

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE PSICOLOGÍA



**ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS CON
TRABAJO REMOTO DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE UNA
UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO, 2020**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

JAIR HELI CASTILLO PINEDO

ASESOR

IORELLA ELIANA SOZA CARRILLO

<https://orcid.org/0000-0002-9911-3480>

Chiclayo, 2021

**ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS CON
TRABAJO REMOTO DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE
UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO, 2020**

PRESENTADA POR:

JAIR HELI CASTILLO PINEDO

A la Facultad de Medicina de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

APROBADA POR:

Rony Edison Prada Chapoñan
PRESIDENTE

Karla Elizabeth López Ñiquen
SECRETARIO

Fiorella Eliana Soza Carrillo
VOCAL

Dedicatoria

A mi madre por su incondicional apoyo, confianza y acompañamiento a través de la vida, por su desprendimiento por darme lo mejor y lograr que salgamos adelante pese a las dificultades, lo que denota su gran fortaleza, siendo mi mayor motivación para alcanzar este logro. A mi hermana mayor por su apoyo moral y económico en la compra de material, como de facilidades técnicas en el desarrollo de mi investigación.

Agradecimientos

A Dios por brindarme la vida para seguir creciendo profesionalmente. A todos los colaboradores voluntarios de la facultad de medicina que participaron desinteresadamente. A mi asesora, Mgtr. Fiorella Soza por su orientación, enseñanza, paciencia y disposición para desarrollar mi trabajo de investigación. A todos los docentes de la escuela de Psicología que han sido partícipes en mi formación académica y ética.

Índice

Resumen	5
Abstract	6
Introducción.....	7
Revisión de Literatura	8
Materiales y Métodos	12
Resultados y Discusión.....	14
Conclusiones	18
Recomendaciones	18
Referencias.....	19
Anexos	22

Resumen

El estrés laboral es la presión que ejercen las exigencias laborales sobre un colaborador, originándose una serie de respuestas para poder afrontar dichas presiones; sin embargo, sus esfuerzos pueden verse vulnerados a tal punto de generarse un déficit laboral y, por ende, se originarán múltiples consecuencias a nivel fisiológico, psicológico, conductual y organizacional. Por ello, la investigación buscó determinar los niveles de estrés laboral en docentes universitarios con trabajo remoto de la facultad de medicina de una universidad privada de la ciudad de Chiclayo; así como también, identificar el nivel de estrés laboral en docentes universitarios con trabajo remoto de la facultad de medicina según dimensión, sexo, escuela profesional y grado académico. Se contó con una muestra de 68 docentes, entre varones y mujeres, divididos en 4 escuelas profesionales. El estudio fue no experimental – descriptivo y se utilizó la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, adaptada por Suárez en el 2012 y validada para la investigación en donde se obtuvo un Alfa de Cronbach confiable de 0.96. En resultados, se encontró un nivel bajo en las dimensiones de tecnología, falta de cohesión y respaldo de grupo; los varones denotaron presencia de estrés y las mujeres nivel intermedio; además que, los docentes de medicina y psicología evidenciaron presencia de estrés, mientras que, en enfermería y odontología nivel intermedio; conforme al grado académico, los magísteres presentaron presencia de estrés, los doctores nivel intermedio y los licenciados nivel bajo. Concluyéndose que el 26.5% de docentes con trabajo remoto sí presentan estrés.

Palabras Clave: Estrés laboral, docente, trabajo remoto.

Abstract

Work stress is the pressure exerted by labour demands on a collaborator, resulting in a series of responses in order to cope with these pressures; however, their efforts can be violated to such an extent that a labour deficit is created and, therefore, multiple consequences will arise at the physiological, psychological, behavioral and organizational level. Therefore, the research sought to determine the levels of work stress in university teachers with remote work from the medical school of a private university in the city of Chiclayo; as well as identifying the level of work stress in university teachers with remote medical school work based on dimension, sex, professional school and academic degree. There was a sample of 68 teachers, between boys and women, divided into 4 professional schools. The study was non-experimental – descriptive and the ILO-WHO Occupational Stress Scale was used, adapted by Suarez in 2012 and validated for research where a reliable Cronbach Alpha of 0.96 was obtained. In results, a low level was found in the dimensions of technology, lack of cohesion and group support; males denoted the presence of stress and women intermediate level; in addition, medical and psychology teachers showed the presence of stress, while, in nursing and dentistry intermediate level; according to the academic grade, the magysters had the presence of stress, intermediate-level doctors and low-level graduates. Concluded that 26.5% of teachers with remote work do have stress.

Keywords: Work stress, teacher, remote work

Introducción

Actualmente, el mundo laboral está lleno de desafíos a los que se enfrenta un colaborador. Estos desafíos en ocasiones se tornan abrumadores y generan estrés, lo cual es entendido como aquella presión que ejercen las demandas laborales sobre un colaborador, que como consecuencia ocasionaría el déficit de sus competencias. Es así que, el estrés es considerado como “uno de los más grandes problemas de salud laboral” (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2004, p1); de tal forma, esta situación es alarmante debido a las cifras que brinda cada estudio realizado a nivel nacional e internacional (como se citó en López, 2019).

A nivel mundial, Europa es el continente más afectado, donde el país que lidera las cifras es Suiza con un 68%, seguido por Noruega y Suecia con un 31%, después está Alemania con un 28% y luego está Holanda representando una cifra mínima de estrés laboral (Mac Donald, A. 2009 como se citó en Sánchez, 2017).

En Latinoamérica, Argentina es el más afectado; liderando las cifras con un 65% de sus colaboradores que provienen de Capital Federal y el 18% del interior del país refieren padecer estrés laboral (Mac Donald, A. 2009 como se citó en Sánchez, 2017).

Asimismo, en el Perú, las cifras evidencian que el 70% de colaboradores padecen de estrés laboral según lo mencionado por la docente Jacqueline Rojas de la Universidad Privada del Norte (Diario Gestión, 2017).

En la región Lambayeque, ocho de cada diez colaboradores padecen estrés laboral generado por el sueldo que perciben y la sobrecarga laboral, lo que afecta naturalmente su rendimiento, explicó el especialista, doctor Paúl Arrunategui Ramírez, integrante del colegio de Psicólogos de la región (RPP Noticias, 2015).

Otro de los desafíos que tiene un colaborador, es el cambio repentino del estilo de asistir a su centro laboral, cambiando de una modalidad presencial a una virtual, debido al brote de un virus (COVID-19) convertido en pandemia; este cambio, amerita adaptación al uso de herramientas tecnológicas, que en su defecto no serían fáciles de comprender desde un inicio y que si no se pone la disposición de aprender a utilizarlas, estas a la larga podrían ocasionar estrés frente a este nuevo modo de trabajo.

Los altos niveles de carga laboral y el conflicto que genera el tiempo dedicado al trabajo y a la familia están ligados con el estrés bajo esta nueva modalidad laboral, lo que desestabilizaría el bienestar del colaborador. Esto es respaldado por el estudio realizado por Eurofound, quién detalla que el 41% de los colaboradores que trabajan desde casa reportan altos niveles de estrés, a diferencia del 25% que labora en su centro de trabajo (Lampert y Poblete, 2018). Sumado a ello, está el inadecuado manejo del horario laboral, así como la insuficiente cobertura de internet que podría generar interrupciones en las labores; además de, un inadecuado ambiente con ruido y sin la ergonomía e implementos necesarios para laborar.

