

# UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

## ESCUELA DE POSTGRADO



TESIS PARA OPTENER EL GRADO DE MAESTRA EN EDUCACION,  
MENCION EN PSICOPEDAGOGÍA

---

**“Estrés laboral y los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión Institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las religiosas mercedarias misioneras – Perú”**

---

**Área de Investigación:**

Educación – Programa Psicopedagógico

**Autora:**

**Br. Pacheco Pacheco Hilda Narcisa**

**Jurado Evaluador:**

**Presidente:** Merino Carranza, Evelin Margot

**Secretario:** Borrego Rosas, Carlos Esteban

**Vocal:** Rebaza Vásquez Walter

**Asesora:**

**Dra. Palacios Serna, Lina Iris**

**Código Orcid:** <https://orcid.org/0000-0001-5492-3298>

**Trujillo – Perú**

**2021**

**Fecha de sustentación: 2021/12/15**

# UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

## ESCUELA DE POSTGRADO



### TESIS PARA OPTENER EL GRADO DE MAESTRA EN EDUCACION, MENCION EN PSICOPEDAGOGÍA

---

**“Estrés laboral y los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión Institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las religiosas mercedarias misioneras – Perú”**

---

#### **Área de Investigación:**

Educación – Programa Psicopedagógico

#### **Autora:**

**Br. Pacheco Pacheco Hilda Narcisa**

#### **Jurado Evaluador:**

**Presidente:** Merino Carranza, Evelin Margot

**Secretario:** Borrego Rosas, Carlos Esteban

**Vocal:** Rebaza Vásquez Walter

#### **Asesora:**

**Dra. Palacios Serna, Lina Iris**

**Código Orcid:** <https://orcid.org/0000-0001-5492-3298>

**Trujillo – Perú**

**2021**

**Fecha de sustentación: 2021/12/15**

## **Dedicatoria**

A mi familia, y Congregación de Religiosas Mercedarias Misioneras, por ser mi soporte en este momento crítico que vivimos como humanidad y que me ha dado el coraje de vivir una experiencia combinada entre miedos, estudio y la alegría de continuar formándome para llevar la buena noticia al que menos tiene en las misiones.

A mi tutora de Tesis la Dra. Iris Palacios por su exigencia y compromiso en el acompañamiento y asesoramiento de Tesis.

## **Agradecimiento**

A Dios Padre de Ternura, que, en todo este tiempo de pandemia, me ha cuidado con compasión y se ha manifestado en lo pequeño e insignificante. Por ello, con sencillez mi agradecimiento a Dios Redentor y a María de la Merced.

A la Universidad UPAO en su representación la Dra. Iris Palacios “excelente docente”, sencilla, tierna y exigente en el asesoramiento de tesis.

A mi familia y Comunidad de Religiosas Mercedarias Misioneras de Huanchaco por todo el soporte ofrecido en todo este tiempo de estudio y elaboración de tesis.

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación del estrés laboral y los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú. Con el propósito de poder cumplir con este objetivo, se trabajó con la siguiente metodología: investigación básica y sustantiva, de enfoque cuantitativo, y de nivel correlacional. La muestra se encontró conformada por un total de 40 trabajadores (8 hermanas promotoras, 8 directores laicos y 24 coordinadores académicos). El instrumento de recolección de datos empleado fue el cuestionario. De esta manera, se concluyó que: el estrés laboral guarda una relación negativa de  $-0,815$  con los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú. Dicha relación se ve confirmada por la aceptación de la hipótesis formulada, en la medida de que el valor sig. (bilateral) obtenido en la prueba de Rho de Spearman es igual a  $0,000$

Palabras clave: estrés laboral, estilos de enseñanza, gestión institucional, mercedarias, misioneras.

## **Abstract**

The general objective of this research is to determine the relationship of work stress and teaching styles in times of pandemic in the institutional management of the schools belonging to the Congregation of the Mercedarias Misioneras Religious - Peru. In order to meet this objective, we worked with the following methodology: basic and substantive research, with a quantitative approach, and a correlational level. The sample was made up of a total of 40 workers (8 promoting sisters, 8 lay directors and 24 academic coordinators). The data collection instrument used was the questionnaire. In this way, it was concluded that: work stress has a negative relationship of - 0.815 with teaching styles in times of pandemic in the institutional management of schools belonging to the Congregation of the Mercedarias Misioneras Religious - Peru. This relationship is confirmed by the acceptance of the hypothesis formulated, to the extent that the value sig. (bilateral) obtained in the Spearman Rho test is equal to 0.000

Keywords: job stress, teaching styles, institutional management, mercedaries, missionaries.

## **Presentación**

Ilustres integrantes del jurado:

Haciendo cumplir con la Normativa vigente del Reglamento de Investigación, de la Escuela de Posgrado en la especialidad de Educación, pongo a vuestra apreciación mi investigación denominada: “Estrés laboral y los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la Congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú”, con la finalidad de obtener el Grado Académico de Licenciado en Psicología.

Con la certeza de que se le concederá un valor ecuánime y expresando una actitud favorable a sus observaciones, les agradezco de antemano las estimaciones y sugerencias otorgadas a la presente investigación.

Atentamente

Pacheco Pacheco Hilda Narcisa

## Índice de contenidos

|                                                     |      |
|-----------------------------------------------------|------|
| Dedicatoria .....                                   | iii  |
| Agradecimiento .....                                | iv   |
| Resumen.....                                        | v    |
| Abstract.....                                       | vi   |
| Presentación .....                                  | vii  |
| Índice de contenidos .....                          | viii |
| Índice de tablas .....                              | x    |
| I. INTRODUCCIÓN .....                               | 11   |
| 1.1. Problema de investigación.....                 | 11   |
| 1.2. Objetivos.....                                 | 14   |
| 1.2.1. Objetivo General.....                        | 14   |
| 1.2.2. Objetivos Específicos .....                  | 14   |
| 1.3. Justificación del estudio.....                 | 16   |
| II. MARCO DE REFERENCIA.....                        | 17   |
| 2.1. Antecedentes del estudio .....                 | 17   |
| 2.2. Marco teórico.....                             | 19   |
| 2.3. Marco conceptual .....                         | 29   |
| 2.4. Sistema de hipótesis.....                      | 29   |
| III. METODOLOGÍA EMPLEADA .....                     | 33   |
| 3.1. Tipo y nivel de investigación.....             | 33   |
| 3.2. Población muestral .....                       | 33   |
| 3.3. Diseño de estudio .....                        | 34   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de investigación ..... | 35   |
| 3.5. Procedimientos y análisis de datos.....        | 36   |



|                                                    |    |
|----------------------------------------------------|----|
| IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....               | 38 |
| 4.1. Análisis e interpretación de resultados ..... | 38 |
| 4.2. Docimasia de las hipótesis .....              | 44 |
| V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....               | 45 |
| CONCLUSIONES.....                                  | 53 |
| RECOMENDACIONES .....                              | 55 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....                   | 57 |
| Anexos .....                                       | 61 |

## Índice de tablas

|                                                                                                                                                                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1. Operacionalización de variables.....                                                                                                                                                                   | 32 |
| Tabla 2 Distribución de la población según puesto en la Congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras.....                                                                                              | 34 |
| Tabla 3 Dimensiones del estrés laboral .....                                                                                                                                                                    | 38 |
| Tabla 4 Nivel de la variable estrés laboral.....                                                                                                                                                                | 38 |
| Tabla 5 Dimensiones de la variable estilos de enseñanza.....                                                                                                                                                    | 39 |
| Tabla 6 Nivel de la gestión de los estilos de enseñanza .....                                                                                                                                                   | 39 |
| Tabla 7 Relación entre la dimensión clima organizacional del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza.....      | 40 |
| Tabla 8 Relación entre la dimensión estructura organizacional del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza..... | 40 |
| Tabla 9 Relación entre la dimensión territorio organizacional del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza..... | 41 |
| Tabla 10 Relación entre la dimensión tecnología del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza.....               | 41 |
| Tabla 11 Relación entre la dimensión influencia del líder del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza.....     | 42 |
| Tabla 12 Relación entre la dimensión cohesión con el equipo del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza.....   | 42 |
| Tabla 13 Relación entre la dimensión respaldo de cohesión del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza.....     | 43 |
| Tabla 14 Relación del estrés laboral y los estilos de enseñanza .....                                                                                                                                           | 43 |
| Tabla 15 Prueba de normalidad de Shapiro Wilk .....                                                                                                                                                             | 68 |

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Problema de investigación

En el presente estudio, se precisa aspectos referentes a la actual gestión de institucional de los colegios desde los estilos de enseñanza adoptados dentro de un contexto de pandemia y su asociación con el estrés laboral generado mediante el uso del análisis inferencial de los resultados con el cual se pueda afirmar o rechazar la hipótesis de investigación, el cual expone que el estrés laboral se relaciona de manera inversa con los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de Religiosas Mercedarias Misioneras.

En la actualidad, la globalización y el uso de las tecnologías de la información en la educación, ha generado que las instituciones educativas vayan implementando plataformas y desarrollen estrategias en el cual se apoyen de estas herramientas para un efectivo proceso enseñanza-aprendizaje. Sin embargo, la actual emergencia sanitaria a causa del Covid-19 ha llevado a que las diferentes instituciones educativas, deban agilizar dichas gestiones para poder propiciar un escenario adecuado para los estudiantes, sin que su aprendizaje se vea afectado, pero es bueno recalcar que muchos docentes como entidades educativas presentan dificultades para asimilar este tipo de herramientas, más aún si no se cuenta con todos los recursos, o el sistema educativo no cuenta con una planificación que permita una migración adecuada de una educación tradicional a una que incluya un mayor uso de la tecnología. A partir de lo mencionado la OCDE (2018) indicó que existe una necesidad de transformar la actividad docente presencial a desarrollar una transición docente digital, las cuales las diferentes instituciones educativas establezcan políticas que permitan una estable transición, de esta manera puedan garantizar una adecuada preparación para los estudiantes orientados a lograr competencias que permitan hacer frente a los cambios que se presentan en un planeta globalizado (p.10).

Ante la actual pandemia, a pesar de la urgencia de cambios en la educación así como la falta de recursos, es también una oportunidad precisa para desarrollar las diferentes experiencias formativas del profesorado, ello con el objetivo de lograr un cambio en las metodologías y estilos de enseñanza, optando por implementar

nuevas herramientas para obtener un mejor aprendizaje en línea de los estudiantes, así como la promoción del trabajo colaborativo, la cual a su vez, se centra con una vía de conexión más cercana con las familias por parte de los docentes (Carrascal, de Vicente, & Sierra, 2020, p.2).

Asimismo, parte del proceso de transición de la educación tradicional a la tecnológica debe contar con apoyo para los propios docentes, pues para que se presente un adecuado aprendizaje en los estudiantes es menester que los maestros reciban un apoyo sólido por parte de los directivos de las instituciones educativas, debido a que son los docentes los que se encuentran en el centro del proceso de aprendizaje, y dichos retos y cambios van a requerir que los docentes sean mucho más receptivos con sus alumnos. Del mismo modo, los docentes y directivos deben estar capacitados tanto para identificar como para apoyar a aquellos estudiantes que se encuentren en riesgo, pues ante el actual escenario mundial existen muchos casos de estudiantes que estén atravesando por situaciones complicadas en sus hogares, así como una creciente deserción escolar, la cual es importante apoyar su permanencia (Banco Mundial, 2020, p.36). Esto es importante porque a raíz de la pandemia los docentes tanto en Europa como en Latinoamérica han presentado niveles altos y regulares de estrés, por ejemplo, en México el 60.4% de los docentes registraron niveles altos de estrés laboral, en España el 93% alcanzaron niveles importantes de estrés y desgaste emocional, mientras que Estados Unidos más del 90% también presentaron alto nivel de estrés (Robinet y Pérez, 2020, p.644).

En el Perú, la repercusión y dificultades generadas por la actual pandemia también han afectado a los estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo que realizar grandes esfuerzos para obtener recursos que permitan un buen desempeño del docente y ofrecer una educación de calidad, donde alrededor del 73% de los docentes se les dificultaba adaptarse al uso de la tecnología, siendo este proceso el que generó una sobrecarga académica en los estudiantes, al menos percibido por el 93.2%, además de resaltar que por medio de las clases virtuales hay un menor acercamiento por parte de los docentes, por lo que el 32.4% percibe que el uso de la tecnología para el proceso enseñanza-aprendizaje se percibe más como un auto aprendizaje (Lovón y Cisneros, 2020, p.9).

Para las mercedarias Misioneras en el mundo, la educación es integral - liberadora y considera al ser humano como persona en todas sus dimensiones: socioemocional, ética, cognitiva, estética, cultural, sociopolítica y espiritual. Esta formación basada en la vivencia y práctica de la solidaridad, el compartir y la gratuidad, esperan y creen en el Dios Ternura que libera a la persona. Por ello, que las Instituciones Educativas dirigidas por las hermanas, son centros de formación integral de niños y jóvenes que se relacionan como seres humanos, haciendo que su desenvolvimiento esté en función de la motivación que tiene cada colegio, para obtener los fines de la propuesta educativa mercedaria.

Conforme a lo mencionado, los colegios dirigidos por las Religiosas Mercedarias Misioneras están atravesando una situación complicada debido a la actual emergencia sanitaria, en donde inicialmente se podía ver a los docentes y estudiantes a quienes se les acompaña en su aprendizaje, estén viviendo en carne propia los estragos causados por la Covid-19, ha conllevado a vivir una experiencia complicada tanto para los docentes y administrativos de las Comunidades Educativas. Este contexto ha hecho que la interacción entre promotoras, directoras, docentes y estudiantes se produzca con muchas dificultades, ya que, en estos tiempos de pandemia la pedagogía tradicional ya no está funcionando en lo que a enseñanza-aprendizaje se refiere, así como en el enfoque que se había encarnado en el trabajo rutinario hacia el conocimiento, en la relación docente-estudiante. Frente a esta problemática la gestión que se ha venido dando en los colegios, se enfrenta a diversas situaciones que se alejan cada vez más de ofrecer una educación integral y liberadora con un estilo de enseñanza interactiva, dinámica y de múltiples vías. De igual manera, otros problemas observados, son: La presencia de una inadecuada gestión del equipo directivo, quienes tienen dificultades para trabajar las clases de manera virtual, el de trabajar de manera alineada y continua con los docentes, adaptando la educación a uno de distancia, el de la necesidad despedir a personal debido a la disminución de ingresos (como resultado del retiro de y la reducción de pensiones solicitado por los padres). De igual modo, el llevar a cabo un trabajo remoto, ha generado el deterioro de la infraestructura por falta de mantenimiento.

Esta exigencia aumenta el estrés laboral que podía existir previamente en las organizaciones, por lo que se vuelve necesario y urgente desarrollar soluciones e

intervenciones al respecto. La transición a la virtualidad de la enseñanza ha provocado que las promotoras, directoras y docentes que conducen las instituciones educativas mercedarias, vivan en un estrés laboral, acompañado de un estilo de enseñanza que no responda a las exigencias de estos tiempos de pandemia a causa de lo fortuito del escenario y por no haber anticipado o desarrollado un cambio paulatino de la enseñanza tradicional a una enseñanza digital. De continuar con este escenario complicaría la consolidación un estilo de enseñanza que garantice un adecuado proceso de aprendizaje en los estudiantes, lo cual puede sumarse a la posibilidad de que aumente la deserción escolar tanto por el lado de aprendizaje, como por la actual coyuntura debido al poco apoyo que pudiesen estar recibiendo los estudiantes en riesgo, así como el estrés que cuentan todo el personal educativo de las diferentes colegios, por ello el propósito del estudio se centró en establecer la existencia de asociación entre el estrés laboral y el estilo de enseñanza dentro de la gestión institucional de los colegios en tiempos de Covid-19..

