



Universidad
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA**

Tesis

Estrés laboral y factores psicosociales del personal docente de una institución
educativa privada del Callao, 2026

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología

Presentado por:

Autora: Mendoza Morales, Lourdes Fabiola

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8445-9721>

Asesora: Dra. Villanueva Blas, Laura Fausta

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5862-2660>

Lima – Perú

2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Lourdes Fabiola Mendoza Morales egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud y ☒ Escuela Académica Profesional de Psicología / ☐ Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “Estrés laboral y factores psicosociales del personal docente de una institución educativa privada del callao, 2026” Asesorado por el docente: Dra. Laura Fausta Villanueva Blas DNI 09749871 ORCID 0000-0001-5862-2660 tiene un índice de similitud de 13% con código oid: 14912:585076836 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

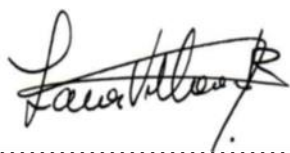
Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
 Lourdes Fabiola Mendoza Morales
 DNI: 75061945

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado



.....
 Firma
 Dra. Laura Fausta Villanueva Blas
 DNI: 09749871

Lima, 20 de agosto de 2026

DEDICATORIA

Le dedico esta tesis a mis padres; porque siempre estuvieron motivándome a seguir creciendo profesionalmente, por haberme apoyado durante todo este camino que estuvo lleno de muchas piedras, pero nunca me dejaron sola y salió mejor de lo que esperábamos.

A mi hermano, quien ha sido una motivación constante; por haberme inspirado a dar siempre lo mejor de mí recordándome que con esfuerzo y constancia todo es posible, pero lo más importante a no rendirme ante las dificultades.

Y por último y no menos importante, a mi persona especial; por acompañarme en este camino brindándome su apoyo incondicional, por impulsarme a crecer, por haber creído en mí incluso cuando yo lo dudaba, por su paciencia y comprensión durante todo este proceso, por haber estado a mi lado motivándome y compartiendo conmigo cada uno de mis sueños y metas.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios quien me escucha y me guía en cada momento, por darme las fuerzas en los días complicados, que ahora con esfuerzo se está cumpliendo el propósito planteado.

A mi prima, por su apoyo constante, porque siempre estuvo al pendiente brindándome su apoyo, consejo, compañía, orientación y por apoyarme en este camino con mucha comprensión y cariño. Gracias por ser una motivación para mí y por haber sido pieza clave en el comienzo de este recorrido.

A mi familia, por su amor, comprensión y apoyo incondicional en cada etapa profesional, estoy segura de que siempre estuvieron acompañándome y motivándome a seguir adelante y no saben lo agradecida que estoy con cada uno de ustedes, porque siempre estuvieron a mi lado demostrándome lo orgullosos que están de mi ante cada paso que estoy dando en el transcurso de mi camino profesional.

Finalmente, a las personas que me apoyaron en este trabajo, aportando de alguna manera en mi crecimiento personal y profesional, sin ustedes no lo hubiera podido lograr.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTOS.....	4
Índice de tablas	6
Resumen:	7
Abstract:	8
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. METODOLOGÍA.....	11
III. RESULTADOS:	17
IV. DISCUSIÓN.....	21
V. CONCLUSIONES.....	23
VI. REFERENCIAS	25
VII. ANEXOS	29

Índice de tablas

Tabla 1 Tabla de operacionalización de variables	13
Tabla 2 Niveles de estrés docente.....	18
Tabla 3 Niveles de factores psicosociales	18
Tabla 4 Correlación entre las variables estrés y factores psicosociales.....	19
Tabla 5 Correlación entre las variables estrés y las dimensiones de la variable factores psicosociales	19

Estrés Laboral y Factores Psicosociales del Personal Docente de una Institución Educativa Privada del Callao, 2026

Work-Related Stress and Psychosocial Factors Among Teaching Staff at a Private Educational Institution in Callao, 2026

Lourdes Fabiola Mendoza Morales, Bachiller del Programa Académico de Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Privada Norbert Wiener, Lima, Perú.

Resumen: Una de las problemáticas educativas y organizacionales de mayor relevancia en la última década es la comprensión de los agentes que inducen la aparición del estrés en el personal docente, que son los agentes de mayor importancia proceso de enseñanza del alumnado. Por ello, este estudio contó con el propósito principal el identificar la correlación entre el estrés laboral y los factores psicosociales en docentes de una institución educativo privado del Callao y, específicamente, analizar su relación con las dimensiones: características de la institución, ambiente laboral, relativo a la tarea, estructura organizacional y recursos humanos. En el plano metodológico estudio fue realizado bajo las siguientes características: tipo básico, enfoque cuantitativo, con diseño transversal, no experimental y alcance descriptivo-correlacional. Para evaluar a la población se contó con la participación de 180 docentes, empleando un muestreo censal, al incorporarse a la totalidad de los participantes, además, para evaluar a las variables de estudio se contó con la aplicación de los siguientes instrumentos: la Escala de Estrés Docente ED-6 (validada en población peruana) y el Cuestionario de Factores Psicosociales de Sánchez (2019), basado en el modelo OIT–OMS y el Modelo Demanda–Control–Apoyo. Como resultado se obtuvo la existencia de una asociación de orientación negativa, significativa y intensidad moderada ($r: -0.499, p < .001$) entre las variables que se analizaron, lo que llevo a la conclusión de que a medida que el personal de docencia perciba que las condiciones laborales son favorables, sus niveles de estrés disminuyen en consecuencia.

Palabras clave: Estrés docente, factores psicosociales, estrés laboral, clima organizacional.

Abstract: One of the most significant educational and organizational challenges of the past decade has been understanding the factors that contribute to stress among teaching staff, who play a key role in the educational process. Therefore, the primary objective of this study was to identify the relationship between work-related stress and psychosocial factors among teaching staff at a private educational institution in Callao and, specifically, to analyze its relationship with the following dimensions: institutional characteristics, work environment, task-related factors, organizational structure, and human resources. Methodologically, the study was conducted with the following characteristics: basic type, quantitative approach, cross-sectional design, non-experimental, and descriptive-correlational scope. To assess the population, 180 teachers participated, using a census sampling method, as all participants were included. Additionally, to assess the study variables, the following instruments were applied: the ED-6 Teacher Stress Scale (validated in the Peruvian population) and the Psychosocial Factors Questionnaire by Sánchez (2019), based on the ILO–WHO model and the Demand–Control–Support Model. The results revealed a significant, moderately strong negative correlation between the variables analyzed, leading to the conclusion that as teaching staff perceive their working conditions to be favorable, their stress levels decrease accordingly.

Keywords: Teacher stress, psychosocial factors, workplace stress, organizational climate.

I. INTRODUCCIÓN

El bienestar profesional docente constituye un tema de creciente interés en la salud ocupacional y la investigación educativa debido a su influencia sobre la permanencia en la profesión, la calidad del proceso formativo y bienestar psicológico (García et al., 2021; Ibrahim et al., 2021). Actualmente, se reconoce que el bienestar docente depende tanto de factores individuales como de las condiciones organizacionales en las que se desarrolla la actividad educativa, incluyendo las exigencias laborales, los recursos disponibles, el reconocimiento institucional y el clima organizacional (Rochette et al., 2023; Kokubun, 2024).