El estrés afecta a todas las profesiones y la docencia está entre las más vulnerables debido a su vocación de servicio (OMS, 2001 como se citó en Rodríguez, Bermello, Pinargote y Durán 2018). De este modo, el docente universitario ejerce múltiples acciones académicas en servicio a sus alumnos; por tal motivo, la docencia se ubica dentro las profesiones más estresantes, en conjunto con las carreras de la salud (Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América, 2013 como se citó en Rodríguez *et al.* 2018).

A partir de la realidad descrita, se plantea la siguiente interrogante, ¿cuáles son los niveles de estrés laboral en docentes universitarios con trabajo remoto de la facultad de medicina de una universidad privada de Chiclayo, 2020?

Se espera encontrar la presencia de estrés laboral en un nivel alto en los docentes universitarios con trabajo remoto de la facultad de medicina de una universidad privada de Chiclayo.

Asimismo, se espera encontrar que el nivel de estrés laboral según dimensiones sea alto en la dimensión de tecnología, falta de cohesión y respaldo. Así también, se espera hallar que

el nivel de estrés laboral según sexo sea alto para ambos géneros. Por otro lado, se estima encontrar que el nivel de estrés laboral según escuela profesional sea alto en la escuela de Medicina y Psicología, seguido de la de Enfermería con un nivel de presencia de estrés y la de Odontología obtenga un nivel intermedio. Por último, se estima encontrar que el nivel de estrés laboral según grado de académico sea alto en aquellos docentes que tengan el grado de doctor y en los que tienen el grado de magister un nivel de presencia de estrés.

Como objetivo general se propuso, determinar el estrés laboral en los docentes universitarios con trabajo remoto de la facultad de medicina de una universidad privada de Chiclayo, 2020.

Como objetivos específicos, el de identificar el nivel de estrés laboral según dimensiones, sexo, escuela profesional y grado académico en los docentes universitarios con trabajo remoto de la facultad de medicina de una universidad privada de Chiclayo, 2020.

Esta investigación resultó necesaria para la población ya que se pudo conocer el nivel de estrés que presentaron al laborar remotamente, además permitió tomar ciertas medidas para poder cuidar su salud y no se vea afectado su desempeño como docentes.

Asimismo, al hallarse este índice de estrés, sirvió como iniciativa para que la institución donde laboran pueda desarrollar programas de salud ocupacional en aras de reducir los riesgos biopsicosociales que genera el estrés laboral, y así, se incremente la satisfacción y el compromiso de los docentes al pertenecer a una institución que se preocupa por ellos.

De esta manera, este estudio pretendió servir como modelo para otras universidades que estén interesadas en saber bajo qué nivel de estrés puedan estar supeditados sus docentes que se desempeñan a través del trabajo remoto. Además de contribuir con futuros investigadores que estén interesados en estudiar en cómo el trabajo remoto puede ocasionar estrés en los docentes universitarios; puesto que, en nuestro país existen pocos estudios de este, pese a ser una modalidad laboral de talla mundial.

Revisión de Literatura

Antecedentes

En Lima, Tacca y Tacca (2019) conocieron la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el estrés percibido en una muestra de 117 docentes universitarios a quienes se les aplicó el instrumento *SUSESO-ISTAS 21* y la *Escala Estrés Percibido: PSS14*. Los resultados evidencian que el estrés percibido tiene una relación positiva con las demandas psicológicas, trabajo activo, compensaciones y doble presencia del docente a diferencia del estrés y el apoyo social donde se halló una relación inversa; en cuanto al grado de estrés, los docentes presentaron un nivel alto de estrés y los síntomas que experimentaron fueron agotamiento, insomnio, cefaleas, poca concentración y variación del apetito.

Asimismo, Molina y García (2018) en la ciudad de Mababí, Ecuador realizaron un estudio comparativo, cuantitativo y descriptivo, sobre la relación entre estrés laboral y el área afectiva, con una muestra de 32 docentes de la facultad de Ciencias Sociales y Ciencias Humanísticas y Sociales de una universidad técnica; a los participantes se les suministró el *Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS*. Los resultados manifestaron que los docentes presentan un nivel de estrés bajo.

De lo mismo modo, en la ciudad de Ambato, Ecuador, Soria (2018) realizó un estudio correlacional de tipo transversal, en el cual determinó la relación entre el estrés docente y las estrategias de afrontamiento que emplean los docentes universitarios de una universidad técnica, con una muestra de 211 docentes, a quienes se les aplicó la *Escala de Estrés docente ED-6*. Los resultados presentaron que el 61,1% presentaron un nivel bajo de estrés docente.

Así también, en Guatemala, Orozco (2018) determinó el nivel de estrés en los docentes de la facultad de humanidades de psicología clínica y psicología industrial-organizacional de una universidad; por lo cual, el estudio se realizó bajo la metodología descriptiva, donde la

población la conformó treinta docentes, quienes estaban en el rango de edad de 30 a 56 años, el instrumento utilizado fue la *Escala de Estrés Docente ED-6*. Los resultados señalaron que el nivel de estrés presente en los docentes es muy bajo, evidenciando un buen manejo del estrés.

Finalmente, en México D.F., Mendoza (2017) realizó un estudio observacional, descriptivo, correlacional y transversal, donde evaluó el estrés laboral y su relación con la carga de trabajo docente de una institución de educación superior pública, con una muestra de 60 docentes de contratación por horas, a quienes se les suministró el instrumento *ERI versión corta* validado por García, Unda, Hernández-Toledano y Tovalín. Los resultados evidenciaron que el 61% de docentes presentaban estrés laboral alto.

Bases teóricas

Docente universitario.

Chumpitaz (1999) refiere que el docente universitario es un profesional que desempeña la labor de la docencia a nivel académico superior o catedrático, siendo un especialista en el ámbito del saber, además, debe estar presto a la constante investigación y actualización de nuevos conocimientos, para que así, sea el adecuado guía o facilitador de los futuros profesionales que está formando a través del proceso de enseñanza – aprendizaje (como se citó en Gutiérrez, 2010).

Estrés Laboral.

Martínez (2004), refiere que el estrés laboral es ocasionado por el desequilibrio entre las competencias del colaborador y las demandas laborales, que puede ser grave, cuando no logra reponerse totalmente durante el periodo laboral, o leve, tratándose de eventos de poca durabilidad (como se citó en Paris, 2015).

Asimismo, Bruges (2017) considera el estrés laboral como una serie de respuestas tanto físicas como emocionales, las cuales se manifiestan cuando las demandas laborales rebasan las habilidades, el talento o las necesidades del colaborador, lo que ocasionaría una afección psíquica, hasta una física.

Por otro lado, Ivancevich y Matteson (1992), refieren que el estrés laboral es una respuesta adaptativa, que se origina a partir de una acción, circunstancia o suceso externo que sitúa las demandas físicas y/o mentales sobre el colaborador, lo cual se deriva de los componentes de la organización (como se citó en Laime, 2018).

Modelos teóricos del estrés laboral.