A partir de lo anterior se planteó como problema de investigación ¿Qué relación existe entre el estrés laboral con los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú?

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. Objetivo General**

Determinar la relación del estrés laboral y los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

Identificar el nivel de estrés laboral en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.

Identificar la efectividad en los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.

Establecer la relación entre la dimensión clima organizacional del estrés laboral y las dimensiones (Gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.

Establecer la relación entre la dimensión estructura organizacional del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.

Establecer la relación entre la dimensión territorio organizacional del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.

Establecer la relación entre la dimensión tecnología del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.

Establecer la relación entre la dimensión influencia del líder del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.

Establecer la relación entre la dimensión cohesión con el equipo del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de

pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.

Establecer la relación entre la dimensión respaldo de cohesión del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.

### **1.3. Justificación del estudio**

El presente trabajo se justifica a nivel teórico, puesto que, aborda una problemática que afecta a los docentes, siendo esta el estrés y por ende tiende efectos negativos sobre los estilos de enseñanza, la misma es abordada desde diversas teorías para poder responder ante la realidad presente y poder explicar la realidad suscitada en la institución educativa. A nivel práctico, el estudio ayudará a soluciones diversos problemas observados tales como las dificultades en las relaciones entre los integrantes de la comunidad educativa en estas instituciones, inadecuada gestión del equipo, ya que, se proporcionó información actualizada acerca de la situación actual del estrés laboral en los docentes. A partir de lo cual se espera generar una reflexión en los directivos de las instituciones educativas, que los conduzcan a adoptar, finalmente, medidas correctivas para mejorar la situación actual. Por otra parte, a nivel social, el estudio beneficiara principalmente a los docentes por evaluar el estrés y sus factores en ellos mediante esto se generarán sugerencias y recomendaciones, así mismo, se verán beneficiados también los estudiantes al sugerirse estilos de aprendizaje que estén acordes a la realidad vivida.



## II. MARCO DE REFERENCIA

### 2.1. Antecedentes del estudio

#### 2.1.1. Internacionales

Matabanchoy, Lasso y Pantoja (2017) en su artículo de revista “Estrés en funcionarios de Instituciones Educativas Públicas”. (Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas). Narriño, Argentina. Objetivo: Estudiar el nivel de estrés de los funcionarios públicos. Tipo: Descriptivo. Muestra: 2199 Personas que ocupan un cargo público. Instrumento: Cuestionario. Resultado: El 26% de las mujeres entrevistadas se encuentran en un nivel peligroso de estrés, al igual que el 12% de hombres, mientras más sea la edad del funcionario mayor será el grado de estrés que sufra, esto se demostró con el 22% de personas que son parte de la tercera edad y que sufren niveles peligrosos de estrés. Conclusión: Entre todos los encuestados el 62% presenta niveles muy altos de estrés, de modo que es necesaria la intervención de las instituciones en las que trabajan.

Viscaíno (2018) en su artículo de revista “Factores de riesgo psicosocial como causa de estrés laboral en personal administrativo de una institución de educación superior: estudio de caso en la ciudad de Quito”. (Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas). Quito, Ecuador. Objetivo: Estudiar los diferentes factores de riesgo psicológicos a los que se exponen los trabajadores. Tipo: Cuantitativo. Muestra: 30 Trabajadores. Instrumento: Encuesta: 8 trabajadores padecen de estrés leve, 6 presentan estrés moderado, 4 lo tienen alto y 12 muy alto. Conclusión: El autor concluyó que la falta de comunicación y el exceso de trabajo en los empleados generan elevados y peligrosos niveles de estrés.

#### 2.1.2. Nacionales

Aparicio y Flores (2018) en su tesis “Gestión administrativa y estrés laboral en el nivel primario de la Institución Educativa Fe y Alegría 20 de Santiago”. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Objetivo: Determinar papel que juega la gestión administrativa en el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la institución. Tipo: Descriptivo. Muestra: 21 Empleados. Instrumento: Encuesta. Resultado: El 47.6% de encuestados

afirma que la gestión administrativa de la entidad es mala, mientras que la misma cantidad de trabajadores opina que es buena y el 4,8% restante menciona que es buena, estos niveles de satisfacción referente a la administración, genera en el 47,6% de empleados estrés moderado, en el 38,1% genera un nivel peligroso de estrés y en el 14,5% restantes un estrés bajo. Conclusión: La entidad para la que trabajan estos empleados debe empezar a mejorar su gestión administrativa y también debe buscar soluciones a la elevada cifra de estrés que sufren sus trabajadores.

Osorio (2017) En su tesis “Estrés y gestión pedagógica en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 12 José Carlos Mariátegui UGEL 01 de V.M.T., 2016”. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Objetivo: Establecer una relación entre el estrés y la gestión pedagógica de los profesores de la institución. Tipo: Descriptivo. Muestra: 161 profesores. Instrumento: Cuestionario. Resultado: El 74,5% de maestros sufre de estrés bajo y el 25,5% restante sufre de un nivel de estrés medio. Conclusión: La ansiedad y el estrés no se relacionan con la gestión pedagógica de los profesores de la institución.

Mamani (2019) en su tesis “Estrés y clima laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional Agraria Puno, 2018”. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú. Objetivo: Establecer una relación entre el estrés y el clima organizacional en los trabajadores. Tipo: Correlacional. Muestra: 69 Empleados. Instrumento: Encuesta. Resultado: El 71% de los miembros del personal sufre de estrés muy elevado, un 26% lo tiene elevado y el 3% restante no lo padece Conclusión: la relación entre el estrés y el clima laboral en el personal administrativo es significativa.

Chavez (2016) en su tesis “El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial de Electrosur S.A. en el periodo 2015.” (Tesis de pregrado). Universidad Privada de Tacna. Tacna, Perú. Objetivo: Analizar los efectos del estrés en los empleados de la entidad. Tipo: Descriptivo. Muestra: 32 Trabajadores. Instrumento: Encuesta. Resultado: El 21,9% de los miembros del personal sufre de un poco de estrés, un 59,4% sufre de estrés elevado y el 18.8%

restante padece de estrés muy elevado. Conclusión: Con los elevados niveles de estrés que más de la mitad de empleados sufre, la motivación y desempeño laboral son cada vez más deficientes.

Lazo (2019) en su tesis “Efecto del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores docentes y administrativos de la I.E. “Daniel Alcides Carrión” JEC – Coyllorpanca - Huancavelica 2019”. (Tesis de pregrado). Universidad de Huánuco. Huánuco, Perú. Objetivo: Analizar cómo es que el estrés afecta el desempeño laboral en los empleados de la entidad. Tipo: Descriptivo. Muestra: 22 trabajadores. Instrumento: Encuesta. Resultado: el 81.81% de miembros de la institución sufre constantemente de estrés, mientras que el 18,18% restante rara vez lo padece. Conclusión: El autor concluye que el desempeño laboral se ve significativamente afectado por el alto índice de estrés que sufren sus empleados.

## **2.2. Marco teórico**

### **2.1.3. Estrés laboral**

#### **Definición.**

Existen múltiples definiciones y concepciones respecto a lo que el estrés significa, así, por ejemplo, tenemos autores que lo definen como una tensión nerviosa, un desajuste subjetivo que se genera como respuesta de percibir demandas o amenazas que carecen de control y que generan resultados negativos en la persona que lo padece; sin embargo, en el ámbito laboral, es concebido como un conjunto de reacciones físicas y psicológicas que acontecen como resultado de que el trabajador, hace frente a una serie de exigencias ocupacionales, que se contraponen a sus conocimientos, habilidades o destrezas, generando resultados negativos como una disminución del rendimiento, agotamiento, inseguridad, etc. (Tacca y Tacca, 2019). De manera que, en el entorno laboral, se pueden identificar ciertos estresores específicos producto de un entorno laboral como la presión que generarían resultados negativos en el rendimiento laboral del trabajador.

El estrés laboral es definido como un riesgo psicosocial que presenta una alta probabilidad de afectar de manera considerable en la salud de los trabajadores, así como del correcto funcionamiento de la institución, ya sea a

mediado o largo plazo (Estefanía y Cárdenas, 2017). A partir de lo anterior, se puede señalar que, el estrés laboral al afectar al rendimiento del trabajador, afectaría al cumplimiento de las metas de la organización.

Según Sarsona y Charria (2018) el estrés laboral es definido como un conjunto de reacciones de índoles emocional, comportamental y psicológica que se generan como resultado de las demandas del ambiente laboral, en el que el individuo carece de la capacidad para afrontar dicha demanda; se considera además como un padecimiento de carácter laboral de alta prevalencia, que afecta e influye en la salud y bienestar del individuo, generando afecciones, síntomas e incluso enfermedades laborales. En este sentido, los autores señalan que el estrés laboral se inicia a partir de la incapacidad de la persona para poder afrontar a una demanda específica, la cual se encontraría fuera de su alcance.

Por otro lado, el estrés laboral u ocupacional es entendido como la interacción entre un elevado nivel demanda psicológica, un bajo nivel de control sobre el trabajo, y bajos niveles de apoyo social, que la persona recibe por parte de sus semejantes y jefes, dicho de otro modo, un ambiente poco agradable, en el que reina la tensión, así como las relaciones conflictivas (Vidoth, Trevisan, Quina, Perfeito, y Carmo, 2019). En este sentido, es importante el apoyo de los que ejercen el cargo de jefes, a través de su comprensión y atención a las necesidades personales de los trabajadores, y asegurando un ambiente favorable hacia el trabajo.

### **Síntomas del estrés laboral.**

Sarsona y Charria (2018) mencionan que existen 4 síntomas generales que identifican y anuncian la presencia de estrés laboral en el personal, estos son:

**Síntomas fisiológicos.** Son aquellos indicios o señales que se presentan sobre el cuerpo el individuo, entre ellas es usual encontrar dolores en el cuello y espalda, así como la tensión de los músculos. De igual modo, se puede encontrar problemas gastrointestinales, acidez, problemas respiratorios y hasta dolor de cabeza. También se presenta

trastornos de somnolencia durante el día y desvelo por las noches, problemas cardíacos, etc.

**Síntomas de comportamiento social.** Son aquellos síntomas que afectan la interrelación del trabajador con sus semejantes o con el resto de personas. Estos síntomas son indagados a partir de la presencia de problemas en cuanto a las relaciones familiares, con otras personas, el desarrollar la sensación de aislamiento y desinterés, etc.

**Síntomas intelectuales y laborales.** Entre los principales síntomas, se encuentran: la sensación de sobrecarga en el centro laboral, dificultad para mantener la concentración, el olvidarse cosas de manera continua, incremento del sentimiento de frustración, cansancio, disminución del rendimiento laboral, sentimiento y deseo dejar de asistir al centro laboral, bajo compromiso, etc.

**Síntomas psicoemocionales.** Entre los principales síntomas que se identifican se encuentran: la generación de sentimiento de soledad, así como de miedo, fácil irritabilidad, presencia de actitudes y de sentimientos negativos como lo es la preocupación, tristeza, angustia, etc. (Sarsona y Charria, 2018).

### **Efectos del estrés en el ámbito laboral**

Vidoth, Trevisan, Quina, Perfeito y Carmo (2019) mencionan que la presencia de estrés, interfiere de primera mano con la satisfacción y el placer que puede sentir un trabajador sobre su trabajo y con la calidad de vida. De este modo, si se encuentran altos niveles de estrés con una disminución de la percepción de la calidad de vida, podrían ser factores importantes para el desarrollo del síndrome de burnout, desgaste ocupacional, e incluso en del desarrollo de enfermedades en el trabajador. De este modo, de acuerdo a los autores, el estrés laboral es una problemática que debería ser considerada en los centros laborales, dado sus efectos nocivos sobre el trabajador, siendo el recurso más importante en cualquier empresa.

Por su parte, Gallegos y Mantilla (2018) ponen en manifiesto que, la presencia de estrés crónico dentro del ámbito laboral, implicaría la presencia y desarrollo de trastornos psiquiátricos y de condiciones físicas, generando a

su vez el deterioro de la salud mental, la disminución del estado de ánimo, así como el incremento del estrés y de la depresión. Según la posición de los autores, el trabajador debería saber identificar aquellos indicios de estrés en su organismo, ya que, podrían conllevarlo a una condición de salud muy delicada.

### **Modelo de estrés laboral de Ivancevich y Matteson**

Los autores generaron un modelo instructivo que establece que el estrés (siendo una respuesta adaptativa) está influenciado por las características personales y por la acción de un suceso o situación externa. En otras palabras, el modelo plantea a cada individuo demandas particulares (tanto físicas y psicológicas), originando distintos comportamientos respecto a las exigencias externas (Félix et al., 2018, p. 37). Es decir, el marco de Ivancevich y Matteson abarca una definición del estrés laboral a partir de la asociación estímulo-respuesta.

De tal modo que, los autores propusieron que los estresores pueden ser clasificados de manera extraorganizacional e intraorganizacional. La primera clasificación comprende los sucesos o circunstancias ajenas a la vida laboral próxima del individuo pero que inciden en el trabajo y en el desempeño. En tanto que, la segunda clasificación se asocia a la fuente original del estresor, pudiendo ser de tres clases: personales (sobrecarga, como conflictos de roles), grupales (conflicto intergrupalo, falta de cohesión del grupo) y organizacionales (tecnología, clima organizacional, influencia del liderazgo, características de la tarea) (Álvarez & Espinoza, 2019, p. 81).

De este modo, la evaluación de la variable estrés laboral, se llevó a cabo a partir de la aplicación del instrumento de “Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS” adaptada a la realidad peruana por Suárez (2013). Esta escala consta de un total de 7 dimensiones, distribuidas en un total de 25 ítems, que, al ser agrupados en esta investigación, permitieron la generación de indicadores. De esta manera, se presenta a continuación dichas dimensiones e indicadores:

**Clima organizacional.** Hace referencia a los elementos generadores de estrés ligados a la dirección, el cumplimiento de metas y políticas a las que se

debe de someter el trabajador cuando ingresa a una institución y que condicionan el ambiente de trabajo (Suárez, 2013). Cuando un individuo, comienza a sentir que las metas son inalcanzables y que las políticas son injustas, comienza a gestarse el estrés. En tal sentido, los indicadores a tener en cuenta son los siguientes:

**Metas y políticas.** Las metas constituyen los fines institucionales que han sido propuestos y que el trabajador deberá de cumplir, destinando para ello todos los recursos y habilidades que se le entreguen y con los que cuente. En tanto, las políticas son los lineamientos que regulan el accionar del trabajador y orientan la consecución de las metas.

**Dirección.** Se constituye como el trabajo ejercido por el personal administrativo o directivo, encargado de encaminar y enrumbar el trabajo y acciones del personal hacia un mismo fin, bajo las políticas y lineamientos que fueron previamente establecidos.

**Estructura organizacional.** Hace referencia a la manera en la que se encuentra organizada la institución, así como a las acciones de supervisión y relaciones dependencia dentro de toda organización. En este punto, es usual que no se respete las líneas de mando o que las supervisiones resulten consideradas como pesadas o hasta hostigadoras, lo que termina por influir en la generación de estrés (Suárez, 2013). Los indicadores a tener en cuenta son los siguientes:

**Supervisión y reportes.** Hace referencia a las medidas que toma la institución para controlar el cumplimiento de las funciones y obligaciones que se atribuyeron a cada trabajador. Estas acciones son por lo general, el desarrollo de supervisiones y la solicitud de elaboración de informes al personal.