A nivel internacional, organismos como la UNESCO y el Grupo de Trabajo Internacional sobre el Profesorado para la Educación 2030 han advertido que la sobrecarga laboral, las condiciones de trabajo desfavorables y la insuficiente valoración de la profesión afectan negativamente el bienestar docente y favorecen el abandono de la carrera (UNESCO & TTF 2030, 2024). De igual manera, los estudios TALIS identifican al estrés docente como uno de los determinantes claves vinculados a la intención de dejar la profesión (OECD, 2020, 2023, 2025).

El estrés docente constituye un problema de salud ocupacional por sus repercusiones en el bienestar psicológico y corporal, así como en la calidad educativa (Lorenzo et al., 2024). Diversas investigaciones han reportado elevados niveles de estrés en docentes de diferentes contextos. Durante la pandemia, cerca del 30 % del profesorado presentó niveles significativos de estrés vinculados a factores institucionales y a las exigencias derivadas de las modalidades educativas implementadas (Ozamiz et al., 2021). Asimismo, en América Latina se han identificado altos niveles de estrés laboral, ansiedad y depresión en docentes, especialmente en contextos caracterizados por sobrecarga laboral y dificultades para conciliar el trabajo con la vida personal (Lizana & Lera, 2022; Rodríguez & Játiva, 2024).

En el Perú, la situación también resulta preocupante. El Ministerio de Educación reportó durante la pandemia niveles significativos de estrés y malestar psicológico en una proporción importante del profesorado (MINEDU, 2022). Posteriormente, diversos programas institucionales identificaron docentes expuestos a agotamiento, sobrecarga laboral y demandas socioemocionales constantes (MINEDU, 2023; 2025). Sin embargo, la evidencia disponible se concentra principalmente en instituciones públicas, existiendo escasa información sobre docentes de instituciones privadas del Callao.

Los antecedentes científicos muestran una asociación consistente entre los factores psicosociales y el estrés laboral. Alvites (2019), Pariamachi (2021) y Sinchiullo y Vilchez (2023) encontraron relaciones significativas entre ambas variables, evidenciando que condiciones laborales desfavorables incrementan el riesgo de estrés, agotamiento y malestar psicológico. Estos hallazgos respaldan la necesidad de profundizar su estudio en contextos educativos específicos.

Desde el punto de vista teórico, los factores psicosociales son entendidos como las condiciones laborales y organizativas que repercuten en el bienestar, satisfacción y rendimiento de los trabajadores, incluyendo aspectos relacionados con la carga laboral, liderazgo, autonomía, reconocimiento y clima institucional (Comité Mixto OIT/OMS, 1986; Gomes et al., 2023). Esta variable se sustenta en el modelo OIT-OMS, que explica la interacción entre el trabajo, la organización y el trabajador, e incluye las dimensiones características de la institución educativa, ambiente de trabajo, aspectos relativos a la tarea, estructura organizacional y recursos humanos. Por su parte, el estrés docente se define como una respuesta emocional, cognitiva y conductual que surge cuando las demandas laborales son percibidas como superiores a las herramientas que tienen para poder afrontarlas (Gutiérrez et al., 2005). Su evaluación se fundamenta en la Escala ED-6, la cual considera las dimensiones ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presión laboral, desmotivación y mal afrontamiento.

En una institución educativa privada del Callao, los docentes desarrollan sus actividades en un contexto caracterizado por exigencias académicas, administrativas y tecnológicas que podrían influir en su bienestar laboral. Por ello, la presente investigación posee relevancia teórica al ampliar el conocimiento sobre la relación entre el estrés laboral y los factores psicosociales en docentes de instituciones privadas; relevancia práctica, porque sus resultados podrán orientar acciones dirigidas al fortalecimiento del bienestar docente; y relevancia metodológica, debido al empleo de instrumentos validados que aportarán evidencia confiable para futuras investigaciones.

La presente investigación posee relevancia teórica porque amplía el conocimiento sobre la relación entre el estrés laboral y los factores psicosociales en docentes de instituciones educativas privadas. Asimismo, presenta relevancia práctica, ya que sus resultados podrán contribuir al fortalecimiento del bienestar docente y a la mejora de las condiciones laborales. Desde el punto de vista metodológico, emplea instrumentos validados que permitirán obtener información confiable para futuras investigaciones.

En este contexto, surgen las siguientes preguntas de investigación: ¿Cuál es la relación

entre el estrés laboral y los factores psicosociales en el personal docente de una institución educativa privada del Callao, 2026? Y ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y las dimensiones de los factores psicosociales en el personal docente de una institución educativa privada del Callao, 2026? En consecuencia, el objetivo general fue determinar la relación entre ambas variables, además de determinar la relación entre el estrés laboral y las dimensiones de los factores psicosociales. Finalmente, se plantean como hipótesis que existe una relación significativa entre el estrés laboral y los factores psicosociales en el personal docente en una institución educativa privada del Callao y, que existe una relación significativa entre el estrés laboral y las dimensiones de los factores psicosociales en el personal docente en una institución educativa privada del Callao.

II. METODOLOGÍA

Tipo de estudio

Este estudio se desarrolló bajo un marco metodológico de tipo básico, donde la finalidad fue ampliar el conocimiento teórico respecto a la relación entre las variables estudiadas, en el contexto educativo, por lo que, no se buscó una aplicación práctica con la finalidad de resolver un problema. Además, este tipo de investigación permite indagar en la comprensión de la relación de las variables dentro del ámbito laboral docente, contribuyendo al desarrollo conceptual y empírico de ambas variables. En este mismo contexto, la investigación se enmarcó bajo las siguientes características: presentó un enfoque de tipo cuantitativo, definido por el recojo de datos numéricos para su análisis con técnicas estadísticas correspondientes, con el propósito de alcanzar los objetivos de la investigación y corroborar las hipótesis planteadas. Este enfoque resultó adecuado, ya que permitió analizar la intensidad y en qué dirección se relacionaban las variables.

Diseño de investigación

El trabajo se ejecutó empleando un enfoque de corte transversal, no experimental y de alcance descriptivo-correlacional. Se consideró no experimental gracias a que ninguna variable fue manipulada durante la aplicación del estudio, por lo que, este tipo de diseño es idóneo para estudiar fenómenos tal como ocurren en su ambiente natural. Asimismo, la temporalidad de este estudio se determinó a través de un diseño transversal, puesto que la recolección de datos se ejecutó en un único periodo de tiempo durante el año 2026, permitiendo obtener una visión puntual del estado de las variables. En cuanto a su alcance, fue descriptivo-correlacional, dado que, en una primera instancia, se describieron los niveles de estrés docente y factores psicosociales, y posteriormente se analizaron las

relaciones entre las variables de estudio y sus dimensiones.