Los modelos teóricos que mejor describen al estrés laboral son:

Modelo de Demandas-Control. Karasek (1979) menciona que el estrés obedece a las exigencias laborales y al control ejercido en la toma de decisiones del colaborador; donde la primera, son factores tales como el nivel de dificultad de las funciones o las presiones eventuales; y la segunda, es el dominio y control de la situación laboral. Por tanto, el estrés produciría afecciones físicas y emocionales, debido que las exigencias del puesto laboral son altas y la capacidad de toma de decisiones es insuficiente (como se citó en Gil-Monte, 2010).

Modelo de Esfuerzo-Recompensa. Siegrist (1996) manifiesta que un colaborador se estresará al percibir que sus esfuerzos no son valorados lo suficiente y lo que obtiene por parte de su organización está muy por debajo de lo esperado. De modo que, los niveles de estrés derivarán del desequilibrio entre la carga laboral y las retribuciones, ya que no se cumplen las expectativas de reciprocidad al no brindarse una compensación, un estatus profesional y una consideración justa para el colaborador (como se citó en Potrero, 2019).

Niveles de estrés laboral.

Según García (2006) el estrés laboral presenta cuatro niveles (como se citó en Rupay, 2018):

Nivel bajo: el colaborador presenta desánimo por trabajar, además de dolencias musculares, lumbares o agotamiento visual.

Nivel intermedio: se presentan relaciones interpersonales desfavorables, acompañado de ansiedad, sensación de hostigamiento, poca concentración e incremento de ausentismo.

Nivel Regular: se presentan problemas para dormir, se atenúa el desempeño laboral, se manifiestan afecciones psicosomáticas; además, inicia la automedicación con mayor frecuencia.

Nivel alto: inicia la dependencia farmacológica o de estupefacientes, además de manifestarse afecciones como accidentes cardiovasculares, hipertensión, entre otras; de llegar a este nivel, el colaborador opta por abandonar su trabajo.

Dimensiones del estrés laboral.

El estrés laboral es medido a través de siete dimensiones, las cuales son (Chacín, Corzo, Rojas, Rodríguez y Corzo, 2002 como se citó en Rodríguez, García y Herrera, 2017):

Clima organizacional. Es el entorno individual que posee una empresa, el cual supedita la conducta de los colaboradores, ya que este clima podría ser rígido o acogedor, produciéndose diversos niveles de estrés acorde a la susceptibilidad o vulnerabilidad del colaborador; por tanto, el entorno influye directamente en el desempeño de los colaboradores.

Estructura Organizacional. Entendido como el diseño administrativo de la empresa y los puestos de cada colaborador, relacionándose al dominio efectuado sobre su labor, para alcanzar su satisfacción y productividad. Además, se refiere al perfil institucional, la descripción sociodemográfica de los colaboradores, el organigrama, el diagrama, la distribución laboral, la identificación de cada área de trabajo y la descripción de las subunidades.

Territorio organizacional. Es el espacio donde el colaborador labora, interactúa y piensa, generándose un sentimiento de pertenencia sobre el mismo; por lo que, la territorialidad se convierte en un potente estresor, más aún cuando se labora en espacios ajenos o son invadidos por otros.

Tecnología. Este factor es altamente estresante, dependiendo de la facilidad de los recursos que brinde la organización a sus colaboradores, acorde a los requerimientos y demandas laborales, así como, la inducción para el uso de la tecnología. Esta dimensión facilita la labor de los colaboradores, siendo más eficientes y productivos, gestionando y elaborando métodos mucho más complicados; lo que, los obliga a enfrentar nuevos retos.

Influencia de líder. El líder que posee una empresa debe inspirar y guiar a sus trabajadores a través de métodos como la persuasión, la gestión, la promoción y la motivación, para elevar el empeño del equipo de trabajo a fin de lograr las metas trazadas en la empresa. La influencia de un líder es percibida como estresor por los colaboradores, ya que su imagen denota poder y autoridad, asociándose a una figura castrante, más competente o superior a ellos.

Falta de cohesión. Cuando un equipo de trabajo no es unido para el cumplimiento de las metas laborales, esto se torna realmente estresante, lo que impedirá el logro de recompensas dentro de la organización.

Respaldo del grupo. El respaldo del equipo genera que los colaboradores y jefes se sientan identificados con la empresa y las labores realizadas, aún más cuando se proponen nuevas ideas, ya sea para beneficio propio o colectivo, de no ocurrir esto, se elevará el nivel de estrés.

Estrés Laboral y género

Conforme a los estudios sobre las causas específicas del estrés laboral según género, refieren que los elementos que causan estrés en los hombres son el poco control de las circunstancias del trabajo, el logro y los posibles crecimientos profesionales; mientras que, en las mujeres lo que causa estrés es el querer alcanzar un puesto de mandos altos en la jerarquía de la organización y la relación establecida con los quehaceres domésticos y laborales (Ramos y Jordão, 2014).

Fases del Estrés Laboral.

De acuerdo con lo revisado por Paredes (2016), refiere que Seyle considera tres fases de estrés en el colaborador:

Fase de alarma. El colaborador reacciona inmediatamente una vez percibido el estímulo estresante, tratando de escapar; por tanto, se genera una activación fisiológica, acompañado de la psicológica, lo que aumentaría el sentido de alarma.

Fase de resistencia. En esta fase, se genera una alerta fisiológica máxima para contrarrestar la presión y adaptarse a ella, propiciando la sobrevivencia; sin embargo, el proceso tiende a durar semanas, meses o años, pudiendo llegar a un nivel crónico, lo ideal es que el estrés se termine en esta fase.

Fase de agotamiento. De mantenerse el estímulo, el colaborador agota sus recursos y pierde, viéndose incapaz para hacerle frente, lo que generará un sinnúmero de afecciones vinculadas al estrés.

Causas del Estrés Laboral.

Según Comín, De La Fuente y García (s.f) las causas del estrés laboral son:

Estrés por excesiva tensión física o psíquica: se debe un alto nivel de presión física y mental; *estrés por aumento de responsabilidad:* incrementan las demandas en los mejores puestos con el fin de potenciarlos, sin embargo generaría incapacidad de afronte ante el estrés; *estrés por trabajo repetitivo:* labores rutinarias, sin variabilidad laboral; *estrés por inestabilidad laboral:* los avances de la tecnología generan rotación de personal, convirtiéndose en un proceso difícil de enfrentar por la poca preparación de los colaboradores; *estrés por aumento de carga mental:* la modernización obliga al colaborador a adaptarse a los nuevos retos, resultando estresante debido a la gran cantidad de información que se debe gestionar.

Consecuencias del Estrés Laboral.

Consecuencias para el colaborador.

Robbins y Judge (2013) agrupan a las consecuencias en tres categorías:

Fisiológicas. El estrés laboral genera variabilidad en el metabolismo, altera el ritmo cardíaco y respiratorio, incrementa la presión sanguínea y produce cefaleas; además, de enfermedades inmunológicas y problemas gastrointestinales.

Psicológicas. La consecuencia más común es la insatisfacción laboral, acompañado de la tensión, ansiedad, irritabilidad, desgano e indecisión; además, está la incertidumbre sobre las labores, la autoridad o el poco control de la carga laboral, convirtiéndose en insatisfacción por el estrés; por lo tanto, se afectará la salud mental y autonomía del colaborador.