**Relación con subordinados.** Hace referencia a la relación interpersonal que debe de mantener el trabajador con las personas que se encuentran por debajo de él, según el nivel jerárquico de la institución.

**Territorio organizacional.** Hace referencia a contexto y entorno laboral en el que se desarrollan las actividades, dicho de otro modo, el espacio físico en el que cada individuo realiza sus actividades de manera independiente. A

partir de lo inferido de Suárez (2013), se establece que ciertas condiciones relacionadas con el territorio organizacional, como lo es, el desarrollo continuo de controles y la poca disponibilidad de privacidad, generan sentimientos negativos que conllevan a estresar al trabajador. De esta manera, los indicadores a evaluar son los siguientes:

**Control de las actividades.** Constituye el seguimiento continuo de las actividades que realiza el personal, dicho seguimiento se encuentra regulado y establecido de manera interna a partir de políticas y lineamientos formalmente establecidos en documentos, o en ocasiones, de forma hablada.

**Disponibilidad de privacidad.** Hace referencia a la posibilidad de que el trabajador realice sus actividades de manera independiente, sin mayor presión por parte de sus superiores inmediatos.

**Tecnología.** Hace referencia a la capacidad tecnológica con la que cuenta la institución para el desarrollo de sus actividades. Cabe indicar que, la tecnología es evaluada a través de la disponibilidad de equipos y la capacidad y conocimiento que posee el personal para poder manipularlo, y es que, el contar con tecnología moderna y no contar con la capacidad para poder emplearlo, genera sustancialmente estrés en el individuo (Suárez, 2013). Los indicadores a tener en cuenta son los siguientes:

**Disponibilidad de equipos.** Concretamente consiste en el hecho de que la institución cuente con los recursos tecnológicos necesarios para el correcto desarrollo de las actividades.

**Conocimiento técnico.** Hace referencia como su nombre lo indica, a las capacidades y habilidades que posee la persona para poder maniobrar y emplear los recursos tecnológicos con los que cuenta la institución.

**Influencia del líder.** Hace referencia a la percepción que tiene el personal respecto a las cualidades de la persona que se encuentra al frente de todos, evaluando indicadores como la confianza que transmite y su preocupación por el bienestar no solo de la institución, sino también de todos los elementos que lo conforman (Suárez, 2013). De esta manera, los indicadores a tener en cuenta son los siguientes:



**Confianza.** Indicador que evalúa el nivel de confianza que tiene el jefe inmediato por el trabajo y acciones de sus subordinados, apoyándolos en situaciones en las que el personal considera que su decisión es correcta o adecuada.

**Bienestar.** Percepción que se generan los trabajadores respecto a la sensación de preocupación de su jefe hacia el bienestar equitativo de todos los trabajadores.

**Cohesión con el equipo.** Hace referencia a la unidad o apego que existe entre compañeros de trabajo, y como es que estos afrontan diferentes escenarios de manera grupal (Suárez, 2013). Los indicadores a tener en cuenta son los siguientes:

**Presión de grupo.** Hace referencia a la percepción del individuo acerca de la unidad del equipo de trabajo y la presión que generan exclusivamente sobre uno o más individuos.

**Valor del equipo.** Hace referencia a la calificación subjetiva de la importancia que le da el individuo al equipo de trabajo del cual es parte, así como a la organización del mismo.

**Respaldo de cohesión.** Percepción acerca del respaldo y seguridad que entre el equipo de trabajo a cada uno de los integrantes (Suárez, 2013). A partir de lo inferido de la teoría analizada, los indicadores a tener en consideración son las siguientes:

**Apoyo.** Hace referencia al sentimiento de protección, respaldo y apoyo en las decisiones y acciones que se realicen.

**Ayuda técnica.** Hace referencia al apoyo con información y conocimiento técnico que brinda un individuo a otro respecto al trabajo que realiza.

#### **2.1.4. Estilos de enseñanza**

Antes de continuar, es preciso aclarar que la variable “gestión de los estilos de enseñanza” hace referencia básicamente a las acciones desarrolladas y aplicadas por el personal administrativo de una institución educativa, con el fin de gestionar todos aquellos escenarios que involucren la

entrega del servicio educativo de enseñanza, y no así, a los métodos y formas que emplean los docentes o educadores, para transmitir el conocimiento a los educandos (Jiménez, 2019). De manera que, los directivos juegan un rol importante, ya que, es quien se encarga de desarrollar acciones que garanticen un servicio de educativo de calidad. En tal sentido, se presenta a continuación el marco teórico correspondiente a esta variable en base a la aclaración realizada:

### **Definición**

Es un conjunto de procesos de carácter teórico y prácticos, que se integran de manera vertical y horizontal dentro de un sistema educativo, con el único propósito de cumplir con el desarrollo de mandatos sociales. Su importancia básicamente radica, en la generación e implementación de políticas educativas, las cuales, al ser aplicadas, inciden sobre el correcto funcionamiento de las instituciones educativas, así como en los procesos y actividades que estas realizan (Farfán & Reyes, 2017). En este sentido, los estilos de enseñanza contribuyen al marco normativo de índole educativa.

La gestión de estilos de enseñanza, formula la creación de una relación duradera y armoniosa entre los elementos que conforman la comunidad educativa (profesores, directivos, estudiantes, etc.) cuya finalidad es la de mejorar la calidad educativa colocando los cimientos de una estructura organizacional basada en objetivos corporativos (Jiménez, 2019). Así, la gestión propicia la generación de relaciones de vínculos entre los integrantes de la comunidad educativa.

Es definida además como un conjunto de sistemas y de acciones que se desarrollan en el corto, mediano y largo plazo en las que se basa una institución, para generar un cambio consciente de la manera en la que se viene entregando los servicios educativos. Significa, además, el saber aprovechar de manera planificada, organizada y sistemática, cada una de las potencialidades con las que cuentan los miembros y actores de la comunidad educativa, así como de los recursos con los que cuenta el centro escolar (Vera, 2018). A partir de lo anterior, se puede deducir que la gestión de estilos

de aprendizaje involucra los elementos básicos de la gestión, es decir, la planificación, la organización, la dirección y el control.

Consiste además en la presentación de un perfil integral, coherente y unificado decisiones, permitiendo de esta manera definir los objetivos organizacionales, las propuestas de acción, así como las prioridades en la administración de los recursos, contribuyendo de esta manera a la definición de acciones que permitan la extracción de ventajas competitivas, a través de las oportunidades y amenazas presentes en la realidad del mercado (López, 2017). De manera que, en la gestión de estilos de aprendizaje se debe priorizar ciertos objetivos que finalmente serán materializados en acciones, mismas que deben aprovechar el potencial de los recursos actuales.

### **Aspectos relevantes de los estilos de enseñanza**

Bajo la teoría propuesta por Miranda (2016) se infiere que existen aspectos importantes que debe de abordar la gestión de los estilos de enseñanza para ser considerada como buena, siendo estas, la gestión académica, administrativa y financiera, y gestión directiva. De este modo, en esta investigación, cada uno de estos elementos, serán evaluados bajo el escenario por el que se encuentra atravesando todas las instituciones del país, y es el cambio de la modalidad presencial a la que todas estaban adecuadas, hacia una modalidad a instancia, en el que existe menor control e inconvenientes cuando se muestra resistencia al cambio. De esta manera, se describen a continuación las dimensiones mencionadas:

**La gestión académica.** Son todas aquellas acciones que aplican los directivos de una institución, cuya finalidad es el logro del aprendizaje y desarrollo de competencias en los estudiantes, que les sirvan para su vida profesional (Miranda, 2016). Dentro de los indicadores a tener en cuenta se encuentra:

**Diseño de currículo.** Hace referencia a las estrategias que toma la institución para adecuar los procesos desarrollo del currículo educativo, así como del contenido del mismo, a las nuevas tendencias y cambios presentes en el entorno.

**Gestión de clases.** Hace referencia a la capacidad de la institución, por acondicionar las clases a las nuevas tendencias de enseñanza, logrando no solo la entrega del servicio educativo, sino que, además, permita el crecimiento profesional de los docentes y demás personal encargado de entregar dicho servicio.

**Seguimiento académico.** Indicador de control, que evalúa las estrategias tomadas por la institución para dar seguimiento a las metas educativas, el trabajo del docente y el aprendizaje de los estudiantes en función a los cambios presentados.

**La gestión administrativa y financiera.** Dimensión en la que se evalúan todas aquellas acciones y procesos relacionados con el apoyo a la gestión académica, así como de la administración de la planta física y de los recursos (Miranda, 2016). Los indicadores a tener en cuenta son los siguientes:

**Manejo del talento humano.** Indicador en el que se evalúa las estrategias y acciones destinadas a velar por la salud física y mental, así como el bienestar del personal, por medio de la dotación de los recursos y conocimientos adecuados para el desarrollo de sus labores.

**Estrategias financieras.** Conjunto de acciones encaminadas a la obtención de los recursos económicos y financieros necesarios para continuar con el desarrollo de actividades dentro de la institución.

**La gestión directiva.** Es el conjunto de estrategias y acciones que se desarrollan dentro del personal directivo, y cuya finalidad es la del direccionamiento estratégico, la cultura de la institución, el clima laboral y el desarrollo de un adecuado gobierno escolar, además de favorecer y garantizar las relaciones con el entorno (Miranda, 2016). Los indicadores a tener en cuenta son los siguientes:

**Organización del trabajo.** Hace referencia a la manera en la que se distribuye el trabajo dentro de la institución, en función a todas las condiciones que puedan encontrarse ocurriendo.

**Evaluación del funcionamiento.** Son el conjunto de medidas periódicas que emplea la institución, con el fin de dar seguimiento al cumplimiento en las metas establecidas en el plan institucional.

### **2.3. Marco conceptual**

#### **Estilos de enseñanza.**

Es un conjunto de procesos de carácter teórico y prácticos, que se integran de manera vertical y horizontal dentro de un sistema educativo, con el único propósito de cumplir con el desarrollo de mandatos sociales. Su importancia básicamente radica, en la generación e implementación de políticas educativas, las cuales, al ser aplicadas, inciden sobre el correcto funcionamiento de las instituciones educativas, así como en los procesos y actividades que estas realizan (Farfán & Reyes, 2017).

#### **Estrés laboral.**

Se indica como una desviación del funcionamiento normal del cuerpo y la mente, el cual se puede abordar en una organización debido a muchas razones, como el control sobre el trabajo, el estilo gerencial del gerente, etc. (Panigrahi, 2016).

### **2.4. Sistema de hipótesis**

#### **Hipótesis general**

El estrés laboral se relaciona significativa y negativamente con los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.

### **Hipótesis específicas**

Existe una relación significativa y negativa entre la dimensión clima organizacional del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.

Existe una relación significativa y negativa entre la dimensión estructura organizacional del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.

Existe una relación significativa y negativa entre la dimensión territorio organizacional del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.

Existe una relación significativa y negativa entre la dimensión tecnología del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.

Existe una relación significativa y negativa entre la dimensión influencia del líder del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.

Existe una relación significativa y negativa entre la dimensión cohesión con el equipo del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en

tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.

Existe una relación significativa y negativa entre la dimensión respaldo de cohesión del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.

## Operacionalización de Variables

Tabla 1.  
Operacionalización de variables

| Variable             | Definición conceptual                                                                                                                                                                                                                                    | Definición operacional                                                                                                                                                                                                                                                                            | Dimensiones                         | Indicadores                  | Items  | Instrumento  |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------|--------|--------------|
| Estrés laboral       | Es un conjunto de reacciones de índoles emocional, comportamental y psicológica que se generan como resultado de las demandas del ambiente laboral, en el que el individuo carece de la capacidad para afrontar dicha demanda (Sarsona y Charria, 2018). | La evaluación de la variable se llevó a cabo por medio de lo inferido en la teoría de Suárez (2013) quien evalúa la variable por medio de la aplicación del instrumento estandarizado de la "Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS", siendo las dimensiones las que se presentan a continuación: | Clima organizacional                | Metas y políticas            | 1,2    | Cuestionario |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                     | Dirección                    | 3,4    |              |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Estructura organizacional           | Supervisión y reportes       | 5,6    |              |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Territorio organizacional           | Relación con subordinados    | 7,8    |              |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                     | Control de las actividades   | 9,10   |              |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                     | Disponibilidad de privacidad | 11     |              |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Tecnología                          | Disponibilidad de equipos    | 12, 13 |              |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                     | Conocimiento técnico         | 14     |              |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Influencia del líder                | Confianza                    | 15,16  |              |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                     | Bienestar                    | 17,18  |              |
|                      | Presión de grupo                                                                                                                                                                                                                                         | 19, 20                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                     |                              |        |              |
|                      | Valor del equipo                                                                                                                                                                                                                                         | 21                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                     |                              |        |              |
|                      | Apoyo                                                                                                                                                                                                                                                    | 22                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                     |                              |        |              |
|                      | Ayuda técnica                                                                                                                                                                                                                                            | 23,24,25                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                     |                              |        |              |
| Estilos de enseñanza | Es un conjunto de procesos de carácter teórico y prácticos, que se integran de manera vertical y horizontal dentro de un sistema educativo, con el único propósito de cumplir con el desarrollo de mandatos sociales (Farfán & Reyes, 2017).             | La evaluación de la variable se llevó a cabo a partir de lo inferido de la teoría de Miranda (2016), de quien se extrajeron 3 dimensiones, siendo estas las que se muestran a continuación:                                                                                                       | Gestión académica                   | Diseño de currículo          | 1,2,3  | Cuestionario |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                     | Gestión de clases            | 4,5,6  |              |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                     | Seguimiento académico        | 7,8    |              |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Gestión administrativa y financiera | Manejo del talento humano    | 9,10   |              |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                     | Estrategias financieras      | 11, 12 |              |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                     | Organización del trabajo     | 13     |              |
|                      | Evaluación del funcionamiento                                                                                                                                                                                                                            | 14                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                     |                              |        |              |

Fuente: Elaboración a partir de las teorías analizadas



### **III. METODOLOGÍA EMPLEADA**

#### **3.1. Tipo y nivel de investigación**

La investigación presentó las características necesarias para indicarse como un estudio de orientación básica y sustantiva, como lo menciona Vara (2015), quien manifestó que dicho estudio, solo tiene la intención de ejecutar un profundo análisis del contexto, para poder demostrar e identificar conocimientos, así como reforzar la teoría y literatura existente (p.236). Además, contó con un enfoque cuantitativo, ya que según Hernández y Mendoza (2018), indicaron que una investigación cuantitativa, es aquella que solo tiene la intención de respaldar y dar un pronóstico del contexto que se quiere investigar, mediante la demostración de las teorías (p.5). Mientras que el nivel de investigación, así como la técnica de contrastación fue correlacional, ya que según Hernández y Mendoza (2018), indicaron que un estudio relacional tiene como fin encontrar el nivel de asociación entre dos o más conceptos en un entorno particular (p.109).

#### **3.2. Población muestral**

##### **Población**

Como lo indica Bernal (2016), la población es un total de personas o grupos que se desean estudiar (p.161). Para el estudio, la población estuvo constituida por la totalidad de docentes de la Congregación de Las Religiosas Mercedarias Misioneras, siendo un total de 40 (hermanas promotoras, directores laicos y coordinadores académicos), entre las edades de 45 a 85 años de las diferentes provincias del Perú. En este sentido, cabe precisar que, la consideración de este tamaño de la población permite conocer a profundidad la problemática del estrés laboral bajo el contexto de instituciones educativas pertenecientes a la Congregación de Las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú. De este modo, se puede cumplir con los objetivos de estudio.