Población y muestra

Para determinar los resultados de la investigación, se evaluó a todo el plantel docente de educación secundaria de una institución educativa privada del Callao, este plantel estuvo conformado por la presencia de 180 docentes, y dado que se contó con acceso a la totalidad de la población, se optó por una muestra de tipo censal y no probabilístico. Este tipo de muestreo permitió aumentar la precisión de los resultados, garantizando una adecuada representatividad de la población estudiada. En adición, los criterios de inclusión consideraron la participación de docentes que se encontraban en ejercicio activo durante el periodo en el que se recogieron los datos, que pertenecieran al nivel secundario y aquellos que admitieron su participación voluntaria después de leer el consentimiento informado virtual. Por otro lado, se excluyó a aquellos docentes que no completaron los instrumentos, que presentaron respuestas inconsistentes o que se encontraban en situación de licencia, vacaciones o incapacidad temporal.

Tabla 1*Tabla de operacionalización de variables*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Estrés docente	Es un estado de tensión emocional, cognitiva y conductual producto de la carga laboral excesiva, este se manifiesta a través de las siguientes dimensiones: presión laboral, depresión, ansiedad, capacidad de afrontamiento	La variable será evaluada a través de la aplicación del instrumento denominado Escala de Estrés Docente ED-6.	Ansiedad	Temor, tensión, nerviosismo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10	Ordinal
			Depresión	Tristeza, pesimismo, falta de energía	11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17	
			Creencias desadaptativas	Desvaloración, pensamiento dicotómico, generalización	18, 19, 20 y 21	

	inadecuada y creencias desadaptativas		Presión laboral	Jornadas de trabajo extendidas, poca organización, desmotivación	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33 y 34	
			Mal afrontamiento	Apoyo moral y emocional, autoeficacia	35, 36, 37, 38 y 39	
Factores psicosociales	Abarcan el conjunto de condiciones laborales, organizacionales y sociales que tienen un impacto en el bienestar del docente y en su desempeño laboral.	La variable será evaluada a través de la aplicación de un cuestionario.	Características de la I.E.	Imagen institucional, materiales educativos	1, 2, 3, 4 y 5	Ordinal
			Características del puesto de trabajo	Ambiente laboral, relaciones laborales	6, 7, 8, 9 y 10	
			Relativo a la tarea	Autonomía, equilibrio laboral	11, 12, 13, 14 y 15	

			Estructura organizacional	Remuneraciones, roles laborales	16, 17, 18, 19 y 20	
			Recursos humanos	Comprensión sobre diferencias socio-culturales, promoción de talento humano y profesional	21, 22, 23, 24 y 25	

Instrumentos y recolección de datos

Para lograr de forma satisfactoria el proceso de recojo de datos se emplearon dos instrumentos debidamente validados. En primer lugar, se utilizó la Escala de Estrés Docente ED-6, con la que se determinó el nivel de estrés en los docentes a través de 39 ítems con formato Likert. Además, evalúa las siguientes dimensiones que relevantes para comprender la variable en el contexto educativo: depresión, ansiedad, presión laboral, creencias desadaptativas y afrontamiento inadecuado. En adición, la escala reporta adecuadas propiedades psicométricas, gozando de una alta consistencia interna, expresada a través del coeficiente de alfa de Cronbach con un resultado de 0.932.

En segunda instancia, para valorar la variable factores psicosociales, se utilizó la propuesta de Sánchez (2019). Este instrumento posee 25 ítems que fueron calificados con una escala tipo Likert, cuyas alternativas de respuesta variaron entre nunca y siempre. El cuestionario se divide en cinco dimensiones: relativos a la tarea, características de la institución educativa, características del puesto de trabajo, estructura organizacional y recursos humanos. Esto permitió analizar de manera integral las condiciones psicosociales presentes en el entorno docente.

Procedimientos

El procedimiento de recojo de data se realizó a lo largo de varias etapas. En primer lugar, la investigadora se acercó a la institución educativa para gestionar las autorizaciones correspondientes, una vez obtenidos los permisos, se acudió a las instalaciones de la universidad para presentarlos al comité de ética con la finalidad de garantizar la adecuada ejecución de las normas institucionales planteados en investigaciones con seres humanos. Al obtener el permiso de la institución, se procedió con la administración de los instrumentos, optando por un formato digital en la plataforma de Google Forms gracias a la facilidad que brinda para su difusión y su aplicación. Las escalas aplicadas fueron la escala de Estrés Docente ED-6 y el cuestionario de factores psicosociales basado en la propuesta planteada por Sánchez (2019), ambos sometidos a pruebas que garanticen validez y confiabilidad para una correcta aplicación en el estudio.

El periodo de recepción de respuestas tuvo una duración de 2 semanas, donde se programó el envío del formulario digital al personal de docencia de la institución educativa vía correo electrónico o aplicaciones de mensajería. Previo a la resolución del cuestionario, se brindó a los participantes información clara y detallada sobre la resolución del cuestionario, el tratamiento que se le dio a sus datos, los objetivos de la investigación y su participación voluntaria.

Una vez terminado este proceso, se estructuró la base de datos en el software Excel 2019, revisando y depurando los datos, eliminando cuestionarios incompletos o inconsistentes. Posteriormente, la base de datos fue codificada y procesada utilizando el software estadístico SPSS.

El procesamiento de los datos se dividió en dos etapas. Primero, se ejecutó un análisis descriptivo, donde se emplearon frecuencias y porcentajes para describir a las variables de la investigación. Seguido de ello, se llevó a cabo un análisis inferencial. Como primer paso, se optó por aplicar el estadístico de Kolmogorov-Smirnov gracias al tamaño de la población, esto con el propósito de determinar qué tipo de distribución presentaban los datos. Con los resultados de la prueba de Kolmogorov, se determinó que todas las variables de estudio presentaban una distribución anormal, optando por la aplicación del estadístico de correlación de Spearman para determinar la presencia de asociación entre las variables y sus dimensiones. De igual manera, se ejecutó la prueba de chi-cuadrado para examinar las asociaciones entre los niveles de las variables.

Para todos los análisis realizados se consideró pertinente un nivel de significancia de 0.05 y un intervalo de confianza del 95%, asegurando la validez estadística de los resultados obtenidos.

Aspectos éticos

La vigente investigación se desarrolló siguiendo lineamientos establecidas por los principios éticos fundamentales establecidos para el desarrollo de investigaciones que involucren el contacto con seres humanos. En primera instancia, se garantizó el principio de autonomía, logrando que la participación del personal de docencia sea totalmente voluntaria, esto se logró mediante la aplicación de un consentimiento virtual previo a la resolución del cuestionario. Asimismo, se garantizaron los principios de beneficencia y no maleficencia, logrando que el estudio no generara daño alguno a los participantes. Además de evitar la identificación de los participantes en cualquier fase del estudio garantizando su anonimato. Los datos recopilados fueron procesados solo con fines académicos y de investigación. Finalmente, el estudio gozó con el aval del comité de ética de la Universidad Norbert Wiener, cumpliendo con las normativas institucionales y los lineamientos internacionales para la investigación, incluyendo los principios establecidos en el Informe Belmont y la Declaración de Helsinki.

III. RESULTADOS:

Para alcanzar los objetivos de esta investigación, se analizaron las asociaciones entre la

variable estrés y las distintas dimensiones asociadas a los factores psicosociales, por lo que se aplicó el estadístico de correlación de Spearman. Los resultados obtenidos se presentan en la tabla de correlaciones, donde se incluyen los coeficientes (r), los niveles de significancia bilateral (Sig.) y el tamaño muestral (N).