Conductuales. Encontramos el bajo desempeño laboral, manifestándose el ausentismo y la rotación, acompañado de hábitos alimenticios inadecuados, presencia de tabaquismo o consumo de alcohol, lenguaje acelerado y trastornos del sueño. A estas actitudes, se añade el incremento de la reactividad, debido a las intensas demandas del contexto laboral.

Consecuencias para la organización.

Las acciones de un colaborador estresado repercuten en la productividad de una organización; por tanto, su permanencia laboral dependerá si tienen una buena salud. La consecuencia más común es el absentismo y la rotación laboral, afectándose el compromiso por el trabajo; por ende, se deteriora el desempeño, practicándose maniobras inseguras con accidentes como consecuencia. Además, se emplearán procesos inadecuados, como un reclutamiento de personal deficiente. Por último, se originarán múltiples problemas legales y personales, con los usuarios, clientes y los colaboradores de la organización, viéndose afectada su imagen institucional (OMS, 2004).

Trabajo remoto y estrés.

Trabajo Remoto. Es el trabajo a distancia que realiza un colaborador desde su domicilio o lugar de aislamiento, a través de herramientas tecnológicas, siempre y cuando las circunstancias lo permitan (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

Factores de estrés del trabajo remoto. Las jornadas labores tienden a ser más largas de lo normal, utilizándose horarios atípicos; además, de la convivencia entre el trabajo y la familia, ya que existe una superposición de los límites, debido que mezclan las actividades entre uno y otro (Lampert y Poblete, 2018). Por otro lado, está el factor de adaptación a la tecnología en cuanto al entendimiento de su funcionalidad; finalmente, el factor ergonómico, ya que si no se acondiciona el espacio laboral va a incrementar el estrés (Alonso y Cifre, 2002).

Docente universitario y estrés.

Estudios refieren que el estrés afecta a las profesiones más vulnerables, entre ellas están las de servicio, debido al contacto que se tiene con las personas, de las cuales forma parte la docencia (OMS, 2001 como se citó en Rodríguez *et al.* 2018). De este modo, el docente universitario actual además de gestionar su aula debe ser investigador, ser asesor de prácticas preprofesionales, de tutoría, etc. Por tal motivo, la docencia se encuentra entre las ocho profesiones más estresantes, relacionadas con las carreras de la salud (Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América, 2013 como se citó en Rodríguez *et al.* 2018). Por otro lado, los docentes también asumen actividades administrativas, lo cual genera un mayor esfuerzo laboral (Núñez y Villaverde, 2019).

Por otro lado, las revisiones realizadas por Sánchez y Maldonado (2003), proponen que los factores que generan estrés en un docente son: ambigüedad del rol, salario insatisfactorio, ingratitud laboral, limitadas oportunidades de ascenso, indiferencia de los alumnos, dificultades para actualizarse, el excesivo número de aulas y los descuentos salariales por no llegar a tiempo a las clases.

Gestión del estrés docente universitario.

La gestión del estrés en los docentes se basa en la elaboración de condiciones saludables con un abordaje integral en conjunto con el área de Recursos Humanos con la institución o a través de actividades básicas como lo propone Gutiérrez (2010):

Meditación. Esta actividad tiene como fin persuadir las preocupaciones cotidianas, la cual requiere de un lugar sin distracciones, asumiendo una postura cómoda, concentrarse y entrar en un estado de silencio pleno, esto ayudará que el docente pueda sentirse más relajado y productivo. Se recomienda ejercer esta meditación dos veces al día de 15 a 30 minutos cada vez.

Ejercicio. La actividad física es efectiva para reducir la tensión, además de incrementar la energía y el alivio mental, sumado a un buen funcionamiento cardiovascular y una mejor oxigenación del cerebro. Cabe mencionar, que al ejercitarse se debe considerar que pasando los 35 años se requiere de ejercicios livianos; por ende, lo ideal es consultar a un especialista antes de iniciar cualquier actividad física.

Por otro lado, Newstrom (2011) propone los *permisos sabáticos* con el fin de disminuir la tensión y hallar un restablecimiento emocional, con lo que se elevaría el sentido de recompensa y valoración en los docentes por parte de su institución; además, de potenciar su talento y autoestima. Finalmente, menciona el *bienestar personal* como un área de detección de enfermedades, con especialistas que promuevan prácticas físicas y mentales saludables, con el objetivo de mejorar las competencias de los docentes.

Materiales y Métodos

Diseño de investigación.

El método fue no experimental – descriptivo (Ato y Benavente, 2013).

Participantes.

La población estuvo conformada por 268 docentes de la facultad de medicina de una universidad privada de la ciudad de Chiclayo.

Se trabajó con una muestra no probabilística de tipo intencional, la cual fue constituida por 68 docentes de ambos sexos, de los cuales fueron 25 varones y 43 mujeres, cuyas edades

oscilaban entre 28 a 69 años. Además, la muestra se divide por cuatro escuelas profesionales: 23 docentes de Medicina, 18 de Enfermería, 15 de Odontología y 12 de Psicología; de los cuales, 42 poseen el grado de magister, 14 el grado de doctor y 12 el grado de licenciado, asimismo son profesionales que destacan por su idoneidad científica y pedagógica, por su rectitud e integridad de vida personal.

En cuanto a los criterios de selección, se consideró a todos los docentes de la facultad de medicina de una universidad privada como criterio de inclusión y se eliminaron los cuestionarios incompletos o que tuvieron más de una respuesta.

Técnicas e instrumentos.

La técnica que se empleó es la encuesta, que fue administrada mediante la Escala de Estrés Laboral elaborada por la OIT-OMS, presentada originalmente en España por Ivancevich & Matteson en 1989, la cual se fundamentó en el modelo de desequilibrio entre esfuerzo y compensación de Siegrist, dicha escala está compuesta por 25 ítems, agrupados en siete dimensiones, las cuales son: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo; asimismo, posee siete opciones de respuesta tipo Likert, que van desde la respuesta *nunca* representada por (1) hasta la respuesta *siempre* representada por (7). El instrumento cuenta con una adaptación realizada en la ciudad de Lima, por Ángela Suárez en el 2012 (Ver anexo A), la cual posee adecuadas propiedades psicométricas como validez de constructo, contenido mediante la prueba binominal y confiabilidad a través de un Alfa de Cronbach de 0.972 (Suárez, 2013); asimismo, se realizó la confiabilidad del instrumento en la población partícipe del estudio; es así que, en la escala general se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.966, además de realizarse la confiabilidad por dimensiones: cultura organizacional ($\alpha=0.895$), estructura organizacional ($\alpha=0.774$), territorio organizacional ($\alpha=0.702$), tecnología ($\alpha=0.783$), influencia del líder ($\alpha=0.894$), falta de cohesión ($\alpha=0.847$) y respaldo del grupo ($\alpha=0.822$), esto evidenció la fiabilidad del instrumento en la población a estudiar; así también, mencionar que la escala proporciona cuatro niveles de estrés laboral: bajo, intermedio, presencia de estrés y alto.

Se utilizó una ficha sociodemográfica (Ver anexo B) la cual comprendió aspectos sociales y demográficos, tales como sexo, edad, estado civil, grado académico, profesión y escuela profesional a la que pertenecen.

Procedimientos.