Tabla 2

*Distribución de la población según puesto en la Congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras*

|                          | Cantidad  |
|--------------------------|-----------|
| Promotoras               | 8         |
| Directores laicos        | 8         |
| Coordinadores académicos | 24        |
| <b>Total</b>             | <b>40</b> |

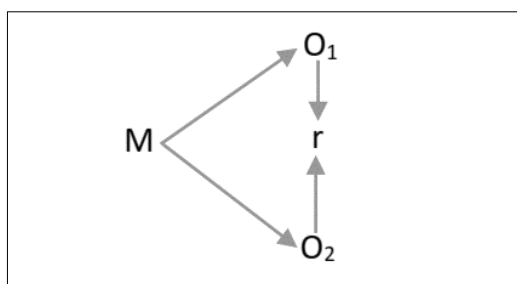
Fuente. Elaboración propia

### **Muestra**

De acuerdo a Vara (2015) recalcó que una muestra es un subconjunto de la población que interesa al investigador, de los cual se pueden recolectar los datos necesarios para la investigación (p.262). Asimismo, se debe considerar que cuando se cuenta con una población pequeña, la muestra puede contener el mismo número de elementos de la población, por lo que se denomina como censo o muestra estadística (López-Roldán y Fachelli, 2015, p.48). Por lo que la muestra lo integran 40 docentes – hermanas promotoras y directoras miembros de la Congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras, siendo 8 hermanas promotoras, 8 directores laicos y 24 coordinadores académicos.

### **3.3. Diseño de estudio**

El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal, pues de acuerdo con Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018), un estudio no experimental es donde no se varía en forma intencional las variables, además de que la recopilación de información se realiza en un solo momento (p.365). Así mismo, el diseño del estudio puede ser representado a través del siguiente diagrama:



**Dónde:**

M: Equipo directivo y administrativo

O<sub>1</sub>: Estrés laboral

O<sub>2</sub>: Estilos de enseñanza

r: Relación

**3.4. Técnicas e instrumentos de investigación**

**Técnica**

**Encuesta:** para este estudio se hará uso de la técnica de la encuesta, la cual va a permitir obtener información referente a las variables de estudio abordadas. Según menciona Carrasco (2018), una encuesta es una herramienta de gran uso, debido a la versatilidad y sencillez que tiene en su aplicación y que generalmente es utilizado con gran recurrencia en estudios de investigación (p.318).

**Instrumento**

**Cuestionario 01: Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS**

**Cuestionario:** se utilizarán dos cuestionarios validados para ambas variables con ellos se podrá generalizar y analizar la información. Según Córdova (2018), el cuestionario es un conjunto de interrogantes o ítems elaborados para la generación de la información necesaria con la finalidad de lograr los objetivos de la investigación (p.32).

Siendo que para la variable estrés laboral se empleará la escala de estrés laboral de la OIT-OMS el cual mide el estrés laboral por medio de 25 ítems, con una escala de respuesta de siete niveles (desde nunca con un valor de 1, hasta siempre con un valor de 7), y 7 dimensiones, siendo estas: clima organizacional (1 al 4), estructura organizacional (5 al 8), territorio organizacional (9 al 11), tecnología (12 al 14), influencia del líder (15 al 18), cohesión con el equipo (19 al 22) y respaldo de cohesión (23 al 25).

## **Cuestionario 2: Cuestionario de estilos de enseñanza**

Mientras que para la variable estilos de enseñanza se empleará un cuestionario elaborado a partir de la teoría de Miranda (2016), mismo que se consta de un total de 5 niveles de respuesta (donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo). De igual modo, consta de un total de 3 dimensiones, siendo estas: gestión académica (1 al 6), gestión administrativa y financiera (7 al 10) y gestión directiva (11 al 14). La cual fue validado mediante juicio de expertos, mientras que la confiabilidad del instrumento mediante la prueba de alfa de Cronbach obtuvo un valor de 0.981.

### **3.5. Procedimientos y análisis de datos**

El procedimiento para la recolección de datos es la siguiente: En primer lugar, se obtendrán los cuestionarios para la recolección de la información que es pieza fundamental de la investigación, una vez ya seleccionada la población y muestra, ya detallado la encuesta, se solicitará el permiso y de los procedimientos para la aplicación del instrumento dentro de la misma institución.

Para realizar el tratamiento estadístico, se comenzó con el proceso de recolección de datos, luego se efectuará el trasladado al programa Microsoft Excel, donde se realizará el procesamiento de datos y tabulaciones para determinar el diagnóstico general de las variables, para ello, la metodología a utilizar será el resumen de las puntuaciones totales a los cuales se les categorizará mediante baremos para ver la situación de la variable, lo cual se consigna como estadística descriptiva, mientras que para determinación de las correlaciones y prueba de hipótesis se empleará la estadística inferencial mediante el uso de estadígrafos de prueba, a fin de dar respuesta a los objetivos planteados. Para el contraste de hipótesis, se consignará el estadígrafo de prueba a emplear es el coeficiente de Rho ( $\rho$ ) de Spearman, en donde, si el valor de  $p$  es menor a 0.05 se acepta la hipótesis de investigación, si el valor de  $p$  es mayor al 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Por otra parte, de acuerdo con Thakhathi, Shepherd & Nosizo (2018), un estudio científico deberá estar ajustados a los lineamientos pertenecientes como:

Anonimato. La información que será brindada por los encuestados será solo de utilidad para la investigación, no se revelarán información.

Confidencialidad. El manejo de la información de manera reservada y respetará la privacidad de las fuentes de datos.

Propiedad intelectual. La presente investigación respetará la propiedad intelectual, por ello otros estudios se citarán correctamente.

Consentimiento informado. Los datos que se presentaron se obtendrán bajo el consentimiento de los participantes del estudio.

## IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

### 4.1. Análisis e interpretación de resultados

Tabla 3

*Dimensiones del estrés laboral*

|              | Clima organizacional (D1) |     | Estructura organizacional (D2) |     | Territorio organizacional (D3) |     | Tecnología (D4) |     | Influencia del líder (D5) |     | Cohesión con el equipo (D6) |     | Respaldo de cohesión (D7) |     |
|--------------|---------------------------|-----|--------------------------------|-----|--------------------------------|-----|-----------------|-----|---------------------------|-----|-----------------------------|-----|---------------------------|-----|
|              | f                         | %   | f                              | %   | f                              | %   | f               | %   | f                         | %   | f                           | %   | f                         | %   |
| <b>Bajo</b>  | 12                        | 30% | 12                             | 30% | 14                             | 35% | 12              | 30% | 15                        | 38% | 16                          | 40% | 16                        | 40% |
| <b>Medio</b> | 15                        | 38% | 14                             | 35% | 16                             | 40% | 18              | 45% | 9                         | 23% | 8                           | 20% | 8                         | 20% |
| <b>Alto</b>  | 13                        | 33% | 14                             | 35% | 10                             | 25% | 10              | 25% | 16                        | 40% | 16                          | 40% | 16                        | 40% |

### Interpretación

Según se aprecia en la tabla 3, el estrés laboral debido al clima organizacional se encontró en un nivel medio según el 38% de los resultados. De acuerdo a la estructura organizacional, se halló una predominancia del nivel medio y alto, según el 35% de los resultados en cada caso. De acuerdo al territorio organizacional, se halló un nivel medio según el 40% de los resultados. De acuerdo a la tecnología, se encontró un nivel medio de acuerdo al 45% de los hallazgos. El estrés según la influencia del líder se encontró en un nivel alto de acuerdo al 40% de los resultados. De acuerdo a la cohesión con el equipo se halló una predominancia de los niveles bajo y medio de acuerdo al 40% en cada caso. Finalmente, el estrés laboral de acuerdo al respaldo de cohesión se encontraron el nivel bajo y alto como predominantes según el 40% en cada caso.

Tabla 4

*Nivel de la variable estrés laboral*

|              | f         | %           |
|--------------|-----------|-------------|
| Bajo         | 12        | 30%         |
| Medio        | 10        | 25%         |
| Alto         | 18        | 45%         |
| <b>Total</b> | <b>40</b> | <b>100%</b> |

## Interpretación

A partir de la tabla 4, se puede establecer que, la variable estrés laboral se presentó en un nivel alto según el 45% de los encuestados, como medio según el 25% y finalmente, como bajo según un 30% de encuestados.

Tabla 5

*Dimensiones de la variable estilos de enseñanza*

|              | Gestión académica |     | Gestión administrativa y financiera |     | Gestión directiva |     |
|--------------|-------------------|-----|-------------------------------------|-----|-------------------|-----|
|              | f                 | %   | f                                   | %   | f                 | %   |
| <b>Bajo</b>  | 19                | 47% | 18                                  | 45% | 21                | 53% |
| <b>Medio</b> | 15                | 37% | 17                                  | 42% | 14                | 34% |
| <b>Alto</b>  | 6                 | 16% | 5                                   | 13% | 5                 | 13% |

## Interpretación

Según se aprecia en la tabla 5, la gestión académica se halló en un nivel bajo de acuerdo al 47% de los resultados. La gestión administrativa y financiera se encontró en un nivel bajo de acuerdo al 45% de los resultados. Finalmente, en relación a la gestión directiva, se halló un nivel bajo según el 53% de los hallazgos.

Tabla 6

*Nivel de la gestión de los estilos de enseñanza*

|              | f  | %    |
|--------------|----|------|
| Deficiente   | 20 | 50%  |
| Regular      | 14 | 34%  |
| Eficiente    | 6  | 16%  |
| <b>Total</b> | 40 | 100% |

## Interpretación

A partir de la tabla 6, se puede establecer que, la variable estilos de enseñanza es calificada como Deficiente según el 50% de los encuestados, como Regular según el 34% y finalmente, como Eficiente según un 16% de encuestados. Con el fin de comprender el resultado de esta variable, se analiza a continuación cada una de sus dimensiones:

Tabla 7

*Relación entre la dimensión clima organizacional del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza*

|                 |                      |                            | Clima organizacional | Estilos de enseñanza |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000                | -,831**              |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | .                    | ,000                 |
|                 |                      | N                          | 40                   | 40                   |
|                 | Estilos de enseñanza | Coeficiente de correlación | -,831**              | 1,000                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | ,000                 | .                    |
|                 |                      | N                          | 40                   | 40                   |

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

### Interpretación

Según el resultado de la tabla 7, la dimensión clima organizacional guarda una relación negativa fuerte con la variable estilos de enseñanza, esto debido a que el valor r (Coeficiente de correlación) es igual a -0,831. Además, la sig. (bilateral) o p-valor de 0,000 resultó menor al margen de error, de 0,05.

Tabla 8

*Relación entre la dimensión estructura organizacional del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza*

|                 |                           |                            | Estructura organizacional | Estilos de enseñanza |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Estructura organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000                     | -,845**              |
|                 |                           | Sig. (bilateral)           | .                         | ,000                 |
|                 |                           | N                          | 40                        | 40                   |
|                 | Estilos de enseñanza      | Coeficiente de correlación | -,845**                   | 1,000                |
|                 |                           | Sig. (bilateral)           | ,000                      | .                    |
|                 |                           | N                          | 40                        | 40                   |

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



## Interpretación

Según el resultado de la tabla 8, la dimensión estructura organizacional guarda una relación negativa fuerte con la variable estilos de enseñanza, esto debido a que el valor r (Coeficiente de correlación) es igual a -0,845. Además, la sig. (bilateral) o p-valor de 0,000 fue menor al margen de error, de 0,05.

Tabla 9

*Relación entre la dimensión territorio organizacional del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza*

|                 |                           |                            | Territorio organizacional | Estilos de enseñanza |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Territorio organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000                     | -,840**              |
|                 |                           | Sig. (bilateral)           | .                         | ,000                 |
|                 |                           | N                          | 40                        | 40                   |
|                 | Estilos de enseñanza      | Coeficiente de correlación | -,840**                   | 1,000                |
|                 |                           | Sig. (bilateral)           | ,000                      | .                    |
|                 |                           | N                          | 40                        | 40                   |

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

## Interpretación

Según el resultado de la tabla 9, la dimensión territorio organizacional guarda una relación negativa fuerte con la variable estilos de enseñanza, esto debido a que el valor r (Coeficiente de correlación) es igual a -0,840. Además, la sig. (bilateral) o p-valor de 0,000 fue menor al margen de error, de 0,05.

Tabla 10

*Relación entre la dimensión tecnología del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza*

|                 |                      |                            | Tecnología | Estilos de enseñanza |
|-----------------|----------------------|----------------------------|------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Tecnología           | Coeficiente de correlación | 1,000      | -,797**              |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | .          | ,000                 |
|                 |                      | N                          | 40         | 40                   |
|                 | Estilos de enseñanza | Coeficiente de correlación | -,797**    | 1,000                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | ,000       | .                    |
|                 |                      | N                          | 40         | 40                   |

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

## Interpretación

Según el resultado de la tabla 10, la dimensión tecnología reflejaría una relación negativa fuerte con la variable estilos de enseñanza, esto debido a que el valor r (Coeficiente de correlación) es igual a -0,797. Además, gracias la sig. (bilateral) o p-valor de 0,000 fue menor al margen de error, de 0,05.

Tabla 11

*Relación entre la dimensión influencia del líder del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza*

|                 |                      |                            | Influencia del líder | Estilos de enseñanza |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Influencia del líder | Coeficiente de correlación | 1,000                | -,841**              |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | .                    | ,000                 |
|                 |                      | N                          | 40                   | 40                   |
|                 | Estilos de enseñanza | Coeficiente de correlación | -,841**              | 1,000                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | ,000                 | .                    |
|                 |                      | N                          | 40                   | 40                   |

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

## Interpretación

Según el resultado de la tabla 11, la dimensión influencia del líder guarda una relación negativa fuerte con la variable estilos de enseñanza, esto debido a que el valor r (Coeficiente de correlación) es igual a -0,841. Además, la sig. (bilateral) o p-valor de 0,000 fue menor al margen de error, de 0,05.

Tabla 12

*Relación entre la dimensión cohesión con el equipo del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza*

|                 |                        |                            | Cohesión con el equipo | Estilos de enseñanza |
|-----------------|------------------------|----------------------------|------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Cohesión con el equipo | Coeficiente de correlación | 1,000                  | -,790**              |
|                 |                        | Sig. (bilateral)           | .                      | ,000                 |
|                 |                        | N                          | 40                     | 40                   |
|                 | Estilos de enseñanza   | Coeficiente de correlación | -,790**                | 1,000                |
|                 |                        | Sig. (bilateral)           | ,000                   | .                    |
|                 |                        | N                          | 40                     | 40                   |

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

## Interpretación

Según el resultado de la tabla 12, la dimensión cohesión con el equipo presenta una relación negativa fuerte con la variable estilos de enseñanza, esto debido a que el valor r (Coeficiente de correlación) es igual a -0,790. Además, la sig. (bilateral) o p-valor de 0,000 fue menor al margen de error, de 0,05.

Tabla 13

*Relación entre la dimensión respaldo de cohesión del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza*

|                 |                      |                            | Respaldo de cohesión | Estilos de enseñanza |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Respaldo de cohesión | Coeficiente de correlación | 1,000                | -,776**              |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | .                    | ,000                 |
|                 |                      | N                          | 40                   | 40                   |
|                 | Estilos de enseñanza | Coeficiente de correlación | -,776**              | 1,000                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | ,000                 | .                    |
|                 |                      | N                          | 40                   | 40                   |

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

## Interpretación

Según el resultado de la tabla 13, la dimensión respaldo de cohesión guarda una relación negativa fuerte con la variable estilos de enseñanza, esto debido a que el valor r (Coeficiente de correlación) es igual a -0,776. Además, la sig. (bilateral) o p-valor de 0,000 fue menor al margen de error, de 0,05.