En relación con la dirección de las correlaciones, se identifica un patrón uniforme en todas las dimensiones analizadas, caracterizado por relaciones de orientación negativa o inversa. Esto indica que el estrés se asocia de manera inversa con cada una de las dimensiones evaluadas, de tal forma que a mayores niveles de estrés corresponden menores niveles en los factores psicosociales.

Tabla 2

Niveles de estrés docente

Estrés docente	Frecuencia	%
Bajo	56	31.1%
Medio	72	40.0%
Alto	52	28.9%
Total	180	100.0%

En la Tabla 2 se evidencian los niveles de estrés docente en la muestra evaluada, donde el 40% de la población se encontró en un nivel medio, el 31.1% en un nivel bajo y el 28.9% de los encuestados en un nivel alto.

Tabla 3

Niveles de factores psicosociales

Factores Psicosociales	Frecuencia	%
No adecuado	85	47.2%
Poco Adecuado	86	47.8%
Adecuado	9	5.0%
Total	180	100%

En la tabla 3 se observa la presencia de los niveles de factores psicosociales presentes en la muestra encuestada, donde el 47.8% de ellos presentaron un nivel poco adecuado, el 47.2% un nivel no adecuado, mientras que solo el 5% de la muestra, un nivel adecuado.

Tabla 2*Correlación entre las variables estrés y factores psicosociales*

		Factores psicosociales
Estrés	rho	-.499**
	p	.000
	N	180

En lo que respecta al factor psicosociales, se observa una correlación de $r = -0.499$ ($p < 0.01$) lo que corresponde a una relación negativa de magnitud moderada. Este resultado indica que existe una asociación inversa entre el estrés y los componentes psicosociales evaluados en los docentes.

Desde una perspectiva descriptiva, este coeficiente sugiere que, dentro de la muestra analizada, los niveles elevados de estrés tienden a presentarse conjuntamente con menores niveles en el factor psicológico. La magnitud del coeficiente refleja una intensidad moderada, lo cual implica que la relación es consistente, aunque no absoluta, entre ambas variables.

Tabla 3*Correlación entre las variables estrés y las dimensiones de la variable factores psicosociales*

		Correlaciones				
		Dimensión	Dimensión	Dimensió	Dimensión	Dimensión
		características	ambiente	n relativo	estructura	recursos
		institucionales	de trabajo	a la tarea	organizacional	humanos
Estrés	rho	-.543**	-.356**	-.388**	-.424**	-.359**
	p	.000	.000	.000	.000	.000
	N	180	180	180	180	180

Continuando con el análisis del caso, se presenta la dimensión institucional, en la cual se identificó una correlación de $r = -0.543$ ($p < 0.01$), la cual corresponde a una relación negativa de magnitud moderada, siendo además la de mayor intensidad entre todas las dimensiones evaluadas.

Este resultado indica que el estrés presenta una asociación inversa más fuerte con los aspectos institucionales en comparación con otras dimensiones. Es decir, a medida que los niveles de estrés aumentan, los valores asociados a la dimensión institucional tienden

a disminuir con mayor intensidad relativa.

En cuanto a la dimensión ambiental, se presenta una correlación de $r = -0.356$ ($p < .001$), lo que apunta a una relación inversa y de magnitud moderada.

Este resultado evidencia que el estrés se asocia de manera inversa con los factores relacionados al entorno o ambiente laboral, aunque con una intensidad menor en comparación con otras dimensiones. La magnitud del coeficiente sugiere que la relación, si bien es significativa, presenta un grado de asociación más limitado.

Respecto a la dimensión de la tarea, se identificó una correlación de $r = -0.388$ ($p < .001$), lo que corresponde a la presencia una relación magnitud moderada y de orientación negativa.

Este coeficiente indica una relación inversa entre los aspectos vinculados al desarrollo de las tareas laborales y el estrés. En términos descriptivos, los docentes que presentan mayores niveles de estrés tienden a reportar niveles más bajos en esta dimensión.

Continuando con los productos encontrados en la dimensión organizacional, se percibe una correlación de $r = -0.424$ ($p < .001$), la cual se ubica dentro de una magnitud moderada.

Este resultado indica que el estrés presenta una relación inversa con los aspectos organizacionales, evidenciando que a mayores niveles de estrés corresponden menores niveles en esta dimensión. La intensidad del coeficiente sugiere una asociación relevante, superior a la observada en las dimensiones ambiental y de la tarea.

Finalmente, en relación con la dimensión de recursos humanos, se identificó una correlación de $r = -0.359$ ($p < .001$), lo que corresponde a una relación negativa de magnitud moderada.

Este coeficiente indica que el estrés se asocia de manera inversa con los factores relacionados a la gestión de recursos humanos, aunque con una intensidad relativamente menor. La magnitud de la correlación sugiere una relación significativa, pero no altamente intensa.

En conjunto, los resultados del análisis de correlación evidencian un patrón homogéneo caracterizado por relaciones negativas, estadísticamente significativas y de magnitud variable entre la variable estrés y las dimensiones analizadas. A nivel descriptivo, estos resultados aportan evidencia empírica relevante para comprender las relaciones entre las variables consideradas en el estudio.

IV. DISCUSIÓN

A nivel global, se planteó determinar la asociación entre el estrés docente y los factores psicosociales, evidenciándose una correlación significativa y de orientación inversa ($r = -0.499$; $p < .001$), dando a entender que, a medida que los factores psicosociales se presentan en condiciones más favorables, los niveles de estrés laboral tienden a disminuir en el personal docente. Este hallazgo se vincula con lo hallado por Sinchiullo y Vilchez (2023), quienes evidenciaron una correlación significativa y de orientación positiva entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral ($Rho = 0.402$; $p = 0.001$), aseverando que el incremento de condiciones psicosociales poco favorables se asocia con mayores niveles de estrés. Este resultado puede explicarse mediante el Modelo Demanda–Control de Karasek, el cual sostiene que el incremento de exigencias laborales genera mayores niveles de tensión cuando no se acompaña de autonomía pedagógica.

Continuando con el siguiente objetivo, que buscó determinar la relación entre el estrés docente y la dimensión características de la institución educativa, se evidenció una correlación significativa y de orientación negativa entre ambas variables ($r = -0.543$; $p < .001$), significando que, a medida que las condiciones institucionales son percibidas como más favorables, los niveles de estrés laboral tienden a disminuir. Este hallazgo es consistente con lo reportado por Reyes y Ponce (2023), quienes identificaron una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional ($\rho = -0.324$; $p = 0.024$), evidenciando que mejores condiciones organizacionales se asocian con menores niveles de estrés. Esto se explica mediante la Teoría de Conservación de Recursos, la cual sostiene que los trabajadores buscan preservar recursos personales y laborales, por lo que condiciones institucionales favorables contribuyen a reducir el impacto del estrés.