Para la ejecución de la investigación, se solicitó la autorización del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina, quienes concedieron el permiso a través de una resolución (Ver Anexo C), para continuar con el proceso de recolección de datos y finalización del estudio, se recopilaron los correos electrónicos de los participantes a través de sus colegas, sus alumnos o por ellos mismos.

Asimismo, debido a que se utilizó un instrumento adaptado, se solicitó la autorización de uso, a través de un correo electrónico dirigido a la autora de la adaptación, quién brindó el permiso de forma inmediata. Luego de ello, se realizó la compra de la escala en una tienda virtual, para iniciar con la aplicación de esta.

La aplicación del instrumento se suministró a través de un cuestionario virtual, que fue transcrito a la plataforma Google Formularios, el cual proporcionó una dirección URL, siendo facilitada por correo electrónico a los participantes para su acceso y posterior resolución, que tuvo una duración aproximada de 10 a 15 minutos.

Aspectos éticos.

La investigación contó con la aprobación del Comité de Ética de Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Además, fue analizada por el programa Turnitin, evidenciando un valor menor al 30% de similitud (Ver anexo D).

Para el proceso de intervención del estudio, se procuró velar por la integridad mental de los participantes teniendo en cuenta los principios éticos de autonomía, beneficencia y justicia, preservando su identidad y la confidencialidad de la información que proporcionen ellos; además que, la aplicación del instrumento se realizó de forma virtual debido al estado de confinamiento por pandemia. Para ello, la participación de los docentes se solicitó mediante un consentimiento informado (Ver anexo E), el cual fue transcrito a la plataforma Google Formularios, donde se plasmarán los datos del estudio, tales como el título, los objetivos, finalidad, duración y el papel que desempeñan en la investigación; además que, se explicó que su colaboración no tiene ningún beneficio material o pago económico, y que se respetará su libertad de participar o no en la investigación, con la probabilidad de poder interrumpir su participación.

Procesamiento y análisis de datos.

El procesamiento de la información se realizó a través de Excel Office 2020, donde se creó una base de datos para cuantificar las cifras o puntuaciones directas obtenidas mediante la suma de éstas, dichos puntajes se ubicaron en un determinado percentil para asignárseles un nivel o categoría; posterior a ello, se elaboraron tablas de frecuencia para detallar cada nivel mediante un software libre.

Resultados y Discusión

Nivel de Estrés Laboral en Docentes de la Facultad de Medicina

Con respecto al nivel de estrés laboral, predominó el nivel presencia de estrés (Ver Tabla 1).

Tabla 1.

Determinar el estrés laboral en los docentes universitarios con trabajo remoto de la facultad de medicina de una universidad privada de Chiclayo, 2020

Niveles	Porcentaje
Bajo	25.0 %
Intermedio	25.0 %
Presencia de Estrés	26.5 %
Alto	23.5 %

En cuanto a los resultados del nivel de estrés laboral, los docentes con trabajo remoto evidenciaron presencia de estrés, lo cual podría deberse a la modalidad laboral en la que se desempeñan, ya que no solo responden a sus obligaciones como tal, sino que también deben lidiar con sus responsabilidades familiares como lo refiere Lampert y Poblete (2018); por lo tanto, este nivel de estrés, probablemente originaría problemas para dormir, afecciones psicosomáticas por lo que podrían optar por automedicarse para controlar estos malestares tal como lo describe García, 2006 (como se citó en Rupay, 2018). A esto se sumaría la adaptación a la virtualidad, obligando al docente a adecuarse a los nuevos retos tecnológicos, mediante el uso de plataformas digitales para dictar sus clases, incrementando la información que normalmente manejaban en el trabajo presencial, trayendo consigo el aumento de la carga mental como lo refiere Comín, De La Fuente y García (s.f). Entonces, si este indicador de presencia de estrés no es atendido con premura, el docente posiblemente terminaría fatigado, sin recursos para afrontar el estrés, es decir, llegaría a la fase de agotamiento conforme a lo revisado por Paredes (2016); finalmente, este cansancio podría convertirse en ausentismo laboral, siendo uno de los síntomas conductuales de un colaborador estresado como lo propone

Robbins y Judge (2013). Sin embargo, los resultados de la investigación difieren de los obtenidos por Molina y García (2018), de los de Orozco (2018) y los de Soria (2018) quienes encontraron nivel de estrés bajo; y difieren en parte de los obtenidos por Tacca y Tacca (2019) y Mendoza (2017) quienes obtuvieron nivel alto de estrés.

Nivel de Estrés Laboral según Dimensión

Con respecto al nivel de estrés laboral según dimensiones, se encontró el mayor porcentaje en el nivel bajo (Ver Tabla 2).

Tabla 2.

Identificar el nivel de estrés laboral según dimensiones en los docentes universitarios con trabajo remoto de la facultad de medicina de una universidad privada de Chiclayo, 2020

Dimensión	Nivel Bajo	Nivel Intermedio	Nivel Presencia de Estrés	Nivel Alto
Cultura Organizacional	30.9 %	22.1 %	23.5 %	23.5 %
Estructura Organizacional	29.4 %	23.5 %	25.0 %	22.1 %
Territorio Organizacional	35.3 %	23.5 %	20.6 %	20.6 %
Tecnología	29.4 %	25.0 %	22.1 %	23.5 %
Influencia del Líder	29.4 %	23.5 %	23.5 %	23.5 %
Falta de Cohesión	32.4 %	20.6 %	25.0 %	22.1 %
Respaldo del Grupo	33.8 %	20.6 %	26.5 %	19.1 %

Los resultados del nivel de estrés según dimensiones, denotaron que cada una de éstas se presentan a un nivel bajo, haciendo que posiblemente los docentes empiecen a percibir los estímulos laborales como estresores, y es que como lo mencionan Rodríguez, García, y Herrera (2017), el lidiar con el entorno organizacional generado desde la virtualidad, las responsabilidades que se asumen según la jerarquía, el territorio remoto en el que laboran, las herramientas tecnológicas que utilizan, las indicaciones que reciben por sus jefes, el aparente apoyo y respaldo brindado entre colegas, estarían configurando a esta convivencia en una probable activación fisiológica y psicológica, mejor conocida como fase de alarma conforme a lo referido por Paredes (2016), por lo tanto, este nivel generaría un eventual desánimo laboral y algunas dolencias físicas como lo menciona García 2006 (como se citó en Rupay, 2018); sin embargo, esto podría ser remediado fácilmente con algunas actividades básicas como la meditación y ejercicio físico para incrementar la energía mental así como lo propuso Gutiérrez (2010); además de que, la institución brinde al docente permisos sabáticos a modo de alcanzar un restablecimiento emocional, lo cual elevaría su desempeño laboral tal como lo refirió Newstrom (2011). Por tanto, se determinó que los docentes con trabajo remoto de la facultad de medicina poseerían un futuro favorable pudiendo lidiar con el estrés y consiguiendo indicadores organizacionales estables y saludables.

Nivel de Estrés Laboral según Sexo

Con respecto al nivel de estrés laboral según sexo, en el caso de los varones el mayor porcentaje se encontró en el nivel presencia de estrés y en el caso de las mujeres en el nivel intermedio (Ver Tabla 3).

Tabla 3.