Tabla 14

*Relación del estrés laboral y los estilos de enseñanza*

|                 |                      |                            | Estrés laboral | Estilos de enseñanza |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Estrés laboral       | Coeficiente de correlación | 1,000          | -,815**              |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | .              | ,000                 |
|                 |                      | N                          | 40             | 40                   |
|                 | Estilos de enseñanza | Coeficiente de correlación | -,815**        | 1,000                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | ,000           | .                    |
|                 |                      | N                          | 40             | 40                   |

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

## **Interpretación**

Finalmente, a partir del resultado de la tabla 14, tanto la variable estrés laboral, como la variable estilos de enseñanza guardan una relación negativa fuerte, esto debido a que el valor  $r$  (Coeficiente de correlación) es igual a  $-0,815$ . Además, la sig. (bilateral) o  $p$ -valor de  $0,000$  fue menor al margen de error, de  $0,05$ .

### **4.2. Docimasia de las hipótesis**

A partir de todos los resultados presentados, nos encontramos en condición de aceptar la hipótesis de investigación formulada, en la que se indica lo siguiente:

“El estrés laboral se relaciona significativa y negativamente con los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.”

## V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El primer objetivo de la investigación fue el de identificar el nivel de estrés laboral en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras - Perú, siendo para ello necesario, el establecimiento de la definición de la variable, tomando a autores como Sarsona y Charria (2018) quien define al estrés laboral como un conjunto de reacciones de índoles emocional, comportamental y psicológica que se generan como resultado de las demandas del ambiente laboral, en el que el individuo carece de la capacidad para afrontar dicha demanda; sin embargo, la evaluación de la variable se llevó a cabo en base al material proporcionado por Suárez (2013) cuya evaluación se fundamenta en el instrumento estandarizado denominado como “Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS”. Gracias a esto, se encontró como resultado que el 45% de los trabajadores presenta un alto nivel de estrés, un 25% tiene un estrés medio y el 30% tiene un estrés bajo. De este modo, el resultado resulta ser muy similar al encontrado por Aparicio y Flores (2018) debido a que, del personal evaluado en su investigación, un 47.6% se encuentra con un nivel de estrés moderado y un 38.1% tiene un estrés peligroso o alto. En cualquiera de los casos, la presencia de personal con estrés, debe de ser una prioridad el desarrollar estrategias y medidas que permitan combatirlo y minimizarlo.

El segundo objetivo específico, fue el de identificar la efectividad en los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, para lo cual, similar al primer objetivo, se partió definiendo la variable según autores como Farfán y Reyes (2017) quienes lo conceptualizan como un conjunto de procesos de carácter teórico y prácticos, que se integran de manera vertical y horizontal dentro de un sistema educativo, con el único propósito de cumplir con el desarrollo de mandatos sociales. Sin embargo, cabe indicar que, la evaluación se llevó a cabo por medio de la teoría de Miranda (2016), misma que, posterior a la aplicación de un cuestionario que primero fue validado y confiabilizado, debido a que se estructuró en base a la teoría analizada, permitió establecer como resultado que los estilos de enseñanza son percibidos como deficiente en el 53% de los casos, como regular en el 33% y solo un 15% lo califica como eficiente. De esta manera, es posible apreciar deficiencias en la manera en

la que se gestiona e imparte los estilos de enseñanza bajo un contexto digital. Es preciso indicar que, a nivel de esta variable y objetivo, no fue posible identificar antecedente alguno, que refleje el interés y forma de trabajar realizada, motivo por el cual, no es posible llevar a cabo una comparación con otro estudio.

Por otro lado, se acepta la hipótesis específica que afirma que existe una relación significativa y negativa entre la dimensión clima organizacional del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, donde la tabla 7, se evidencia los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman, donde existe una correlación muy significativa e inversa, entre la subescala clima organizacional y la gestión de los estilos de enseñanza ( $p < .01$ ). Es decir, que a medida que exista un alto nivel de estrés laboral en los docentes y directivos, disminuirá la eficiencia en la gestión de los estilos de liderazgo.

Siguiendo a Suárez (2013) y Vera (2018) cuando un individuo comienza a sentir que las metas son inalcanzables y que las políticas son injustas, comienza a gestarse el estrés, lo cual afecta su gestión en cuanto a las acciones enfocadas en realizar un cambio consciente de la manera en la que se viene entregando los servicios educativos, además, deja de aprovechar cada una de las potencialidades con las que cuentan los miembros y actores de la comunidad educativa, así como de los recursos con los que cuenta el centro escolar. Según los resultados encontrados, estos coinciden con lo hallado por Mamani (2019), debido a que aun y cuando relaciona el estrés y el clima laboral, termina aceptando la existencia de una relación significativa entre estos elementos.

Por otro lado, se acepta la hipótesis específica que afirma que existe una relación significativa y negativa entre la dimensión estructura organizacional del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, donde la tabla 8, se evidencia los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman, donde existe una correlación muy significativa e inversa, entre la subescala estructura organizacional

y la gestión de los estilos de enseñanza ( $p < .01$ ). Es decir, que a medida que exista un alto nivel de estrés laboral en los docentes y directivos generado por la estructura organizacional, disminuirá la eficiencia en la gestión de los estilos de liderazgo.

Siguiendo a Suárez (2013) y Vera (2018) cuando una persona siente que no se respeta las líneas de mando o que las supervisiones resulten ser pesadas o hasta hostigadoras, surge el estrés, lo cual afecta su gestión en cuanto a las acciones enfocadas en realizar un cambio consciente de la manera en la que se viene entregando los servicios educativos, además, deja de aprovechar cada una de las potencialidades con las que cuentan los miembros y actores de la comunidad educativa, así como de los recursos con los que cuenta el centro escolar. Según los resultados encontrados, estos coinciden con lo hallado por Aparicio y Flores (2018) quienes terminan por concluir que las empresas deben de empezar a mejorar su gestión administrativa y también debe buscar soluciones a la elevada cifra de estrés que sufren sus trabajadores.

Por otro lado, se acepta la hipótesis específica que afirma que existe una relación significativa y negativa entre la dimensión territorio organizacional del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, donde la tabla 9, se evidencia los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman, donde existe una correlación muy significativa e inversa, entre la subescala territorio organizacional y la gestión de los estilos de enseñanza ( $p < .01$ ). Es decir, que a medida que exista un alto nivel de estrés laboral en los docentes y directivos generado por el territorio organizacional, disminuirá la eficiencia en la gestión de los estilos de liderazgo.

Siguiendo a Suárez (2013) y Vera (2018) cuando una persona percibe que el contexto y en el entorno en el que laboral no es el adecuado le producirá estrés, lo cual afecta su gestión en cuanto a las acciones enfocadas en realizar un cambio consciente de la manera en la que se viene entregando los servicios educativos, además, deja de aprovechar cada una de las potencialidades con las que cuentan los miembros y actores de la comunidad educativa, así como de los recursos con los que cuenta el centro escolar. Según los resultados encontrados, estos coinciden con lo hallado por Aparicio y Flores (2018), debido a que se evidencian notorias

deficiencias en el tema de gestión administrativo, mismas que deben de ser resueltas y solucionadas con el fin de poder abordar mejoras en pro de la organización.

Por otro lado, se acepta la hipótesis específica que afirma que existe una relación significativa y negativa entre la dimensión tecnología del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, donde la tabla 10, se evidencia los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman, donde existe una correlación muy significativa e inversa, entre la subescala tecnología y la gestión de los estilos de enseñanza ( $p < .01$ ). Es decir, que a medida que exista un alto nivel de estrés laboral en los docentes y directivos generado por la tecnología, disminuirá la eficiencia en la gestión de los estilos de liderazgo.

Siguiendo a Suárez (2013) y Vera (2018) cuando el docente percibe que no existe disponibilidad de equipos o el conocimiento necesario para poder manipularlos, le generará estrés, lo cual afecta su gestión en cuanto a las acciones enfocadas en realizar un cambio consciente de la manera en la que se viene entregando los servicios educativos, además, deja de aprovechar cada una de las potencialidades con las que cuentan los miembros y actores de la comunidad educativa, así como de los recursos con los que cuenta el centro escolar. Según los resultados encontrados, no fue posible encontrar algún antecedente que permitiera abordar la dimensión y la variable en cuestión.

Por otro lado, se acepta la hipótesis específica que afirma que existe una relación significativa y negativa entre la dimensión influencia del líder del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, donde la tabla 11, se evidencia los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman, donde existe una correlación muy significativa e inversa, entre la subescala influencia del líder y la gestión de los estilos de enseñanza ( $p < .01$ ). Es decir, que a medida que exista un alto nivel de



estrés laboral en los docentes y directivos generado por influencia del líder, disminuirá la eficiencia en la gestión de los estilos de liderazgo.

Siguiendo a Suárez (2013) y Vera (2018) cuando una persona no percibe cualidades en la persona que se encuentra al frente de todos (al evaluar indicadores como la confianza que transmite y su preocupación por el bienestar no solo de la institución, sino también de todos los elementos que lo conforman), le ocasionará estrés, lo cual afecta su gestión en cuanto a las acciones enfocadas en realizar un cambio consciente de la manera en la que se viene entregando los servicios educativos, además, deja de aprovechar cada una de las potencialidades con las que cuentan los miembros y actores de la comunidad educativa, así como de los recursos con los que cuenta el centro escolar. Según los resultados encontrados, estos coinciden con lo hallado por Viscaíno (2018) en la medida de que los investigadores ponen en manifiesto la necesidad de mejoras en la comunicación por parte de las personas a cargo, que muchas veces son considerados como líderes.

Por otro lado, se acepta la hipótesis específica que afirma que existe una relación significativa y negativa entre la dimensión cohesión con el equipo del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, donde la tabla 12, se evidencia los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman, donde existe una correlación muy significativa e inversa, entre la subescala cohesión con el equipo y la gestión de los estilos de enseñanza ( $p < .01$ ). Es decir, que a medida que exista un alto nivel de estrés laboral en los docentes y directivos generado por la falta de cohesión con el equipo, disminuirá la eficiencia en la gestión de los estilos de liderazgo.

Siguiendo a Suárez (2013) y Vera (2018) cuando una persona percibe que no existe unidad o apego entre compañeros de trabajo, le generará estrés, lo cual afecta su gestión en cuanto a las acciones enfocadas en realizar un cambio consciente de la manera en la que se viene entregando los servicios educativos, además, deja de aprovechar cada una de las potencialidades con las que cuentan los miembros y actores de la comunidad educativa, así como de los recursos con los que cuenta el centro escolar. Según los resultados encontrados, no fue posible

encontrar algún antecedente que permitiera abordar la dimensión y la variable en cuestión.

Por otro lado, se acepta la hipótesis específica que afirma que existe una relación significativa y negativa entre la dimensión respaldo de cohesión del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, donde la tabla 13, se evidencia los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman, donde existe una correlación muy significativa e inversa, entre la subescala cohesión del estrés laboral y la gestión de los estilos de enseñanza ( $p < .01$ ). Es decir, que a medida que exista un alto nivel de estrés laboral en los docentes y directivos generado por la falta de cohesión, disminuirá la eficiencia en la gestión de los estilos de liderazgo.

Siguiendo a Suárez (2013) y Vera (2018) cuando una persona percibe que no recibe respaldo y seguridad por parte del equipo de trabajo, le generará estrés, lo cual afecta su gestión en cuanto a las acciones enfocadas en realizar un cambio consciente de la manera en la que se viene entregando los servicios educativos, además, deja de aprovechar cada una de las potencialidades con las que cuentan los miembros y actores de la comunidad educativa, así como de los recursos con los que cuenta el centro escolar. Según los resultados encontrados, estos coinciden con lo hallado por no fue posible encontrar algún antecedente que permitiera abordar la dimensión y la variable en cuestión.

Por otro lado, se acepta la hipótesis general que afirma que el estrés laboral se relaciona significativa y negativamente con los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, donde la tabla 14, se evidencia los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman, donde existe una correlación muy significativa e inversa, entre la subescala el estrés laboral y la gestión de los estilos de enseñanza ( $p < .01$ ). Es decir, que a medida que exista un alto nivel de estrés laboral en los docentes y directivos, disminuirá la eficiencia en la gestión de los estilos de liderazgo.

Siguiendo a Panigrahi (2016) y Vera (2018) cuando una persona experimenta una desviación del funcionamiento normal del cuerpo y la mente, debido a las condiciones del trabajo, el estilo gerencial del gerente, afecta su gestión en cuanto a las acciones enfocadas en realizar un cambio consciente de la manera en la que se viene entregando los servicios educativos, además, deja de aprovechar cada una de las potencialidades con las que cuentan los miembros y actores de la comunidad educativa, así como de los recursos con los que cuenta el centro escolar. Según los resultados encontrados, estos coinciden con lo hallado por Sarsona y Charria, (2018) quienes definen al estrés laboral como un conjunto de reacciones de índoles emocional, comportamental y psicológica que se generan como resultado de las demandas del ambiente laboral, en el que el individuo carece de la capacidad para afrontar dicha demanda.

De igual modo, los estilos de enseñanza, según es un conjunto de procesos de carácter teórico y prácticos, que se integran de manera vertical y horizontal dentro de un sistema educativo, con el único propósito de cumplir con el desarrollo de mandatos sociales. Así como estos autores, se identificaron otros diferentes, cuya teoría apunta a una manera congruente la evaluación de las variables, siendo estos, Suárez (2013) y Miranda (2016). A partir de esto, y tomando en consideración que, solo el instrumento de la variable 1 se encontraba estandarizado, se procedió con la construcción, confiabilización y validez del instrumento 2. De esta manera, al aplicar los instrumentos sobre la muestra, se logró ejecutar la prueba Rho de Spearman, no sin antes llevar a cabo la prueba de normalidad de Shapiro Wilk debido a que la muestra trabajada es menor a 50 individuos, con esto, fue posible establecer que tanto la variable estrés laboral, como la variable estilos de enseñanza guardan una relación negativa, esto debido a que el valor  $r$  (Coeficiente de correlación) es igual a  $-0,815$ .

Además, gracias a que la sig. (bilateral) o p-valor de 0,000 es menor al margen de error, de 0,05, se identifica que la hipótesis de investigación formulada, es correcta, llegando a afirmar de este modo que, la generación y continuidad del estrés laboral dentro de las instituciones, producto de los cambios establecidos en el modelo de servicio brindado, ha dificultado que los trabajadores de la institución, carezcan de las competencias y cualidades para el cumplimiento en la entrega de los estilos de enseñanza. Este resultado, no comparte similitud con ninguno de los

antecedentes trabajados a nivel de las variables presentadas, pues, en todas las investigaciones, las variables son relacionadas con otras variables, o simplemente la información y forma de trabajar, no se adecúa a los requerimientos establecidos en la investigación. Sin embargo y pese a ello, estadísticamente se relaciona con el trabajo de Mamani (2019) en el que encuentra que las variables guardan una relación significativa.

## CONCLUSIONES

1. Se determinó que el estrés laboral guarda una relación negativa de  $-0,815$  con los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú. Dicha relación se ve confirmada por la aceptación de la hipótesis formulada, en la medida de que el valor sig. (bilateral) obtenido en la prueba de Rho de Spearman es igual a  $0,000$ .
2. Se logró identificar que el 45% de los individuos analizados presenta un nivel alto o elevado de estrés laboral en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.
3. Se logró identificar que el 50% de los encuestados establece como deficiente el nivel y efectividad de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.
4. Se logró identificar que el clima organizacional se relaciona significativamente a nivel de  $0,000$  con los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, además de que dicha relación es negativa debido a haber obtenido un coeficiente de correlación de  $-0,831$ .
5. Se logró establecer que la estructura organizacional guarda una relación significativa a nivel de un p-valor de  $0,000$  con los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, además de que dicha relación es negativa debido a haber obtenido un coeficiente de correlación de  $-0,845$ .