Siguiendo con el objetivo de determinar la relación entre el estrés docente y la dimensión relativo a la tarea, los resultados mostraron una correlación significativa y de orientación negativa ($r = -0.388$; $p < .001$), lo que sugiere que condiciones más adecuadas en torno a la organización, carga y características de las tareas se asocian con menores niveles de estrés. Este resultado es coherente con lo hallado por Asaloei et al. (2020), quienes identificaron una correlación significativa y de orientación negativa entre el estrés ocupacional y el rendimiento docente ($r = -0.916$), evidenciando que el incremento del estrés impacta desfavorablemente en el desempeño laboral. Esto se explica por el Modelo Esfuerzo–Recompensa de Siegrist, el cual plantea que el estrés aparece cuando existe un desequilibrio entre el empeño invertido y las compensaciones obtenidas.

Respecto al objetivo de determinar la relación entre el estrés docente y la dimensión ambiente de trabajo, los resultados evidenciaron una correlación significativa y de orientación negativa ($r = -0.356$; $p < .001$), indicando que condiciones más favorables en el ambiente de trabajo se asocian con menores niveles de estrés. Este resultado es acorde a lo encontrado por Borda (2024), quien reportó que diversas dimensiones de las condiciones de trabajo presentan correlaciones negativas y significativas con el estrés laboral, destacando especialmente el entorno material ($r = -0.385$). A nivel teórico, este hallazgo se fundamenta en el Modelo de Ajuste Individuo–Ambiente, el cual plantea que el estrés surge cuando existe una incongruencia entre las características del individuo y las del entorno laboral.

En relación con el objetivo de determinar la relación entre el estrés docente y la dimensión características de recursos humanos, los resultados mostraron una correlación significativa y de orientación negativa ($r = -0.359$; $p < .001$), lo que denota que una adecuada gestión del apoyo organizacional, la claridad de roles y el reconocimiento laboral contribuyen a la reducción de niveles de estrés. Este resultado se asocia con lo hallado por Coayla y Juárez (2023), quienes identificaron una relación significativa y de orientación inversa entre el estrés y la satisfacción laboral en docentes ($Rho = -0.493$), evidenciando que la percepción de bienestar laboral disminuye a medida que aumentan los niveles de estrés. Estos hallazgos se sustentan en la teoría de demandas y recursos del trabajo, la cual plantea que el estrés emerge cuando la presencia de demandas elevadas no es acompañada por apoyo constante o sistemas adecuados de reconocimiento.

Continuando con el tercer objetivo específico, se buscó determinar la relación entre el estrés docente y la dimensión estructura organizacional, obteniendo como resultado una correlación inversa y significativa entre ambas variables ($r = -0.424$; $p < .001$), lo que da a entender que estructuras institucionales mejor definidas y funcionales se asocian con menores niveles de estrés. Este hallazgo es similar a lo encontrado por Flores y Medina (2023), quienes identificaron relaciones significativas entre el clima organizacional y el estrés laboral, incluyendo la dimensión estructural ($Rho = 0.338$; $p < 0.05$), evidenciando que estructuras organizacionales menos favorables tienden a asociarse con mayores niveles de estrés. La diferencia en la dirección de la correlación es atribuible a la forma de medición de las variables. Estos resultados se explican mediante la teoría social cognitiva de Bandura, la cual plantea que el comportamiento y las respuestas emocionales se configuran en interacción con el entorno, por lo que estructuras claras y predecibles

favorecen expectativas de control y fortalecen la autoeficacia del docente.

Respecto a las limitaciones de la investigación, debe tenerse en cuenta que esta se desarrolló bajo un diseño no experimental, de corte transversal y alcance correlacional, lo que impidió establecer relaciones causales entre las variables de estudio, pudiendo identificar únicamente asociaciones en un momento específico. Asimismo, la información fue recopilada mediante encuestas, por lo que las respuestas pudieron verse influenciadas por la percepción de los participantes o por sesgos de deseabilidad social. Del mismo modo, el estudio se realizó en una sola institución educativa, limitando la posibilidad de generalizar los resultados a otros contextos organizacionales.

Finalmente, a partir de los resultados obtenidos, se recomienda que futuras investigaciones profundicen en la asociación de las variables mediante diseños longitudinales que permitan observar su evolución a lo largo del tiempo y determinar con mayor precisión la dirección de las relaciones encontradas. Asimismo, sería pertinente ampliar el estudio a distintas instituciones educativas del país para contrastar los resultados en diversos contextos organizacionales. De igual manera, se sugiere desarrollar investigaciones explicativas que incluyan variables complementarias, tales como la satisfacción laboral, apoyo social, compromiso organizacional o burnout, a fin de comprender los factores que influyen en el bienestar psicológico y laboral del personal docente.

V. CONCLUSIONES

En función de los resultados obtenidos, se llegó a la conclusión global de que existe una asociación de magnitud moderada, significativa y de orientación inversa entre el estrés laboral y los factores psicosociales en el personal de docencia de una institución educativa privada del Callao, lo que se traduce a que, la presencia de mejores condiciones psicosociales se asocia a menores niveles de estrés. Este hallazgo confirma el valor de contar con un entorno laboral adecuado al ser un factor clave en la salud mental de los profesores.

Otra conclusión a la que se llegó es que el estrés se asoció de forma negativa, significativa y de orientación inversa con las dimensiones de los factores psicosociales. Por este motivo, se sugiere que una gestión eficiente y políticas institucionales claras impactan positivamente en la carga emocional que experimenta el personal de docencia. Este panorama se replica para la dimensión relativo a la tarea, donde se concluye que una

adecuada distribución en la función favorece a la reducción del estrés.

Basándose en los resultados de la dimensión ambiente de trabajo, se resalta el valor de contar con entornos laborales que promuevan el bienestar interno y que gocen de las condiciones físicas adecuadas para la ejecución de la labor de docencia. En esa misma dirección, se determinó que factores como el apoyo institucional y el reconocimiento laboral tienen un impacto positivo al relacionarse con menores niveles de estrés en el trabajo.

Asimismo, al observar los resultados de la dimensión estructura organizacional, se observó la presencia de una relación significativa y de orientación negativa con el estrés laboral, lo que da a entender que organizaciones con estructuras claras y definidas promueven una mejor adaptación del docente a las demandas laborales.

Finalmente, los productos logrados poseen una gran relevancia para la gestión organizacional en el campo educativo, puesto que, con ellos se pueden elaborar estrategias de intervención centradas en prevenir el estrés y mejorar las condiciones psicosociales en el campo docente, estas pueden ser: la optimización de la carga laboral, el fortalecimiento del clima organizacional, la promoción del apoyo institucional y la precisión de roles. Estas acciones no solo promueven la reducción del estrés laboral, sino que favorecen factores como mejorar del desempeño laboral y la satisfacción en el personal docente, además de reducir la rotación del personal docente en las instituciones educativas.