Identificar el nivel de estrés laboral según sexo en los docentes universitarios con trabajo remoto de la facultad de medicina de una universidad privada de Chiclayo, 2020

Nivel	Varón	Mujer
Bajo	8.8 %	16.2 %
Intermedio	7.4 %	17.6 %
Presencia de Estrés	11.8 %	14.7 %
Alto	8.8 %	14.7 %

En cuanto al nivel de estrés por sexos, se ha pretendido entender si existe una diferencia entre el estrés que pueda percibir un varón o una mujer, debido a que no existen estudios que avalen una diferencia como tal; sin embargo, los resultados de la investigación indicaron que los docentes varones presentaron nivel presencia de estrés quienes podrían estar experimentando insomnio, afecciones psicósomáticas y podrían optar por alguna medicación para aliviar el estrés; asimismo, en el caso de las docentes mujeres presentaron nivel intermedio, lo cual podría deberse al establecimiento de relaciones interpersonales desfavorables, lo que posiblemente generaría ansiedad, sensación de hostigamiento y distracción, afectando su concentración, tal como lo propone García 2006 (como se citó en Rupay, 2018). Por otro lado, el estrés evidenciado en los docentes varones podría ser provocado por el poco control de las circunstancias laborales, el afán de crecer y ser exitoso profesionalmente; mientras que, en las docentes mujeres podría deberse a la búsqueda de alcanzar un puesto de mandos altos en la jerarquía organizacional, lo que podría estar generando el quiebre en las relaciones interpersonales; además, de la relación establecida entre los quehaceres laborales y domésticos según lo referido por Ramos y Jordão (2014); aunque estos últimos son compartidos por ambos sexos en la actualidad.

Nivel de Estrés Laboral según Escuela Profesional

Con respecto al nivel de estrés según escuela profesional, en medicina se halló el mayor porcentaje en el nivel presencia de estrés al igual que psicología; mientras que, en el caso de enfermería y odontología se encontró nivel intermedio (Ver Tabla 4).

Tabla 4.

Identificar el nivel de estrés laboral según escuela profesional en los docentes universitarios con trabajo remoto de la facultad de medicina de una universidad privada de Chiclayo, 2020

Nivel	Medicina	Enfermería	Odontología	Psicología
Bajo	8.8 %	5.9 %	5.9 %	4.4 %
Intermedio	4.4 %	10.3 %	7.4 %	2.9 %
Presencia de Estrés	11.8 %	5.9 %	5.9 %	5.9 %
Alto	8.8 %	4.4 %	2.9 %	4.4 %

Con respecto al nivel de estrés según escuela profesional, se considera que la docencia y las carreras de la salud son las más estresantes tal como lo refiere el Instituto de Estudios

Educativos y Sindicales de América (2013) como se citó en Rodríguez *et al.* (2018), asimismo, el formar a estudiantes de estas escuelas profesionales requiere de un gran compromiso, ya que son carreras que demandan de un contacto evidente con las personas, se trata de asistir al otro, siendo un motivo más, por las que se consideran altamente estresantes como lo menciona la Organización Mundial de la Salud (2001) como se citó en Rodríguez *et al.* (2018). De este modo, estos resultados podrían deberse a un posible salario insatisfactorio, ingratitud laboral, indiferencia de los alumnos, dificultades para actualizarse; además de, la elevada cantidad de estudiantes a cargo, lo cual aumentaría el desgaste laboral para preparar sus clases tal como lo refiere Sánchez y Maldonado (2013). Sin embargo; los resultados difieren de los obtenidos por Molina y García (2018) quienes hallaron nivel de estrés bajo.

Nivel de Estrés Laboral según Grado Académico

Con respecto al nivel de estrés laboral según grado académico, los docentes con el grado de magíster se ubicaron en el nivel presencia, seguido de quienes poseen el grado de doctor en el nivel intermedio y quienes son licenciados en el nivel bajo (Ver Tabla 5).

Tabla 5.

Identificar el nivel de estrés laboral según grado de académico en los docentes universitarios con trabajo remoto de la facultad de medicina de una universidad privada de Chiclayo, 2020

Nivel	Licenciado	Magíster	Doctor
Bajo	8.8%	11.8%	4.4%
Intermedio	2.9%	14.7%	7.4%
Presencia de Estrés	0.0%	20.6%	5.9%
Alto	5.9%	14.7%	2.9%

Finalmente, con respecto al nivel de estrés según grado académico se halló que los docentes con grado de magíster y de doctor presentan niveles de estrés considerables, esto se debería a la carga laboral que asumen con tales grados, puesto que, no solo realizan actividades académicas sino también actividades administrativas como lo mencionaron Núñez y Villaverde (2019); además, de brindar asesoramiento de tesis, de prácticas preprofesionales, de tutoría, etc., tal como se refiere en lo revisado por Rodríguez *et al.* (2018). Entonces, estos niveles de estrés presentes en los docentes con grado de magíster y doctor podrían originar problemas interpersonales, acompañado de ansiedad, sensación de hostigamiento, poca concentración, asimismo, se manifestarían afecciones psicósomáticas y posiblemente se inicie con una automedicación tal como lo menciona García (2006) como se citó en Rupay (2018), lo que probablemente deterioraría el desempeño e incrementaría el ausentismo laboral según como lo describe Robbins y Judge (2013), por lo tanto, estas obligaciones y posibles consecuencias no serían tan abrumadoras si se genera el equilibrio entre las demandas laborales y el control que se pueda ejercer en ellas tal como lo explica Karasek (1979) en su modelo teórico demandas-control (como se citó en Gil-Monte, 2010); del mismo modo, podrían ser contrarrestadas si se opta por valorar el esfuerzo de los docentes a través de una buena compensación económica o emocional como lo propone Siegrist (1996) en su modelo teórico esfuerzo-compensa (como se citó en Potrero, 2019).

Conclusiones

En los docentes con trabajo remoto predominó el nivel *presencia de estrés*.

Se encontró un nivel *bajo* en las dimensiones de tecnología, falta de cohesión y respaldo de grupo.

Los varones se ubicaron en el nivel *presencia de estrés* y las mujeres en el nivel *intermedio*.

En los docentes de medicina y psicología predominó el nivel *presencia de estrés*, mientras que, en enfermería y odontología el nivel *intermedio*.

Conforme al grado académico, los magísteres se ubicaron en el nivel *presencia de estrés*, los doctores en el nivel *intermedio* y los licenciados en el nivel *bajo*.

Recomendaciones

Crear programas de promoción, prevención e intervención en salud ocupacional adaptados a la virtualidad, a manera de generar un tiempo de desconexión de las labores dentro de la semana de trabajo o quizá promover espacios de integración virtual entre docentes y estudiantes para brindarse el apoyo mutuo en el desarrollo de las clases, todo esto con el fin de reducir los índices de estrés laboral hallados en la investigación.

Adecuar o construir una escala que mida estrés laboral frente a un contexto de emergencia o pandemia, lo cual podría brindar datos más precisos de la presencia de esta afección organizacional en este contexto específico.

Realizar investigaciones que permitan identificar el momento en el que se inicia el estrés laboral teniendo en cuenta la edad, temporalidad del trabajo, el trabajo remoto y según el grado académico, lo que permitiría enriquecer la información de la variable en esta población y contexto específico.