6. Al Establecer la relación entre el territorio organizacional con los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, se pudo corroborar que esta es significativa y negativa, debido a obtener un p valor de 0,000 y un coeficiente de correlación de -0,840.
7. Se identificó que la tecnología guarda una relación significativa a nivel de 0,000 y negativa según un coeficiente de correlación de -0,797 con los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.
8. Se estableció que la influencia del líder presenta una relación significativa y negativa a nivel de un p valor de 0,000 y un r valor de -,841 con los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.
9. Al analizar la cohesión con el equipo con los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, se estableció que estos elementos guardan una relación significativa y negativa a nivel de un p valor de 0,000 y un coeficiente de correlación de -0,790.
10. Finalmente, se identificó que el respaldo de cohesión guarda una relación negativa a nivel de 0,776 y significativa (según un p valor de 0,000) con los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.

## RECOMENDACIONES

1. A los directores de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, atender el problema del estrés laboral en el personal de la institución a través de la planificación de las actividades, el soporte emocional y técnico, reuniones de seguimiento y orientación con la finalidad de mejorar la gestión de los estilos de aprendizaje.
2. A los directores de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, considerar los resultados del estudio, enfatizando en aquellos estresores con mayor presencia en el personal de la institución, adoptando medidas correctivas orientadas a mejorar las condiciones donde los docentes llevan a cabo sus actividades pedagógicas.
3. A los directores de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, atender el problema de la gestión de los estilos de aprendizaje, asegurando el cumplimiento de las metas de la institución dentro del actual entorno virtual donde se llevan cabo los procesos de enseñanza-aprendizaje, involucrando a todos los actores educativos.
4. A los directores de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, asegurar la aplicación de diversas técnicas dirigidas a mejorar el clima organizacional de la institución a través de la participación, motivación, creatividad que involucre a todos los miembros de la comunidad educativa para, de este modo, disminuir el estrés laboral, lo cual permitirá mejorar la gestión de estilos de aprendizaje.
5. A los directores de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, asegurar la mejora de la estructura organizacional de la institución a través de una eficiente reducción

de la documentación presentada por los docentes, además, derivar el control sobre el trabajo propio a cada docente de la institución para, de este modo, reducir el estrés laboral y mejorar la gestión de estilos de aprendizaje.

6. A los directores de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, asegurar la mejora del territorio organizacional brindando espacios de trabajo a los docentes donde puedan controlar las actividades de su área de trabajo para así reducir el estrés laboral y mejorar la gestión de estilos de aprendizaje.
7. A los directores de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, asegurar la disposición de equipos tecnológicos y el conocimiento necesario para que los docentes puedan manejarlos y así reducir el estrés laboral y mejorar la gestión de los estilos de aprendizaje.
8. A los directores de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, brindar soporte, confianza, respecto y atención a las necesidades de los docentes de la institución para poder disminuir el estrés y mejorar la gestión de los estilos de aprendizaje.
9. A los directores de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, asegurar la cohesión en los equipos a través de la promoción de las actividades grupales de recreación y de los incentivos al esfuerzo y mediante el seguimiento de las relaciones interpersonales en la institución con la finalidad de disminuir el estrés y mejorar la gestión de los estilos de aprendizaje.
10. A los directores de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, mantener el respeto hacia las decisiones de los docentes, brindarles ayuda técnica con la finalidad de disminuir el estrés y mejorar la gestión de estilos de aprendizaje.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, L., & Espinoza, C. (2019). Estrés laboral en trabajadores formales de la bahía de Guayaquil. *Espirales*, 3(24).
- Aparicio, F., & Flores, N. (2018). *Gestión administrativa y estrés laboral en el nivel primario de la Institución Educativa Fe y Alegría 20 de Santiago*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34120/aparicio\\_mf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34120/aparicio_mf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Banco Mundial. (2020). *Covid-19: Impacto en la educación y respuestas de política pública*. Grupo Banco Mundial. Obtenido de <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/33696/148198SP.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales* (Cuarta ed.). Bogotá: Pearson.
- Carrascal, S., de Vicente, A., & Sierra, J. (2020). Transformación e innovación educativa durante la crisis del COVID-19. Estilos y modelos de enseñanza y aprendizaje. *Revista de Estilos de Aprendizaje*, 13(1), 1-4. Obtenido de <http://revistaestilosdeaprendizaje.com/article/view/2654/3261>
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (2 ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Chavez, L. (2016). *El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del area de gestión comercial de Electrosur S.A en el periodo 2015*. Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú. Obtenido de <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/80/1/chavez-lizbeth.pdf>
- Córdova, I. (2018). *Instrumentos de investigación* (Primera ed.). Lima: San Marcos.
- Estefanía, J., & Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas - Perspectivas en psicología*, 13(1), 81-90. doi:<http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.07>
- Farfán, M., & Reyes, I. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual.

- REencuentro*, 28(73), 45-61. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/340/34056722004/html/index.html>
- Félix, R., García, C., & Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral. *CULCyT*(64). Obtenido de <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481/2300>
- Gallegos, F., & Mantilla, G. (2018). Estrés laboral y la productividad de las personas con discapacidad: antesala literaria. *Yachana*, 7(2), 92-98. Obtenido de <http://revistas.ulvr.edu.ec/index.php/yachana/article/view/541/300>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *La metodología de la investigación*. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education.
- Jiménez, J. (2019). Transformando la educación desde la gestión educativa: hacia un cambio de mentalidad. *Praxis*, 15(2), 223-235. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.21676/23897856.2646>
- Lazo, L. (2019). *Efecto del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores docentes y administrativos de la I.E. "Daniel Alcides Carrión" JEC – Coyllorpanca - Huancavelica 2019*. Tesis de pregrado, Universidad de Huanuco, Huanuco, Perú. Obtenido de <http://distancia.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2292/LAZO%20BE%20LTRAN%2C%20Sadith%20Lili.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, M. (2017). La Gestión pedagógica. Apuntes para un estudio necesario. *Científica: Dominio de las Ciencias*, 3(especial), 201-215. doi:10.23857/dc.v3i1.384
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona. Obtenido de [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua\\_cap2-4a2017.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua_cap2-4a2017.pdf)
- Lovón, M., & Cisneros, S. (2020). Repercusiones de las clases virtuales en los estudiantes universitarios en el contexto de la cuarentena por COVID-19: El caso de la PUCP. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), 1-15. doi:10.20511/pyr2020.v8nSPE3.588
- Mamani, L. (2019). *Estrés y clima laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional Agraria Puno, 2018*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Obtenido de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11529/Mamani\\_Mullisaca\\_Lucy\\_Margoth.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11529/Mamani_Mullisaca_Lucy_Margoth.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Matabanchoy, S., Lasso, N., & Pantoja, M. (Julio de 2017). Estrés en funcionarios de Instituciones Educativas Públicas. *Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas*, XI(19), 39-40. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6090231.pdf>
- Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13). Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672016000200562](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562)
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- OCDE. (2018). *Teaching of global competence in a rapidly changing world*. OECD Publishing. Obtenido de [https://read.oecd-ilibrary.org/education/teaching-for-global-competence-in-a-rapidly-changing-world\\_9789264289024-en#page5](https://read.oecd-ilibrary.org/education/teaching-for-global-competence-in-a-rapidly-changing-world_9789264289024-en#page5)
- Osorio, E. (2017). *Estrés y gestión pedagógica en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 12 José Carlos Mariátegui UGEL 01 de V.M.T., 2016*. Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8418/Osorio\\_OEE.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8418/Osorio_OEE.pdf?sequence=1)
- Panigrahi, A. (2016). Managing stress at workplace. *Journal of Management Research and Analysis*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/323393909\\_Managing\\_Stress\\_at\\_Workplace](https://www.researchgate.net/publication/323393909_Managing_Stress_at_Workplace)
- Robinet, A., & Pérez, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del Conocimiento*, 5(12), 637-653.
- Sarsona, K., & Charria, V. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Sarsosa-Prowesk K, et al. Univ. Salud*, 20(1), 44-52. doi:<http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>
- Suárez, Á. (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 Científica Digital de Psicología - PsiqueMag*, 2(1), 33-50. Obtenido de

[https://www.academia.edu/29448932/Adaptacion\\_de\\_la\\_Escala\\_de\\_estres\\_Laboral\\_de\\_la\\_OIT\\_OMS](https://www.academia.edu/29448932/Adaptacion_de_la_Escala_de_estres_Laboral_de_la_OIT_OMS)

- Tacca, D., & Tacca, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323-353. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Thakhathi, D., Shepherd, M., & Nosizo, N. (2018). *Ethical considerations in social research*. Fort Hare University, Ring Road. Obtenido de [https://www.academia.edu/36874852/ETHICAL\\_CONSIDERATIONS\\_IN\\_SOCIAL\\_RESEARCH](https://www.academia.edu/36874852/ETHICAL_CONSIDERATIONS_IN_SOCIAL_RESEARCH)
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Lima: Macro.
- Vera, M. (2018). Las estrategias educativas como vía para una gestión educativa eficiente. *Polo del Conocimiento*, 3(3), 53-64. doi:DOI: 10.23857/pc.v3i3.444
- Vidoth, V., Trevisan, J., Quina, M., Perfeito, R., & Carmo, M. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*(55). doi:<http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>
- Viscaíno, C. (2018). Factores de riesgo psicosocial como causa de estrés laboral en personal administrativo de una institución de educación superior: estudio de caso en la ciudad de Quito. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas*.(19), 23-29. Obtenido de [http://elcriterio.com/revista/contenidos\\_19/2.pdf](http://elcriterio.com/revista/contenidos_19/2.pdf)

## Anexos

### Anexo 1: Instrumento de recolección de datos

#### Cuestionario de Estrés laboral

##### Ficha técnica

La Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS adaptada por Suárez (2013), tiene como población objetivo a trabajadores, es de administración individual. Su aplicación tiene una duración de 15 minutos. La escala está compuesta de 25 ítems. En relación a las propiedades psicométricas, la validez se evaluó a través del KMO siendo superior a 0.915, en tanto que, la confiabilidad se evaluó a través del coeficiente Alpha de Cronbach, resultando 0.9218, lo cual implica una alta confiabilidad.

Muy buenos días/tardes, con el presente instrumento se tiene por finalidad el recabar información referente a su nivel de estrés, para ello se le sugiere responder a cada uno de los ítems de la manera más sincera posible. Recuerde que la información será trabajada de manera confidencial y toda la información recabada servirá para mejora general de la institución.

##### Datos generales:

Edad: ..... Sexo: M ( ) F ( ) Cargo: .....

Institución Educativa: .....

Tenga en consideración las siguientes respuestas a la hora de responder a los ítems que se le presentan:

- 1 = si la condición 'Nunca' es fuente de estrés.
- 2 = si la condición 'Raras veces' es fuente de estrés.
- 3 = si la condición 'Ocasionalmente' es fuente de estrés.
- 4 = si la condición 'Algunas veces' es fuente de estrés.
- 5 = si la condición 'Frecuentemente' es fuente de estrés.
- 6 = si la condición 'Generalmente' es fuente de estrés.
- 7 = si la condición 'Siempre' es fuente de estrés.

| N° | Clima organizacional                                                                | Opciones |   |   |   |   |   |   |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------|----------|---|---|---|---|---|---|
| 1  | El que no comprenda las metas y misión de la organización me causa estrés.          | 1        | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2  | El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa. | 1        | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3  | El que la forma en que trabaja la organización no sea clara me estresa.             | 1        | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4  | El que la organización carezca de dirección y objetivos me causa estrés.            | 1        | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| N° | Estructura organizacional                                                           | Opciones |   |   |   |   |   |   |
| 5  | El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.              | 1        | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

|           |                                                                                                                                                    |                 |   |   |   |   |   |   |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|---|---|
| 6         | El que se maneje mucho papeleo dentro de la organización me causa estrés.                                                                          | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7         | El que las personas que están a mi nivel dentro de la organización tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.                         | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8         | El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.                                                         | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| <b>N°</b> | <b>Territorio organizacional</b>                                                                                                                   | <b>Opciones</b> |   |   |   |   |   |   |
| 9         | El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.                                                | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10        | El que tenga que trabajar con miembros de otras organizaciones me estresa.                                                                         | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 11        | El no tener un espacio privado para realizar mis funciones me estresa.                                                                             | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| <b>N°</b> | <b>Tecnología</b>                                                                                                                                  | <b>Opciones</b> |   |   |   |   |   |   |
| 12        | El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.                                                                 | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 13        | El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.                                                          | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 14        | El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la organización me estresa.                                                            | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| <b>N°</b> | <b>Influencia del líder</b>                                                                                                                        | <b>Opciones</b> |   |   |   |   |   |   |
| 15        | El que mi superior inmediato no dé la cara por mí ante los superiores de mayor rango me estresa.                                                   | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 16        | El que mi superior inmediato no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.                                                     | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 17        | El que mi superior inmediato no me respete me estresa.                                                                                             | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 18        | El que mi superior inmediato no se preocupe por mi bienestar me estresa.                                                                           | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| <b>N°</b> | <b>Cohesión con el equipo</b>                                                                                                                      | <b>Opciones</b> |   |   |   |   |   |   |
| 19        | El que no sea parte de un equipo que colabore estrechamente me causa estrés.                                                                       | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 20        | El que mi equipo me presione demasiado me causa estrés.                                                                                            | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 21        | El que mi equipo no tenga prestigio ni valor dentro de la organización me causa estrés.                                                            | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 22        | El que mi equipo se encuentre desorganizado me estresa.                                                                                            | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| <b>N°</b> | <b>Respaldo de cohesión</b>                                                                                                                        | <b>Opciones</b> |   |   |   |   |   |   |
| 23        | El que mi equipo no me respalde en mis decisiones me causa estrés.                                                                                 | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 24        | El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de algunas actividades que me hacen los superiores me causa estrés. | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 25        | El que mi equipo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.                                                                    | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

## Cuestionario de gestión de estilos de enseñanza

### Ficha técnica

El cuestionario de gestión de estilos de enseñanza de Pacheco, Hilda elaborada en el año 2021, tiene como población objetivo a trabajadores, es de administración individual. Su aplicación tiene una duración de 15 minutos. La escala está compuesta de 14 ítems.