VI. REFERENCIAS

- Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burbach, L. & Wei, Y. (2022). Stress, Burnout, Anxiety and Depression among Teachers: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17). <https://doi.org/10.3390/ijerph191710706>
- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141–178. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Asaloei, S., Wolomasi, A. & Werang, B. (2020). Work-related stress and performance among primary school teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 9(2), 352-358. https://www.researchgate.net/publication/341781657_Work-related_stress_and_performance_among_primary_school_teachers
- Borda, A. (2025). *Relación entre condiciones de trabajo y estrés laboral considerando la composición sociodemográfica en docentes de una universidad privada, Lima 2024*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio Institucional de la Universidad Norbert Wiener. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/15275>
- Coayla, M & Juárez, J. (2023). *Relación entre estrés laboral y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Emblemática Simón Bolívar de la región Moquegua, en el año 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad José Carlos Mariategui]. Repositorio Institucional de la Universidad José Carlos Mariategui. <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/2211>
- Comité Mixto OIT/OMS sobre Medicina del Trabajo. (1986). *Los factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención (Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, núm. 56)*. Organización Internacional del Trabajo. https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_span.pdf
- Flores, F. & Medina, N. (2023). *Clima organizacional y estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa San Juan Bautista, provincia de Huaylas, Ancash, 2023*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/139891>
- García, I., Pérez, E., Pérez, M., & Quijano, R. (2021). Relationship between Emotional

- Intelligence, Educational Achievement and Academic Stress of Pre-Service Teachers. *Behavioral Sciences*, 11(7), 95. <https://doi.org/10.3390/bs11070095>
- Gomes, N., de-Assis-Santos, C., Rezende, B. & de-Medeiros, A. (2023). Psychosocial factors at work and teachers' illness: a systematic review. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 21(3). <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2022-1014>
- Gutiérrez, P., Morán, S., & Sanz, I. (2005). El estrés docente: Elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. RELIEVE. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 11(1), 47–61. <https://doi.org/10.7203/relieve.11.1.4196>
- Ibrahim, R., Zalam, W., Foster, B., Afrizal, T., Johansyah, M., Saputra, J., Bakar, A., Dagang, M. & Ali, S. (2021). Psychosocial Work Environment and Teachers' Psychological Well-Being: The Moderating Role of Job Control and Social Support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14), 7308. <https://doi.org/10.3390/ijerph18147308>
- Jung, F., Löbner, M., Rodriguez, F., Engel, C., Kirsten, T., Reyes, N., Glaesmer, H., Hinz, A., Witte, A., Zacher, H., Loeffler, M., Villringer, A., Lupp, M. & Riedel, S. (2024). Associations between person-environment fit and mental health — results from the population-based LIFE-Adult-Study. *BMC Public Health*, 24, 2083. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19599-z>
- Kokubun, K. (2024). Effort–Reward Imbalance and Passion Exploitation: A Narrative Review and a New Perspective. *World*, 5(4), 1235–1247. <https://doi.org/10.3390/world5040063>
- Lizana, P. & Lera, L. (2022). Depression, anxiety and stress among teachers during the second wave of COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 1-12. <https://doi.org/10.3390/ijerph19105968>
- Lorenzo, R., Pilamunga, J., Romero, S. & de la Cruz, Y. (2024). Develando causas del estrés laboral docente: análisis y discusión. *Conrado*, 20(100), 168–178. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442024000500168&lng=es&tlng=es
- Luna, E., Ramírez, E. I., Anaya, A., & Díaz, D. (2021). Factores psicosociales, intervención y gestión integral en organizaciones: revisión sistemática. *Psicumex*, 11, 1-27. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v11i1.399>
- Ministerio de Educación. (2022). *Monitoreo de la afectación del bienestar socioemocional docente de servicios educativos públicos de Educación Básica Regular (Informe de evidencia)*. MINEDU.

- Ministerio de Educación. (2023). *II Estudio de medición remota de habilidades socioemocionales y malestar psicosocial (EHSE 2022): Resultados sobre docentes y directivos de la Educación Básica Regular (EBR) [Infografía]*. MINEDU.
- Ministerio de Salud. (2025). *Plan de salud mental en instituciones educativas “Salud mental en tu cole” 2025–2026 (Decreto Supremo N.º 012-2025-SA)*. Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública – Dirección de Salud Mental. Publicación Oficial: El Peruano.
- OECD. (2023). *Unravelling the layers of teachers’ work-related stress (Teaching in Focus, No. 46)*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/bca86c20-en>
- OECD. (2025). *Results from TALIS 2024: The state of teaching*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/90df6235-en>
- Ozamiz, N., Mondragón, N. I., Bueno, J., Pérez, M. & Santabárbara, J. (2021). Prevalence of anxiety, depression, and stress among teachers during the COVID-19 pandemic: A rapid systematic review with meta-analysis. *Brain Sciences*, 11(9), 1172. <https://doi.org/10.3390/brainsci11091172>
- Ratanasiripong, P., Ratanasiripong, N., Nungdanjark, W., Thongthammarat, Y. & Toyama, S. (2022). "Mental health and burnout among teachers in Thailand". *Journal of Health Research*, 36(3), pp. 404–416. <https://doi.org/10.1108/JHR-05-2020-0181>
- Reyes, S. & Ponce, D. (2023). Estrés laboral y clima organizacional en una unidad de gestión educativa local. *Revista científica digital de Educación. Eduser*, 10(1), 44-51. <https://doi.org/10.18050/eduser.v10n1a4>
- Rochette, L., Lorin, J., Zeller, M., & Vergely, C. (2023). Stress: Eight Decades after Its Definition by Hans Selye: “Stress Is the Spice of Life”. *Brain Sciences*, 13(2), 1-3. <https://doi.org/10.3390/brainsci13020310>
- Rodríguez, A. & Játiva, J. R. (2024). Factores de riesgos psicosociales y su relación con el estrés en docentes de la unidad educativa Julio Matovelle de la ciudad de Quito del año 2023. *Polo del Conocimiento*, 9(1), 1–23. <https://doi.org/10.23857/pc.v9i1.6365>
- Sinchitullo, M. & Vilchez, T. (2023). *Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba - Huancavelica 2022* [Tesis de maestría, Universidad Continental]. Repositorio Institucional de la Universidad Continental.

<https://hdl.handle.net/20.500.12394/13824>

Yovera, E., & Espíritu, N. (2021). Nivel de estrés en docentes de educación primaria de una escuela del Norte de Lima. *Health Care & Global Health*, 5(2), 59–63.
<https://doi.org/10.22258/hgh.2021.52.97>