Referencias

- Alonso, M., y Cifre, E. (06 diciembre 2002). Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología. *Papales del Psicólogo*, 83, 55-61. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77808308.pdf>
- Ato, M., López, J., y Benavente, A. (octubre, 2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Revista Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16728244043>
- Bruges, D. (febrero, 2017). Manejo del estrés como estrategia de afrontamiento en empresas de telefonía móvil privada binacional. *Revisa Consensus*, 1(2), 2-12. Recuperado de <http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/7>
- Comín, E., De La Fuente, I., y García, A. (s.f). *El estrés y el riesgo para la salud*. España: MAZ Departamento de Prevención. Recuperado de <https://www.maz.es/Publicaciones/Publicaciones/manual-el-estres-y-el-riesgo-para-la-salud.pdf>
- Diario Gestión (06 de mayo de 2017). ¿Cuáles son las causas de la ansiedad laboral y cómo combatirla?. *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/son-causas-ansiedad-laboral-combatirla-136572-noticia/>
- Gil-Monte, P. (setiembre-diciembre, 2010). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional. *Revista Información Psicológica*, 100, 68-83. Recuperado de http://www.informaciopsicologica.info/original_articles.php?cod=bGVvbmNyPSZucj0xMDImZnA9MjAxMy0xMS0yMSZhcjY2xlPTEwMmxi24=
- Gutiérrez, M. (2010). *Nivel de estrés en docentes de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6940>
- Laime, E. (2018). *Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de Salud Arequipa, 2017*. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3307>
- Lampert, M., y Poblete, M. (2018). *Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud*. Valparaíso : Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Recuperado de https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN_Efectos_del_teletrabajo_sobre_la_salud_FINAL.pdf
- López, M. (2019). *Relación entre Estrés Laboral e Inteligencia Emocional en Millennials de empresas privadas de Lima*. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/8030/L%c3%b3pez_Mercedes?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza, L. (2017). *Evaluación del estrés y su relación con la carga de trabajo de docentes universitarios del Distrito Federal*. México D.F.: Instituto Politécnico Nacional. Recuperado de <https://tesis.ipn.mx/handle/123456789/22364>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf
- Molina, K., y García, L. (2018). Relación entre el estrés laboral y el área afectiva en los docentes de la Universidad Técnica de Manabí. *Espirales revista multidisciplinaria de investigación*, 2(16), 1-10. Recuperado de <http://www.revistaespirales.com/index.php/es/article/view/233/182>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mc Graw Hill. Recuperado de <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWVpbnxhZG1vbnZub3Zlbn98Z3g6MWFhZnZlI0MGFIZDU0ZDVlYg>

- Nuñez, A., y Villaverde, M. (2019). *Estrés en los docentes de una institución educativa universitaria y su relación con el consumo de sustancias antiestres Huancayo – 2018*. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/1204/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Mundial de la Salud (2004). *La organización del trabajo y estrés*. Francia: Organización Mundial de la Salud. Recuperado de https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- Orozco, J. (2018). *Nivel de estrés, de los docentes de la Facultad de Humanidades de Psicología Clínica y Psicología Industrial/Organizacional de dedicación completa de la Universidad Rafael Landívar*. (Tesis de Grado). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/42/Orozco-Jackeline.pdf>
- Paredes, L. (2016). *Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda.* (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5103>
- Paris, L. (2015). *Estrés laboral en trabajadores de la salud*. Buenos Aires: UAI Editorial. Recuperado de <https://www.uai.edu.ar/media/109543/paris-estres-laboral.pdf>
- Potrero, S. (2019). *Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general en personal sanitario de urgencias*. (Tesis de Doctorado). Recuperado de <https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/18579>
- Ramos, V., y Jordão, F. (abril – junio, 2014). Género y Estrés Laboral: Semejanzas y Diferencias de acuerdo a Factores de Riesgo y Mecanismos de Coping. *Revista Psicología: Organizações e Trabalho*, 14(2), 218-229. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000200008
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson. Recuperado de <https://es.slideshare.net/jorgeadriandj/comportamiento-organizacional-edicin-15>
- Rodríguez, G., García, P., y Herrera, J. (2017). *Factores psicosociales laborales que determinan el estrés en personal médico y de enfermería del Hospital General Fresnillo*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <https://revistas.uaz.edu.mx/index.php/ibnsina/article/view/90>
- Rodríguez, L., Bermello, I., Pinargote, E., y Durán, U. (2018). *El estrés y su impacto en la salud mental de los docentes universitarios*. Manabí: Revista Caribeña de Ciencias Sociales. Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/03/estres-docentes-universitarios.html>
- RPP Noticias (10 de Noviembre de 2015). Ocho de cada diez trabajadores lambayecanos sufre de estrés laboral. *RPP Noticias*. Recuperado de <https://rpp.pe/peru/lambayeque/ocho-de-cada-diez-trabajadores-lambayecanos-sufre-de-estres-laboral-noticia-912514>
- Rupay, S. (2018). *Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú*. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1919/Tesis%20de%20Licenciatura%20en%20Psicolog%c3%ada%20%28Sa%c3%bal%20Rupay%20Huarcaya%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, K. (2017). *Prevalencia de estrés laboral y factores asociados en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU - IGSS)*. (Tesis de Maestría). Recuperado de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6110/Sanchez_vk.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sánchez, M. y Maldonado, L. (agosto, 2003). Estrés en docentes universitarios. Caso LUZ, URBE y UNICA. *Revista de Ciencias Sociales*, 9(2), 323-335. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28009211.pdf>
- Suárez, A. (2012). *Escala de Estrés Laboral OIT-OMS (Adaptación)*. Perú: Psicoplus.
- Suárez, Á. (junio, 2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2(1), 33-50. Recuperado de: https://www.academia.edu/29448932/Adaptacion_de_la_Escala_de_estres_Laboral_de_la_OIT_OMS
- Soria, J. (2018). *Estrés docente y estrategia de afrontamiento en profesores de la Universidad Técnica de Ambato*. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28610/2/Soria%20Jenny%20.pdf>
- Tacca, D., y Tacca, A. (septiembre – diciembre, 2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósito y Representacionea*, 7(3), 323-353. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a13v7n3.pdf>

Anexos

Anexo A.

Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, adaptada por Suárez (2012)

Nombre (iniciales):

Fecha:

Estimado docente de la facultad de Medicina, a continuación, encontrará 25 premisas, las cuales deberá responder al marcar con un aspa (X) en los recuadros del 1 al 7.

Recuerde que, no existe respuesta correcta o incorrecta, procurando ser lo más sincero posible.

Anote **1** si la condición **NUNCA** es fuente de estrés

Anote **2** si la condición **RARAS VECES** es fuente de estrés

Anote **3** si la condición **OCASIONALMENTE** es fuente de estrés

Anote **4** si la condición **ALGUNAS VECES** es fuente de estrés

Anote **5** si la condición **FRECUENTEMENTE** es fuente de estrés

Anote **6** si la condición **GENERALMENTE** es fuente de estrés

Anote **7** si la condición **SIEMPRE** es fuente de estrés

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?							
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?							
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?							
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?							
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?							
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?							
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?							
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?							
12	¿El que las personas que está a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?							
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?							
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?							
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?							
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?							

17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?							
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?							
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?							
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?							
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?							
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?							
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?							
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y los que están debajo de mí, me causa estrés?							
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?							

¡Gracias por su participación!