Muy buenos días/tardes, continuando con el cuestionario, se presenta a continuación este instrumento cuya finalidad es la de recabar información acerca de la variable gestión de estilos de enseñanza, para ello y al igual que en el cuestionario anterior, se le solicita que responda marcando con una "X" sobre la respuesta que mejor se adecúe al ítem o pregunta que se le presenta, tenga en cuenta los siguientes valores:

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

| -  | <b>Gestión académica</b>                                                                                                                            | <b>Opciones</b> |   |   |   |   |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|
| 1  | La institución ha logrado acondicionar de manera adecuada la curricula educativa a una educación virtual.                                           | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2  | La enseñanza que se brinda en la actualidad, mantiene la misma esencia de las clases presenciales.                                                  | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3  | Los docentes se encuentran debidamente preparados para responder a las clases virtuales.                                                            | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4  | El personal administrativo se encuentra debidamente preparado para apoyar a los maestros y miembros de la Comunidad Educativa.                      | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5  | Se ha establecido una plataforma virtual de fácil manejo y acceso para dar seguimiento al aprendizaje de los estudiantes.                           | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6  | Se han establecido procesos de control virtual para monitorear el trabajo de los docentes.                                                          | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7  | Dentro de la Institución, la dirección demuestra su preocupación para mantener la salud e integridad física y mental del personal en esta pandemia. | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8  | La respuesta entregada por la dirección al escenario del COVID-19 fue rápida y oportuna.                                                            | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| N° | <b>Gestión administrativa y financiera</b>                                                                                                          | <b>Opciones</b> |   |   |   |   |
| 9  | La decisión de disminuir el cobro de las mensualidades a los padres de familia es la adecuada.                                                      | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | La reducción de los costos y gastos mensuales de la Institución ha sido una acción importante.                                                      | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Aun y cuando las clases no son presenciales, la institución ha logrado distribuir la carga laboral de manera organizada.                            | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | El director realiza y entrega orientación en todo momento, demostrando compromiso con el trabajo.                                                   | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 |
| N° | <b>Gestión directiva</b>                                                                                                                            | <b>Opciones</b> |   |   |   |   |

|    |                                                                                                             |   |   |   |   |   |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 13 | La Institución cumple al mismo nivel las metas que cuando se realizaban las clases de manera presencial.    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Todos los integrantes de la institución, participan de manera activa para cumplir con las metas propuestas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



## Anexo 2: Matriz de consistencia

| Formulación del problema                                                                                                                                                                                                                                          | Objetivos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Hipótesis                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Técnica e Instrumentos                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Problema general</b><br/>¿Qué relación existe entre el estrés laboral con los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú?</p> | <p><b>Objetivo general</b><br/>Determinar la relación del estrés laboral y los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar el nivel de estrés laboral en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.</li> <li>2. Identificar la efectividad en los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.</li> <li>3. Establecer la relación entre la dimensión clima organizacional del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.</li> <li>4. Establecer la relación entre la dimensión estructura organizacional del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.</li> <li>5. Establecer la relación entre la dimensión territorio organizacional del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera,</li> </ol> | <p>El estrés laboral se relaciona significativa y negativamente con los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existe una relación significativa y negativa entre la dimensión clima organizacional del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.</li> <li>2. Existe una relación significativa y negativa entre la dimensión estructura organizacional del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.</li> <li>3. Existe una relación significativa y negativa entre la dimensión territorio organizacional del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.</li> </ol> | <p><b>Técnica</b><br/>Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b><br/>Cuestionario</p> |

|                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |  |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|                                | <p>gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.</p> <p>6. Establecer la relación entre la dimensión tecnología del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.</p> <p>7. Establecer la relación entre la dimensión influencia del líder del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.</p> <p>8. Establecer la relación entre la dimensión cohesión con el equipo del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.</p> <p>9. Establecer la relación entre la dimensión respaldo de cohesión del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.</p> | <p>4. Existe una relación significativa y negativa entre la dimensión tecnología del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.</p> <p>5. Existe una relación significativa y negativa entre la dimensión influencia del líder del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.</p> <p>6. Existe una relación significativa y negativa entre la dimensión cohesión con el equipo del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.</p> <p>7. Existe una relación significativa y negativa entre la dimensión respaldo de cohesión del estrés laboral y las dimensiones (gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva) de los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú.</p> |  |
| <b>Diseño de investigación</b> | <b>Población y muestra</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>Variables y dimensiones</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |  |

|                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                 |                                                                                                                                                                        |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <b>Diseño de investigación:</b><br>No experimental<br><br><b>Tipo de estudio:</b><br>Básica<br><br><b>Nivel:</b><br>Correlacional | <b>Población</b><br>40 docentes – hermanas promotoras y directoras miembros de la Congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras<br><br><b>Muestra</b><br>40 docentes – hermanas promotoras y directoras miembros de la Congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras | <b>Variable</b>                 | <b>Dimensiones</b>                                                                                                                                                     |  |
|                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Estrés                          | Clima organizacional<br>Estructura organizacional<br>Territorio organizacional<br>Tecnología<br>Influencia del líder<br>Cohesión con el equipo<br>Respaldo de cohesión |  |
|                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Gestión de estilos de enseñanza | Gestión académica<br>Gestión administrativa y financiera<br>Gestión directiva                                                                                          |  |

### Anexo 3: Prueba de normalidad

Tabla 15

*Prueba de normalidad de Shapiro Wilk*

|                           | Shapiro-Wilk |    |      |
|---------------------------|--------------|----|------|
|                           | Estadístico  | gl | Sig. |
| Clima organizacional      | ,942         | 38 | ,049 |
| Estructura organizacional | ,913         | 38 | ,006 |
| Territorio organizacional | ,939         | 38 | ,040 |
| Tecnología                | ,918         | 38 | ,008 |
| Influencia del líder      | ,909         | 38 | ,004 |
| Cohesión con el equipo    | ,936         | 38 | ,031 |
| Respaldo de cohesión      | ,907         | 38 | ,004 |
| Estrés laboral            | ,896         | 38 | ,002 |
| Estilos de enseñanza      | ,930         | 38 | ,020 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente. Procesamiento de datos de ambos cuestionarios en SPSS-v24

### Interpretación

Debido a que la muestra es menor a 50 individuos, se aplicó la prueba de Shapiro Wilk, misma que, arrojó datos con los cuales se puede establecer que ninguno de los resultados de las variables o dimensiones sometidas a prueba, presentan una distribución normal, esto debido a que el valor sig. Obtenido en cada uno, es menor al margen de error o nivel de significación de 0,05. Gracias a esto, fue posible establecer que, la prueba estadística de correlación a emplear en cada uno de los objetivos, será la prueba Rho de Spearman. En tal sentido, se presenta a continuación de la relación entre variables y dimensiones, en función a cada uno de los objetivos, partiendo por los específicos y terminando en el general.

Es preciso indicar que, en este apartado, se ejecutará la prueba de contrastación de hipótesis, teniendo como criterio que, se aceptará la  $H_i$  (hipótesis de investigación, en la medida de que, el p-valor sea menor a 0,05, caso contrario, será rechazada).

**VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS**

**TÍTULO DE LA TESIS:** Estrés laboral y los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, 2021.

| NIVEL DE MADUREZ SOCIAL                                                                                                   | DIMENSIÓN         | INDICADOR             | ÍTEMES                                                                                                                                              | OPCIÓN DE RESPUESTA          |                   |                 |                |                           | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |                                            |    |                                         |    |                                                   |    | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-------------------|-----------------|----------------|---------------------------|-------------------------------------------|----|--------------------------------------------|----|-----------------------------------------|----|---------------------------------------------------|----|---------------------------------|--|
|                                                                                                                           |                   |                       |                                                                                                                                                     | Totalmente en desacuerdo (1) | En desacuerdo (2) | Indiferente (3) | De acuerdo (4) | Totalmente de acuerdo (5) | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMES |    | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMES Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |                                 |  |
|                                                                                                                           |                   |                       |                                                                                                                                                     |                              |                   |                 |                |                           | SÍ                                        | NO | SÍ                                         | NO | SÍ                                      | NO | SÍ                                                | NO |                                 |  |
|                                                                                                                           | Gestión académica | Diseño de currículo   | La institución ha logrado acondicionar de manera adecuada la curricula educativa a una educación virtual.                                           |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    | x                                                 |    |                                 |  |
| La enseñanza que se brinda en la actualidad, mantiene la misma esencia de las clases presenciales.                        |                   |                       |                                                                                                                                                     |                              |                   |                 |                | x                         |                                           | x  |                                            | x  |                                         | x  |                                                   |    |                                 |  |
| Los docentes se encuentran debidamente preparados para responder a las clases virtuales.                                  |                   |                       |                                                                                                                                                     |                              |                   |                 |                | x                         |                                           | x  |                                            | x  |                                         | x  |                                                   |    |                                 |  |
|                                                                                                                           |                   | Gestión de clases     | El personal administrativo se encuentra debidamente preparado para apoyar a los maestros y miembros de la Comunidad Educativa.                      |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    | x                                                 |    |                                 |  |
| Se ha establecido una plataforma virtual de fácil manejo y acceso para dar seguimiento al aprendizaje de los estudiantes. |                   |                       |                                                                                                                                                     |                              |                   |                 |                | x                         |                                           | x  |                                            | x  |                                         | x  |                                                   |    |                                 |  |
| Se han establecido procesos de control virtual para monitorear el trabajo de los docentes.                                |                   |                       |                                                                                                                                                     |                              |                   |                 |                | x                         |                                           | x  |                                            | x  |                                         | x  |                                                   |    |                                 |  |
|                                                                                                                           |                   | Seguimiento académico | Dentro de la Institución, la dirección demuestra su preocupación para mantener la salud e integridad física y mental del personal en esta pandemia. |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    | x                                                 |    |                                 |  |

|                                                                                                                                                                                                     |                                            |                           |                                                                                                |  |  |  |  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| Estrés laboral y los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, 2021 |                                            |                           | La respuesta entregada por la dirección al escenario del COVID19 fue rápida y oportuna.        |  |  |  |  |  | x |  | x |  | x |  | x |  |  |
|                                                                                                                                                                                                     |                                            |                           | La decisión de disminuir el cobro de las mensualidades a los padres de familia es la adecuada. |  |  |  |  |  | x |  | x |  | x |  | x |  |  |
|                                                                                                                                                                                                     | <b>Gestión administrativa y financiera</b> | Manejo del talento humano | La reducción de los costos y gastos mensuales de la Institución ha sido una acción importante. |  |  |  |  |  | x |  | x |  | x |  | x |  |  |

|                          |  |                               |                                                                                                                          |  |  |  |  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |  |
|--------------------------|--|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
|                          |  | Estrategias financieras       | Aun y cuando las clases no son presenciales, la institución ha logrado distribuir la carga laboral de manera organizada. |  |  |  |  |  | x |  | x |  | x |  | x |  |  |
|                          |  |                               | El director realiza y entrega orientación en todo momento, demostrando compromiso con el trabajo.                        |  |  |  |  |  | x |  | x |  | x |  | x |  |  |
| <b>Gestión directiva</b> |  | Organización del trabajo      | La Institución cumple al mismo nivel las metas que cuando se realizaban las clases de manera presencial.                 |  |  |  |  |  | x |  | x |  | x |  | x |  |  |
|                          |  | Evaluación del funcionamiento | Todos los integrantes de la institución, participan de manera activa para cumplir con las metas propuestas.              |  |  |  |  |  | x |  | x |  | x |  | x |  |  |



Lina iris Palacios Serna  
DNI 18095633

**Dra. LINA IRIS PALACIOS SERNA**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO DE ESTILOS DE ENSEÑANZA

**OBJETIVO:** Evaluación de los estilos de enseñanza adoptados por cada institución

**Objetivo específico:** Medir los estilos de enseñanza

**DIRIGIDO A:** 40 trabajadores de 45 a 80 años de edad

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:**

**GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO:**

**VALORACIÓN:**

| SATISFACTORIO | SUFICIENTE | POR MEJORAR |
|---------------|------------|-------------|
| X             |            |             |

\*la valoración la determina el experto.



Lina iris Palacios Serna  
DNI 18095633

**Dra. LINA IRIS PALACIOS SERNA**

### INDICACIONES

**SEÑOR(A) JUEZ EXPERTO:** o Al momento de llenar la matriz por favor marque con una x o un aspa.

- Las observaciones y/o descripciones escribirlas en el recuadro indicado, no por otro lado de la matriz
- Por favor adjuntar su hoja de vida (donde especifique su formación académica con una pequeña descripción de su experiencia, así mismo especificar donde obtuvo su título y maestría)



**VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS**

**TÍTULO DE LA TESIS:** Estrés laboral y los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, 2021.

| NIVEL DE MADUREZ SOCIAL | DIMENSIÓN             | INDICADOR | ÍTEMES                                                                                                                                              | OPCIÓN DE RESPUESTA          |                   |                 |                |                           | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |                                            |    |                                         |    |                                                   |    | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |
|-------------------------|-----------------------|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-------------------|-----------------|----------------|---------------------------|-------------------------------------------|----|--------------------------------------------|----|-----------------------------------------|----|---------------------------------------------------|----|---------------------------------|
|                         |                       |           |                                                                                                                                                     | Totalmente en desacuerdo (1) | En desacuerdo (2) | Indiferente (3) | De acuerdo (4) | Totalmente de acuerdo (5) | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMES |    | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMES Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |                                 |
|                         |                       |           |                                                                                                                                                     |                              |                   |                 |                |                           | SÍ                                        | NO | SÍ                                         | NO | SÍ                                      | NO | SÍ                                                | NO |                                 |
| Gestión académica       | Diseño de currículo   |           | La institución ha logrado acondicionar de manera adecuada la curricula educativa a una educación virtual.                                           |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    | x                                                 |    |                                 |
|                         |                       |           | La enseñanza que se brinda en la actualidad, mantiene la misma esencia de las clases presenciales.                                                  |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    | x                                                 |    |                                 |
|                         |                       |           | Los docentes se encuentran debidamente preparados para responder a las clases virtuales.                                                            |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    | x                                                 |    |                                 |
|                         | Gestión de clases     |           | El personal administrativo se encuentra debidamente preparado para apoyar a los maestros y miembros de la Comunidad Educativa.                      |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    | x                                                 |    |                                 |
|                         |                       |           | Se ha establecido una plataforma virtual de fácil manejo y acceso para dar seguimiento al aprendizaje de los estudiantes.                           |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    | x                                                 |    |                                 |
|                         |                       |           | Se han establecido procesos de control virtual para monitorear el trabajo de los docentes.                                                          |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    | x                                                 |    |                                 |
|                         | Seguimiento académico |           | Dentro de la Institución, la dirección demuestra su preocupación para mantener la salud e integridad física y mental del personal en esta pandemia. |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    | x                                                 |    |                                 |

|                                                                                                                                                                                                     |                                            |                           |                                                                                                |  |  |  |  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|
| Estrés laboral y los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, 2021 |                                            |                           | La respuesta entregada por la dirección al escenario del COVID19 fue rápida y oportuna.        |  |  |  |  |  | x |  | x |  | x |  | x |  |
|                                                                                                                                                                                                     |                                            |                           | La decisión de disminuir el cobro de las mensualidades a los padres de familia es la adecuada. |  |  |  |  |  | x |  | x |  | x |  | x |  |
|                                                                                                                                                                                                     | <b>Gestión administrativa y financiera</b> | Manejo del talento humano | La reducción de los costos y gastos mensuales de la Institución ha sido una acción importante. |  |  |  |  |  | x |  | x |  | x |  | x |  |

|  |                   |                               |                                                                                                                          |  |  |  |  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |  |
|--|-------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
|  |                   | Estrategias financieras       | Aun y cuando las clases no son presenciales, la institución ha logrado distribuir la carga laboral de manera organizada. |  |  |  |  |  | x |  | x |  | x |  | x |  |  |
|  |                   |                               | El director realiza y entrega orientación en todo momento, demostrando compromiso con el trabajo.                        |  |  |  |  |  | x |  | x |  | x |  | x |  |  |
|  | Gestión directiva | Organización del trabajo      | La Institución cumple al mismo nivel las metas que cuando se realizaban las clases de manera presencial.                 |  |  |  |  |  | x |  | x |  | x |  | x |  |  |
|  |                   | Evaluación del funcionamiento | Todos los integrantes de la institución, participan de manera activa para cumplir con las metas propuestas.              |  |  |  |  |  | x |  | x |  | x |  | x |  |  |


---

**Dr. Estuardo Mercado**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO DE ESTILOS DE ENSEÑANZA

**OBJETIVO:** Evaluación de los estilos de enseñanza adoptados por cada institución

**Objetivo específico:** Medir los estilos de enseñanza

**DIRIGIDO A:** 40 trabajadores de 45 a 80 años de edad

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:**

**GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO:**

**VALORACIÓN:**

| SATISFACTORIO | SUFICIENTE | POR MEJORAR |
|---------------|------------|-------------|
| X             |            |             |

\*la valoración la determina el experto.

  
Dr. Estuardo Mercado

### INDICACIONES

**SEÑOR(A) JUEZ EXPERTO:** o Al momento de llenar la matriz por favor marque con una x o un aspa.

- Las observaciones y/o descripciones escribirlas en el recuadro indicado, no por otro lado de la matriz
- Por favor adjuntar su hoja de vida (donde especifique su formación académica con una pequeña descripción de su experiencia, así mismo especificar donde obtuvo su título y maestría)

**VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS**

**TÍTULO DE LA TESIS:** Estrés laboral y los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, 2021.

| NIVEL DE MADUREZ SOCIAL | DIMENSIÓN             | INDICADOR | ÍTEMES                                                                                                                                              | OPCIÓN DE RESPUESTA          |                   |                 |                |                           | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |                                            |    |                                         |    |                                                   |    | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |  |
|-------------------------|-----------------------|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-------------------|-----------------|----------------|---------------------------|-------------------------------------------|----|--------------------------------------------|----|-----------------------------------------|----|---------------------------------------------------|----|---------------------------------|--|
|                         |                       |           |                                                                                                                                                     | Totalmente en desacuerdo (1) | En desacuerdo (2) | Indiferente (3) | De acuerdo (4) | Totalmente de acuerdo (5) | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMES |    | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMES Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |                                 |  |
|                         |                       |           |                                                                                                                                                     |                              |                   |                 |                |                           | SÍ                                        | NO | SÍ                                         | NO | SÍ                                      | NO | SÍ                                                | NO |                                 |  |
| Gestión académica       | Diseño de currículo   |           | La institución ha logrado acondicionar de manera adecuada la curricula educativa a una educación virtual.                                           |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    | x                                                 |    |                                 |  |
|                         |                       |           | La enseñanza que se brinda en la actualidad, mantiene la misma esencia de las clases presenciales.                                                  |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    | x                                                 |    |                                 |  |
|                         |                       |           | Los docentes se encuentran debidamente preparados para responder a las clases virtuales.                                                            |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    | x                                                 |    |                                 |  |
|                         | Gestión de clases     |           | El personal administrativo se encuentra debidamente preparado para apoyar a los maestros y miembros de la Comunidad Educativa.                      |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    | x                                                 |    |                                 |  |
|                         |                       |           | Se ha establecido una plataforma virtual de fácil manejo y acceso para dar seguimiento al aprendizaje de los estudiantes.                           |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    | x                                                 |    |                                 |  |
|                         |                       |           | Se han establecido procesos de control virtual para monitorear el trabajo de los docentes.                                                          |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    | x                                                 |    |                                 |  |
|                         | Seguimiento académico |           | Dentro de la Institución, la dirección demuestra su preocupación para mantener la salud e integridad física y mental del personal en esta pandemia. |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    | x                                                 |    |                                 |  |

|                                                                                                                                                                                                     |                                            |                           |                                                                                                |  |  |  |  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|
| Estrés laboral y los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, 2021 |                                            |                           | La respuesta entregada por la dirección al escenario del COVID19 fue rápida y oportuna.        |  |  |  |  |  | x |  | x |  | x |  | x |  |
|                                                                                                                                                                                                     |                                            |                           | La decisión de disminuir el cobro de las mensualidades a los padres de familia es la adecuada. |  |  |  |  |  | x |  | x |  | x |  | x |  |
|                                                                                                                                                                                                     | <b>Gestión administrativa y financiera</b> | Manejo del talento humano | La reducción de los costos y gastos mensuales de la Institución ha sido una acción importante. |  |  |  |  |  | x |  | x |  | x |  | x |  |

|  |                   |                               |                                                                                                                          |  |  |  |  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |  |
|--|-------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
|  |                   | Estrategias financieras       | Aun y cuando las clases no son presenciales, la institución ha logrado distribuir la carga laboral de manera organizada. |  |  |  |  |  | x |  | x |  | x |  | x |  |  |
|  |                   |                               | El director realiza y entrega orientación en todo momento, demostrando compromiso con el trabajo.                        |  |  |  |  |  | x |  | x |  | x |  | x |  |  |
|  | Gestión directiva | Organización del trabajo      | La Institución cumple al mismo nivel las metas que cuando se realizaban las clases de manera presencial.                 |  |  |  |  |  | x |  | x |  | x |  | x |  |  |
|  |                   | Evaluación del funcionamiento | Todos los integrantes de la institución, participan de manera activa para cumplir con las metas propuestas.              |  |  |  |  |  | x |  | x |  | x |  | x |  |  |



Dra. Margot Comejo Arredondo  
229568881

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO DE ESTILOS DE ENSEÑANZA

**OBJETIVO:** Evaluación de los estilos de enseñanza adoptados por cada institución

**Objetivo específico:** Medir los estilos de enseñanza

**DIRIGIDO A:** 40 trabajadores de 45 a 80 años de edad

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:**

**GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO:**

**VALORACIÓN:**

| SATISFACTORIO | SUFICIENTE | POR MEJORAR |
|---------------|------------|-------------|
| X             |            |             |

\*la valoración la determina el experto.



Dra. Margot Comejo Arredondo  
299568881

### INDICACIONES

**SEÑOR(A) JUEZ EXPERTO:** o Al momento de llenar la matriz por favor marque con una x o un aspa.

- Las observaciones y/o descripciones escribirlas en el recuadro indicado, no por otro lado de la matriz
- Por favor adjuntar su hoja de vida (donde especifique su formación académica con una pequeña descripción de su experiencia, así mismo especificar donde obtuvo su título y maestría)



**VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS**

**TÍTULO DE LA TESIS:** Estrés laboral y los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, 2021.

| NIVEL DE MADUREZ SOCIAL | DIMENSIÓN         | INDICADOR             | ÍTEMES                                                                                                                                              | OPCIÓN DE RESPUESTA          |                   |                 |                |                           | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |                                            |    |                                         |    |                                                   |    | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |
|-------------------------|-------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-------------------|-----------------|----------------|---------------------------|-------------------------------------------|----|--------------------------------------------|----|-----------------------------------------|----|---------------------------------------------------|----|---------------------------------|
|                         |                   |                       |                                                                                                                                                     | Totalmente en desacuerdo (1) | En desacuerdo (2) | Indiferente (3) | De acuerdo (4) | Totalmente de acuerdo (5) | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMES |    | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMES Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |                                 |
|                         |                   |                       |                                                                                                                                                     |                              |                   |                 |                |                           | SÍ                                        | NO | SÍ                                         | NO | SÍ                                      | NO | SÍ                                                | NO |                                 |
|                         | Gestión académica | Diseño de currículo   | La institución ha logrado acondicionar de manera adecuada la currícula educativa a una educación virtual.                                           |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    |                                                   |    |                                 |
|                         |                   |                       | La enseñanza que se brinda en la actualidad, mantiene la misma esencia de las clases presenciales.                                                  |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    |                                                   |    |                                 |
|                         |                   |                       | Los docentes se encuentran debidamente preparados para responder a las clases virtuales.                                                            |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    |                                                   |    |                                 |
|                         |                   | Gestión de clases     | El personal administrativo se encuentra debidamente preparado para apoyar a los maestros y miembros de la Comunidad Educativa.                      |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    | x                                                 |    |                                 |
|                         |                   |                       | Se ha establecido una plataforma virtual de fácil manejo y acceso para dar seguimiento al aprendizaje de los estudiantes.                           |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    | x                                                 |    |                                 |
|                         |                   |                       | Se han establecido procesos de control virtual para monitorear el trabajo de los docentes.                                                          |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    | x                                                 |    |                                 |
|                         |                   | Seguimiento académico | Dentro de la Institución, la dirección demuestra su preocupación para mantener la salud e integridad física y mental del personal en esta pandemia. |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    | x                                                 |    |                                 |
|                         |                   |                       | La respuesta entregada por la dirección al escenario del COVID19 fue rápida y oportuna.                                                             |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    | x                                                 |    |                                 |

Estrés laboral y los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, 2021

|                                                   |                                  |                                                                                                       |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
|---------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| <p><b>Gestión administrativa y financiera</b></p> | <p>Manejo del talento humano</p> | <p>La decisión de disminuir el cobro de las mensualidades a los padres de familia es la adecuada.</p> |  |  |  |  |  | x |   | x |   | x |   | x |   |  |
|                                                   |                                  | <p>La reducción de los costos y gastos mensuales de la Institución ha sido una acción importante.</p> |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   | x |  |

|  |                   |                               |                                                                                                                          |  |  |  |  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |  |
|--|-------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
|  |                   | Estrategias financieras       | Aun y cuando las clases no son presenciales, la institución ha logrado distribuir la carga laboral de manera organizada. |  |  |  |  |  | x |  | x |  | x |  | x |  |  |
|  |                   |                               | El director realiza y entrega orientación en todo momento, demostrando compromiso con el trabajo.                        |  |  |  |  |  | x |  | x |  | x |  | x |  |  |
|  | Gestión directiva | Organización del trabajo      | La Institución cumple al mismo nivel las metas que cuando se realizaban las clases de manera presencial.                 |  |  |  |  |  | x |  | x |  | x |  | x |  |  |
|  |                   | Evaluación del funcionamiento | Todos los integrantes de la institución, participan de manera activa para cumplir con las metas propuestas.              |  |  |  |  |  | x |  | x |  | x |  | x |  |  |

  
 Dra. María R. Taco Prado  
 R.M.M.

DNI 08398210

---

Dra. María Taco Prado

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO DE ESTILOS DE ENSEÑANZA

**OBJETIVO:** Evaluación de los estilos de enseñanza adoptados por cada institución

**Objetivo específico:** Medir los estilos de enseñanza

**DIRIGIDO A:** 40 trabajadores de 45 a 80 años de edad

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:**

**GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO:**

**VALORACIÓN:**

| SATISFACTORIO | SUFICIENTE | POR MEJORAR |
|---------------|------------|-------------|
| X             |            |             |

\*la valoración la determina el experto.

  
Dra. María R. Taco Prado  
R.M.M.  
**Dra. María Taco Prado**

### INDICACIONES

**SEÑOR(A) JUEZ EXPERTO:** o Al momento de llenar la matriz por favor marque con una x o un aspa.

- Las observaciones y/o descripciones escribirlas en el recuadro indicado, no por otro lado de la matriz
- Por favor adjuntar su hoja de vida (donde especifique su formación académica con una pequeña descripción de su experiencia, así mismo especificar donde obtuvo su título y maestría)

**VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS**

**TÍTULO DE LA TESIS:** Estrés laboral y los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, 2021.

| NIVEL DE MADUREZ SOCIAL | DIMENSIÓN         | INDICADOR             | ÍTEMES                                                                                                                                              | OPCIÓN DE RESPUESTA          |                   |                 |                |                           | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |                                            |    |                                         |    |                                                   |    | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |  |  |
|-------------------------|-------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-------------------|-----------------|----------------|---------------------------|-------------------------------------------|----|--------------------------------------------|----|-----------------------------------------|----|---------------------------------------------------|----|---------------------------------|--|--|
|                         |                   |                       |                                                                                                                                                     | Totalmente en desacuerdo (1) | En desacuerdo (2) | Indiferente (3) | De acuerdo (4) | Totalmente de acuerdo (5) | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMES |    | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMES Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |                                 |  |  |
|                         |                   |                       |                                                                                                                                                     |                              |                   |                 |                |                           | SÍ                                        | NO | SÍ                                         | NO | SÍ                                      | NO | SÍ                                                | NO |                                 |  |  |
|                         | Gestión académica | Diseño de currículo   | La institución ha logrado acondicionar de manera adecuada la currícula educativa a una educación virtual.                                           |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    |                                                   |    |                                 |  |  |
|                         |                   |                       | La enseñanza que se brinda en la actualidad, mantiene la misma esencia de las clases presenciales.                                                  |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    |                                                   |    |                                 |  |  |
|                         |                   |                       | Los docentes se encienden debidamente preparados para responder a las clases virtuales.                                                             |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    | x                                                 |    |                                 |  |  |
|                         |                   | Gestión de clases     | El personal administrativo se encuentra debidamente preparado para apoyar a los maestros y miembros de la Comunidad Educativa.                      |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    | x                                                 |    |                                 |  |  |
|                         |                   |                       | Se ha establecido una plataforma virtual de fácil manejo y acceso para dar seguimiento al aprendizaje de los estudiantes.                           |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    | x                                                 |    |                                 |  |  |
|                         |                   |                       | Se han establecido procesos de control virtual para monitorear el trabajo de los docentes.                                                          |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    | x                                                 |    |                                 |  |  |
|                         |                   | Seguimiento académico | Dentro de la Institución, la dirección demuestra su preocupación para mantener la salud e integridad física y mental del personal en esta pandemia. |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    | x                                                 |    |                                 |  |  |
|                         |                   |                       | La respuesta entregada por la dirección al escenario del COVID19 fue rápida y oportuna.                                                             |                              |                   |                 |                |                           | x                                         |    | x                                          |    | x                                       |    | x                                                 |    |                                 |  |  |

Estrés laboral y los estilos de enseñanza en tiempos de pandemia en la gestión institucional de los colegios pertenecientes a la congregación de las Religiosas Mercedarias Misioneras – Perú, 2021

|                                                   |                                  |                                                                                                       |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
|---------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| <p><b>Gestión administrativa y financiera</b></p> | <p>Manejo del talento humano</p> | <p>La decisión de disminuir el cobro de las mensualidades a los padres de familia es la adecuada.</p> |  |  |  |  |  | x |   | x |   | x |   | x |   |  |
|                                                   |                                  | <p>La reducción de los costos y gastos mensuales de la Institución ha sido una acción importante.</p> |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   | x |  |

|  |                   |                               |                                                                                                                          |  |  |  |  |  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |
|--|-------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|
|  |                   | Estrategias financieras       | Aun y cuando las clases no son presenciales, la institución ha logrado distribuir la carga laboral de manera organizada. |  |  |  |  |  |  | x |  | x |  | x |  | x |  |
|  |                   | Estrategias financieras       | El director realiza y entrega orientación en todo momento, demostrando compromiso con el trabajo.                        |  |  |  |  |  |  | x |  | x |  | x |  | x |  |
|  | Gestión directiva | Organización del trabajo      | La Institución cumple al mismo nivel las metas que cuando se realizaban las clases de manera presencial.                 |  |  |  |  |  |  | x |  | x |  | x |  | x |  |
|  |                   | Evaluación del funcionamiento | Todos los integrantes de la institución, participan de manera activa para cumplir con las metas propuestas.              |  |  |  |  |  |  | x |  | x |  | x |  | x |  |

  
Mg. Bertha Larico Cárdenas

DNI 29311908

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO DE ESTILOS DE ENSEÑANZA

**OBJETIVO:** Evaluación de los estilos de enseñanza adoptados por cada institución

**Objetivo específico:** Medir los estilos de enseñanza

**DIRIGIDO A:** 40 trabajadores de 45 a 80 años de edad

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:**

**GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO:**

**VALORACIÓN:**

| SATISFACTORIO | SUFICIENTE | POR MEJORAR |
|---------------|------------|-------------|
| X             |            |             |

\*la valoración la determina el experto.

  
Mg. Bertha Larico Cárdenas

DNI 29311908

### INDICACIONES

**SEÑOR(A) JUEZ EXPERTO:** o Al momento de llenar la matriz por favor marque con una x o un aspa.

- o Las observaciones y/o descripciones escribirlas en el recuadro indicado, no por otro lado de la matriz
- o Por favor adjuntar su hoja de vida (donde especifique su formación académica con una pequeña descripción de su experiencia, así mismo especificar donde obtuvo su título y maestría)