VII. ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema General: ¿Existe correlación entre el estrés laboral y los factores psicosociales de los docentes de una institución educativa privada del Callao? Problemas específicos: 1) ¿Cuál es la correlación con respecto al estrés docente y la dimensión condiciones del lugar de trabajo de los factores psicosociales? 2) ¿Existe correlación con respecto al estrés docente y la dimensión carga de trabajo de los factores	Objetivo General: Identificar la asociación con respecto al estrés laboral y los factores psicosociales en el personal docente de centro educativo privado del Callao. Objetivo específico: 1) Analizar la correlación con respecto al estrés docente y la dimensión características institucionales de los factores psicosociales. 2) Examinar si existe correlación del estrés docente y la dimensión ambiente de trabajo de los factores	Hipótesis general Existe relación significativa y negativa entre el estrés laboral y los factores psicosociales en el personal docente de una institución educativa privada del Callao. Hipótesis Específicas: 1) Existe asociación negativa con respecto al estrés docente y la dimensión “características institucionales” de los factores psicosociales en el personal docente. 2) Existe correlación negativa entre el	Variable 1: Estrés Docente Dimensiones: Estrés por ansiedad Estrés por depresión Estrés por creencias desadaptativas Estrés por presión laboral Estrés por mal	Tipo de investigación: Básica Método de la investigación: Hipotético - Deductivo Diseño de la Investigación Descriptivo Correlacional Transversal

psicosociales? 3) ¿Cuál es la correlación con respecto al estrés docente y la dimensión contenido y características de la tarea de los factores psicosociales? 4) ¿Qué asociación existe con respecto al estrés docente y la dimensión exigencias laborales de los factores psicosociales? 5) ¿Cuál es la relación con respecto al estrés docente y la dimensión papel del académico y desarrollo de la carrera de los factores psicosociales? 6) ¿Cuál es la correlación con respecto al estrés docente y la	psicosociales. 3) Evaluar la correlación entre el estrés docente y la dimensión relativo a la tarea. 4) Determinar la asociación entre el estrés docente y la dimensión estructura organizacional. 5) Identificar la relación entre el estrés docente y la dimensión recursos humanos.	estrés docente y la dimensión “ambiente de trabajo” de los determinantes psicosociales en el personal docente. 3) Existe interrelación negativa con respecto al estrés docente y la dimensión “relativo a la tarea” de los determinantes psicosociales en docentes. 4) Hay una asociación significativa y negativa entre el estrés docente y la dimensión “estructura organizacional” de los factores psicosociales en el personal docente. 5) Existe asociación negativa, con respecto al estrés	afrontamiento Variable 2: Factores Psicosociales Dimensiones: Atendiendo a las características de la institución educativa Características de los puestos de trabajo Relativos a la tarea Características de la estructura de la organización	Población, muestra Población: Profesorado perteneciente a la Institución educativa Pascual Saco Oliveros. Muestra: La muestra será de tipo censal, abarcando a los 180 docentes.
--	--	---	---	--

dimensión interacción social y aspectos organizacionales de los factores psicosociales? 7) ¿Existe correlación con respecto al estrés docente y la dimensión remuneración y reconocimiento del rendimiento de los factores psicosociales?		docente y la dimensión “recursos humanos” de los factores psicosociales en el personal docente.	Características de los recursos humanos	
---	--	--	--	--

Anexo 2. Consentimiento informado

Título de proyecto de investigación	: Estrés Laboral y Factores Psicosociales del Personal Docente de una Institución Educativa Privada del Callao, 2026
Investigadores	: Lourdes Fabiola Mendoza Morales
Institución(es)	: Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “Estrés Laboral y Factores Psicosociales del Personal Docente de una Institución Educativa Privada del Callao, 2026”. de fecha __/__/__ y versión.0__. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito del estudio es identificar la asociación con respecto al estrés laboral y los factores psicosociales en el personal docente de un centro educativo privado del Callao, y, de manera complementaria, analizar dicha relación según las dimensiones: condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias laborales, papel del académico y desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales, y remuneración y reconocimiento del rendimiento.

Duración del estudio (meses): 1 meses

Nº esperado de participantes: 180 profesionales de educación

Criterios de Inclusión y exclusión:

Criterio de Inclusión

- Ser parte del personal docente que labora activamente en la institución educativa privada del Callao seleccionada.
- Desempeñarse como profesor del nivel de educación secundaria (según la delimitación de la muestra).
- Encontrarse en actividad durante el periodo de recolección de datos (2026).
- Manifestar su consentimiento informado de manera libre y voluntaria para participar en la investigación.

Criterio de Exclusión

- Negarse a participar o solicitar el retiro de su participación en cualquier momento del proceso de recolección de datos.
- No completar la totalidad de las escalas de medición o presentar respuestas inconsistentes o sesgadas que invaliden el instrumento.
- Pertenecer exclusivamente al personal administrativo, directivo o auxiliar, y no ejercer funciones de docencia.
- Encontrarse en periodo de licencia (médica, por maternidad, etc.), vacaciones o con incapacidad temporal al momento de la aplicación de los instrumentos.

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- **Sesión informativa inicial:** La investigadora le explicará de manera individual los objetivos, alcance y metodología del estudio, así como las instrucciones para completar la encuesta.
- **Firma del consentimiento informado:** Se le entregará este formulario para su lectura detenida; si está de acuerdo, lo firmará voluntariamente y recibirá una copia.
- **Aplicación de la encuesta estructurada:** Se le facilitará un cuestionario con preguntas cerradas (Likert y opciones múltiples) que indaga sobre su nivel de estrés docente y la percepción de los factores psicosociales laborales. La investigadora permanecerá disponible para aclarar cualquier duda durante el proceso.

La encuesta puede demorar unos 30 minutos.

Los datos serán procesados de forma agregada y confidencial. No se divulgará información que permita identificarlo.

Riesgos: Su participación en el estudio *no* presenta **riesgos físicos, psicológicos ni legales**. Toda la información que usted proporcione será tratada con **estricta confidencialidad**.

Beneficios: No existen beneficios económicos ni laborales directos. Sin embargo, su participación contribuirá al desarrollo de propuestas para fortalecer las capacidades del personal de salud en farmacovigilancia.

Costos e incentivos: Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Derechos del paciente: La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con la Investigadora Lourdes Fabiola Mendoza Morales con el número de teléfono 903193928 y el correo electrónico loufabiola@gmail.com. Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, **Email:** comité.etica@uwiener.edu.pe

II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

(Firma)
Nombre **participante:**
DNI:
Fecha: (dd/mm/aaaa)

(Firma)
Investigador: Lourdes Fabiola Mendoza Morales
DNI: 75061945
Fecha: (dd/mm/aaaa)

(Firma)
Nombre testigo o representante legal:
DNI:
Fecha: (dd/mm/aaaa)

Nota: La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella,

Anexo 3. Escala de Estrés Docente ED-6

CUESTIONARIO DE ESTRÉS DOCENTE ED-6

A continuación, va a encontrar una serie de afirmaciones de las cuales deberá elegir la que a su parecer le corresponde, considerando una valoración de 1 al 5, tomando en cuenta que:

1= TOTALMENTE DE ACUERDO 2= DE ACUERDO 3= INDIFERENTE

4= EN DESACUERDO 5= TOTALMENTE EN DESACUERDO

No.	Ítem					
	Nivel de estrés por ansiedad	1	2	3	4	5
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales					
2	En muchos momentos de la jornada laboral me siento tenso y nervioso					
3	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño					
4	Hay tareas laborales que afronto con temor.					
5	Los problemas laborales están afectando mi salud física					
6	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios					
7	En la Institución Educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entre sudores fríos.					
8	Ante los problemas en el trabajo siento que se me altera la respiración					
9	La tensión laboral hace que vaya al baño con más frecuencia de lo normal					
10	Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar físico por sentir presión en el trabajo.					
	Nivel de estrés por depresión					
11	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí por los problemas laborales					
12	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo					
13	Veó el futuro sin ilusión alguna.					
14	Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.					
15	Siento ganas de llorar sin una razón aparente					
16	Me falta energía para afrontar la labor de profesor.					
17	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.					
	Nivel de estrés por creencias desadaptativas					
18	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.					
19	Incluir alumnos con Necesidades Educativas Especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto					
20	Me pagan por enseñar, no por formar personas.					
21	Me incómoda tener que enseñar a estudiantes que no valoran la educación					
	Nivel de estrés por presión laboral					
22	Acabo las jornadas de trabajo extenuado/a.					

23	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe					
24	Realizar mis programaciones curriculares me resulta difícil					
25	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.					
26	Hay clases en las que empleo más tiempo en llamar la atención (reñir) que en explicar.					
27	Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente					
28	Me afecta las agresiones verbales por parte de los estudiantes					
29	Me desmotiva la falta de apoyo de los padres en problemas de disciplina de sus hijos					
30	Me afecta la rivalidad entre grupos de profesores					
31	Siento estar lejos de mi autorrealización profesional y laboral					
32	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé					
33	He perdido la motivación por la enseñanza.					
34	Me desalienta la inestabilidad de mi puesto como docente en la institución educativa					
	Nivel de estrés por mal afrontamiento					
35	El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora*					
36	Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.					
37	Mis compañeros cuentan con mi apoyo moral y profesional.					
38	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo.					
39	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo y con mis estudiantes.					

Anexo 4. Encuesta de Factores Psicosociales

ENCUESTA SOBRE FACTORES PSICOSOCIALES

Lee cada de las frases y selecciona una de las cinco opciones, la que sea más apropiada a tu opinión, los valores van de 1 al 5. Marca con un aspa el número de tu opinión; no existen respuestas buenas o malas. Por favor responda todas.

Escala de calificación de los ítems:

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Nº	ITEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
<i>Atendiendo a las características de la Institución Educativa</i>						
01	¿La imagen de la institución educativa es recomendable para sus expectativas laborales?					
02	¿El contexto de la institución educativa es recomendable para el desarrollo de tu profesión?					
03	¿La institución educativa donde trabajas brinda la seguridad personal?					
04	¿El acondicionamiento de la institución educativa con respecto al espacio de trabajo es adecuado?					
05	¿Los materiales educativos que te brinda la institución educativa son idóneos para el desarrollo de su sesión de aprendizaje?					
<i>Atendiendo a las características de los puestos de trabajo</i>		1	2	3	4	5
06	¿El ambiente que existe en tu institución educativa favorece su labor pedagógica?					
07	¿Existe contaminación ambiental en el contexto donde trabaja?					
08	¿El director facilita el soporte emocional?					
09	¿El director realiza proyectos para mejorar las condiciones ambientales en tu centro laboral?					
10	¿Mantiene una buena relación con sus compañeros dentro de la Institución Educativa?					
<i>Relativos a la Tarea</i>		1	2	3	4	5
11	¿Tienes autonomía en el desarrollo de tu trabajo dentro de la institución educativa?					
12	¿Tu labor dentro de la institución educativa, te causa malestar?					
13	¿Tu trabajo repercute en tu salud, física, mental o psicológica?					
14	¿Existe equilibrio entre tus aspiraciones y necesidades?					

15	¿Participa en las actividades de la institución educativa?					
	<i>Características de la estructura de la organización</i>	1	2	3	4	5
16	¿Existen buenas relaciones personales en tu institución educativa?					
17	¿Está de acuerdo con la remuneración que percibe por su labor docente?					
18	¿Estás de acuerdo con el rol que cumples en tu institución educativa?					
19	¿Tienes incentivos por tu labor docente?					
20	¿Ejerce otro trabajo para cubrir tus necesidades?					
	<i>Atendiendo a las características de los recursos humanos</i>	1	2	3	4	5
21	¿Se demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas en su institución educativa?					
22	¿Se reconoce y promueve el talento profesional y humano en la institución educativa?					
23	¿Presenta problemas de salud en tu centro de trabajo?					
24	¿Existe una comunicación fluida entre los directivos y docentes?					
25	¿Presenta estrés por la recarga laboral					

Anexo 5. Carta de aprobación de la institución

I.E.P.
 **Pascual Saco Oliveros**
RD N° 1045-2006 / RDR N° 0856-2014-DREC
Av. Almirante Grau N° 2010 – Tf: 680-5300
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

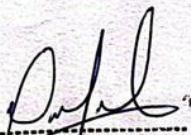
Bellavista, 05 de diciembre de 2025

CONSTANCIA

Que, MENDOZA MORALES LOURDES FABIOLA, bachiller en Psicología de la UNIVERSIDAD NORBERT WIENER, con DNI: 75061945 y código universitario: 2020100917, realizará su investigación con nombre, "ESTRÉS LABORAL Y FACTORES PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DEL CALLAO, 2026", en la cual se brinda la autorización y facilidades correspondientes.

Esta constancia se expide a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Cordialmente.



Lic. Erickson Magariño Loayza
DIRECTOR ACADÉMICO
DE SECUNDARIA
I.E.P. PASCUAL SACO OLIVEROS
BELLAVISTA

Anexo 7. Aprobación de comité de ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 23 de enero del 2026.

Autor Responsable:
LOURDES FABIOLA MENDOZA MORALES

Exp. N°: 0018-2026

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica (CIEIC) de la Universidad Privada Norbert Wiener evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: "ESTRÉS LABORAL Y FACTORES PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DEL CALLAO, 2026"
Versión Nro. 1, aprobada por el asesor en fecha 02/01/ 2026.

El cual tiene como Autor(es) a:
LOURDES FABIOLA MENDOZA MORALES

La **APROBACIÓN** otorgada comprende la verificación del cumplimiento de las buenas prácticas éticas, la adecuada evaluación del balance riesgo/beneficio, la idoneidad del equipo de investigación y la garantía de confidencialidad en el manejo de los datos, entre otros aspectos éticos y metodológicos pertinentes.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La aprobación otorgada por el CIEIC tiene una vigencia de veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de emisión del presente documento. Esta vigencia es exclusiva para los procedimientos éticos revisados por el Comité y no sustituye ni aplica a los trámites administrativos ante la Oficina de Grados y Títulos.
- La constancia de aprobación por el CIEIC no garantiza la aceptación por parte de las instituciones en las que se planea realizar la investigación.
- En caso de requerir una enmienda, entendida como una modificación menor que no altera de manera sustantiva el proyecto aprobado, esta deberá ser presentada al CIEIC y no podrá ejecutarse sin su aprobación previa. Cualquier cambio sustantivo deberá tramitarse como proyecto nuevo ante el CIEIC.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
Presidente
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Avenida Arequipa 440 / Teléfono: 939513820 (Atención: lunes a viernes de 8:00 a 16:30 horas.) / Correo: comite.etica@unwienneredu.pe

13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 11% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	3%
2	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-04-13	2%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-05-05	<1%
4	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-04-04	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-04-12	<1%
6	Internet	anglodurango.edu.mx	<1%
7	Internet	repositorio.upch.edu.pe	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-04-12	<1%
9	Internet	lareferencia.info	<1%
10	Internet	repositorio.uct.edu.pe	<1%
11	Internet	doaj.org	<1%