Anexo B.

Ficha Sociodemográfica

Estimado docente de la facultad de Medicina, a continuación, encontrará enunciados sobre aspectos personales, deberá marcar con un aspa (X) o completar los espacios, según sea el caso.

Sexo:	Edad: _____
Masculino ()	Femenino ()
Estado civil:	
Soltero (a) ()	
Conviviente ()	
Casado ()	
Divorciado ()	
Viudo ()	
Grado académico:	Profesión: _____
Licenciado ()	
Magíster ()	
Doctor ()	
Escuela profesional en la que laboran:	
Medicina ()	
Enfermería ()	
Odontología ()	
Psicología ()	

Anexo C.

Resolución de aprobación del proyecto de tesis



CONSEJO DE FACULTAD
RESOLUCIÓN N° 441-2020-USAT-FMED
Chiclayo, 21 de setiembre de 2020

Vista la solicitud virtual N° TRL-2020-8030 con fecha de aprobación 17 de setiembre de 2020 que adjunta el documento emitido por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina del Proyecto de Investigación del estudiante CASTILLO PINEDO JAIR HELI, de la Escuela de Psicología. Asesor: Mgtr. Fiorella Eliana Soza Carrillo.

CONSIDERANDO:

Que esta investigación forma parte de las áreas y líneas de investigación de la Escuela de Psicología.

Que el proyecto de Investigación denominado: **ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS CON TRABAJO REMOTO DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO, 2020**, fue aprobado por el Comité Metodológico de la Escuela de Psicología y el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina.

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Declarar aprobado el Proyecto de Investigación para continuar con el proceso de recolección de datos y finalización del mismo.

Artículo 2º.- Disponer que el estudiante gestione ante las instituciones pertinentes las facilidades para la recolección de información.

Regístrese, comuníquese y archívese.

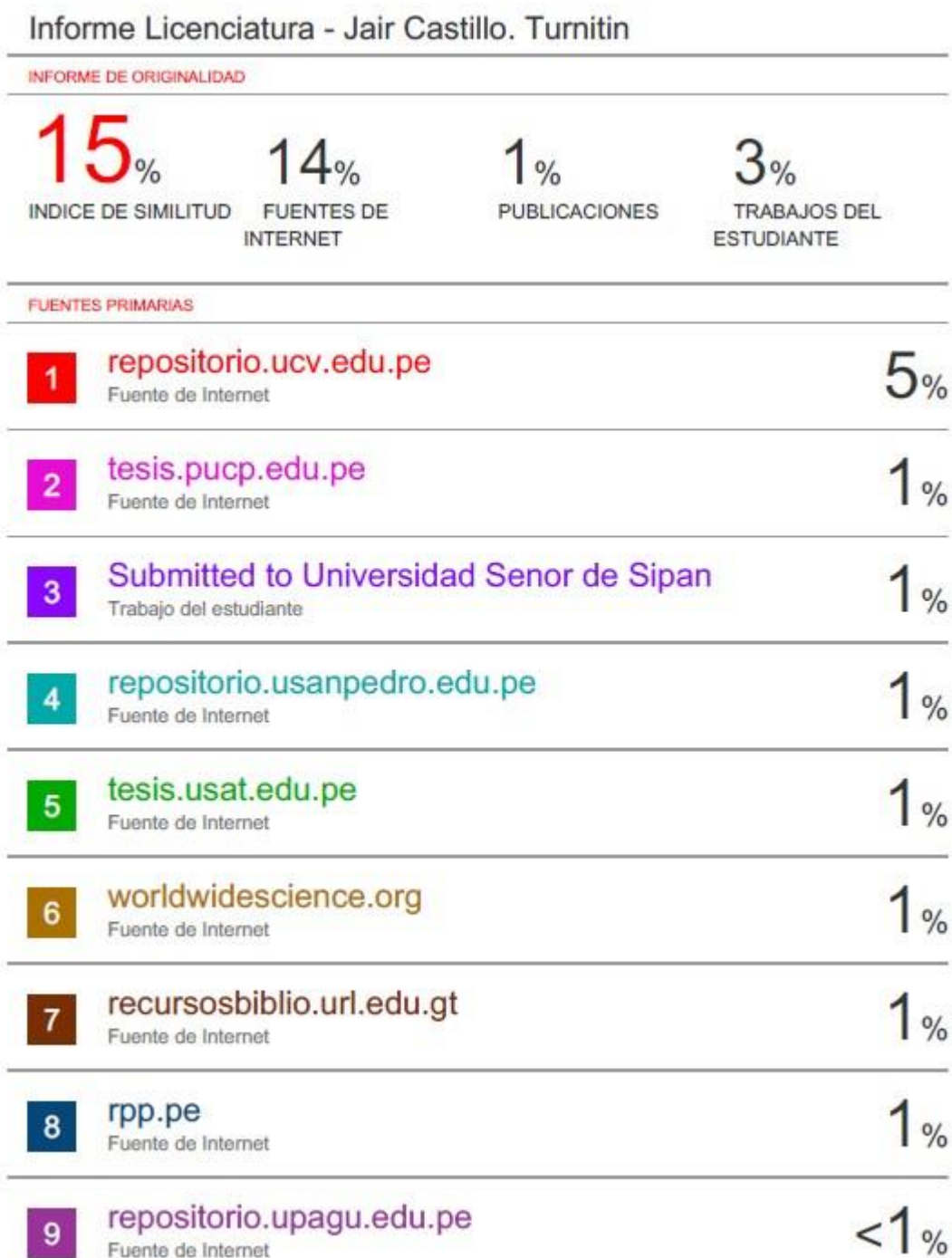


Rovs. f. CAST.
Lic. Irené Mercedes del Rocío Rangel Castro
 Secretaria Académica
 Facultad de Medicina



[Handwritten Signature]
Mgtr. Luis Enrique Jara Romero
 Decano (e)
 Facultad de Medicina

Anexo D.

Informe de similitud de Turnitin

Anexo E.

Consentimiento informado

Consentimiento para participar en un estudio de investigación

Instituciones : Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Investigador : Jair Heli Castillo Pinedo

Título : Estrés laboral en docentes universitarios con trabajo remoto de la facultad de medicina de una universidad privada de Chiclayo, 2020.

Fines del Estudio:

La investigación pretende determinar el estrés laboral en los docentes universitarios con trabajo remoto de la facultad de medicina de una universidad privada de Chiclayo, 2020.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se le pedirá que responda un cuestionario de 25 premisas, lo cual no le tomará más de 15 minutos.

Riesgos:

No se prevén riesgos por participar en este estudio.

Beneficios:

Se le informará de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan en la investigación.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole. Los costos del test y del programa serán cubiertos por el estudio y no le ocasionarán gasto alguno.

Confidencialidad:

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación que garantiza la confidencialidad. Si los resultados de este programa son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Uso de la información:

La información una vez procesada será eliminada.

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, o llamar a: Jair Heli Castillo Pinedo al celular: 920508098 o escribir al correo: jaircastillopinedo@gmail.com.

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, escribiendo al correo: comiteetica.medicina@usat.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo en que consiste mi participación en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Participante

Nombre:

DNI:

Fecha:

Investigador

Nombre: Jair Heli Castillo Pinedo

DNI: 72567506

Fecha: