

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Profesional de Psicología



TESIS

Título : **ESTRÉS LABORAL EN EL TRABAJO
REMOTO DEL PERSONAL DOCENTE
Y NO DOCENTE DE UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE
CARHUAMAYO – 2021**

Para optar : Título Profesional de Psicólogo

Autor : Bachiller Carlos Enrique Calderon Cristobal

Asesora : Mg. Marisa Irma Julcarima Torre

Línea de Investigación institucional: Salud y gestión de la salud

Fecha de inicio y culminación: Abril 2021 – Abril de 2022

Huancayo – Perú

2022

DEDICATORIA:

Dedicar primero a Dios por la bendición que me brinda, así mismo una profunda dedicación a mis padres Pedro y Hermelinda por ser el sustento de mi vida, a mis hermanos por su apoyo incondicional que me motivan a seguir adelante.

El Autor

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la fe y por su amor que me brinda.

Agradezco a mis padres por su enseñanza para lograr mis objetivos.

Agradezco de todo corazón a mi asesora Mg. Marisa Irma Julcarima Torre por su orientación, seguimiento y asesoría.

Agradezco a la institución educativa Santa Rosa de Carhuamayo que me permitió realizar el trabajo de investigación, de manera cordial a los docentes no docentes por el entusiasmo y participación.

Carlos

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la población mundial se vio afectada por la pandemia del COVID-19, por ello se dan los desafíos que enfrenta el docente y no docente en una institución educativa en tal sentido en ocasiones se vuelven abrumadores y generan el estrés laboral.

Así mismo los docentes y no docentes cambiaron su estilo de trabajo de permanecer en el hogar con el trabajo remoto, así mismo el aprendizaje de las herramientas tecnológicas para el dictado de las clases, es por ello que según OMS (2016) el estrés es el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción, es la situación que provoca un malestar determinado y como la reacción ante una situación amenazante.

En el presente informe final de investigación cuyo título “*Estrés laboral en el trabajo remoto del personal docente y no docente de una institución educativa de Carhuamayo*”, el objetivo fue determinar los niveles de estrés laboral en el trabajo remoto del personal docente y no docente de una institución educativa de Carhuamayo.

Se utilizó como metodología: En la investigación general el método científico, de tipo de investigación básica, con el nivel descriptivo, de diseño no experimental – descriptivo simple.

En el capítulo I con el Planteamiento de Problema se desarrolla la descripción de la realidad problemática a nivel mundial, continental, del país y la región, acto seguido con la formulación el problema, justificación y objetivos general y específicos.

En el capítulo II se estableció el Marco Teórico, abordando asimismo a los antecedentes internacionales, nacionales y locales, así como las bases teóricas , el marco conceptual de la variable y sus mediciones que nos facilitaron al informe final, acudimos a los artículos científicos para obtener información según “Hoyo (2004) define al estrés laboral

como una situación de desajuste entre el trabajador y su puesto de trabajo, no dispone de los suficientes recursos para afrontar la problemática laboral y aparece la experiencia del estrés laboral (p. 6).”.

En el capítulo III no se consideró la Hipótesis debido que es una investigación descriptiva, de tal manera se sustenta en el informe final.

En el capítulo IV se abordaron aspectos metodológicos como el método general el método científico, de tipo de investigación básica, de nivel descriptivo, con diseño no experimental – descriptivo simple; la población ha contado con 79 participantes entre docentes y no docentes, de la tal forma se utilizó las técnicas e instrumentos de recolección de datos proseguida con el análisis de datos y culminando con aspectos éticos de la investigación.

En el capítulo V, se detalla el análisis descriptivo de los resultados, contrastación de la Hipótesis, acto seguido el análisis de las discusiones de los resultados, en seguida se abordó las conclusiones, recomendaciones así mismo se encuentran las fuentes bibliográficas y los anexos correspondientes.

El Autor

CONTENIDO

DEDICATORIA:	II
AGRADECIMIENTO	III
INTRODUCCIÓN	IV
CONTENIDO	VI
CONTENIDO DE TABLAS	X
ABSTRACT	XII
CAPÍTULO I	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	13
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
<i>1.2.1 Problema General</i>	17
<i>1.2.2 Problemas Específicos</i>	17
1.3 JUSTIFICACIÓN	18
<i>1.3.1 Social</i>	18
<i>1.3.2 Metodológica</i>	19
1.4 OBJETIVOS	20
<i>1.4.1 Objetivo General</i>	20
<i>1.4.2 Objetivos Específicos</i>	20
CAPÍTULO II	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1 ANTECEDENTES	21
<i>2.1.1 Antecedentes internacionales</i>	21
<i>2.1.2 Antecedentes nacionales</i>	23

2.1.3	<i>Antecedentes Locales</i>	25
2.2	BASES TEÓRICOS O CIENTÍFICAS	26
2.2.1	<i>El Estrés</i>	26
2.2.2	<i>Estrés Laboral</i>	28
2.2.3	<i>Fisiopatología del Estrés o Fases del Estrés</i>	30
2.2.4	<i>Componentes Del Estrés</i>	31
2.2.5	<i>Tipos De Estrés Laboral</i>	33
2.2.6	<i>Causas del Estrés Laboral</i>	35
2.2.7	<i>Síntomas o Manifestaciones del Estrés Laboral</i>	36
2.2.8	<i>Consecuencias del Estrés Laboral</i>	38
2.2.9	<i>Prevención del Estrés Laboral:</i>	39
2.2.10	<i>Dimensiones del Estrés Laboral</i>	41
2.2.11	<i>Trabajo Remoto de los Docentes del Perú</i>	45
2.2.12	<i>Docente</i>	47
2.2.13	<i>No Docente</i>	48
2.3	MARCO CONCEPTUAL VARIABLE	48
CAPÍTULO III		50
HIPÓTESIS		50
3.1	VARIABLES	50
3.1.1	<i>Estrés laboral</i>	50
CAPÍTULO IV		51
METODOLOGÍA		51
4.1	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	51
4.2	TIPO DE INVESTIGACIÓN	51
4.3	NIVEL DE INVESTIGACIÓN	51
4.4	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	52

4.5	POBLACIÓN Y MUESTRA	52
4.5.1	<i>Población:</i>	52
4.5.2	<i>Muestra:</i>	53
4.5.3	<i>Criterios de Inclusión:</i>	53
4.5.4	<i>Criterios de Exclusión:</i>	54
4.6	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	54
4.7	VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	59
4.8	TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.	60
4.8.1	<i>Procesamiento de los datos</i>	60
4.8.2	<i>Técnicas de la estadística descriptiva</i>	60
4.9	ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN	61
CAPÍTULO V		62
RESULTADOS		62
5.1	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	62
CAPITULO VI		69
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		69
CAPITULO VII		72
CONCLUSIONES		72
CAPITULO VII		74
RECOMENDACIONES		74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		75
ANEXOS		85
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA		86
ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		88
ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO		90

ANEXO 4: INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	91
<i>INSTRUMENTO UTILIZADO DE MANERA VIRTUAL</i>	93
<i>INVENTARIO BURNOUT MASLACH</i>	93
ANEXO N° 5 CARTA DE AUTORIZACION	97
ANEXO N° 6 CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	98
ANEXO N° 7 SOLICITUD DE PEMISO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	99
ANEXO 8: CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO	100
ANEXO 9: LA DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS	110
ANEXO 10: CONSENTIMIENTO INFORMADO	112
ANEXO N° 12 DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD	121

CONTENIDO DE TABLAS

TABLA 1.....	62
Distribución de participantes según nivel de estrés laboral del personal docente y no docente.....	62
TABLA 2.....	63
Distribución de participantes según dimensión cansancio emocional del personal docente.....	63
TABLA 3.....	64
Distribución de participantes según dimensión cansancio emocional del personal no docente.....	64
TABLA 4.....	65
Distribución de participantes según dimensión despersonalización en el personal docente.....	65
TABLA 5.....	66
Distribución de participantes según dimensión despersonalización en el personal no docente.....	66
TABLA 6.....	67
Distribución de participantes según dimensión realización personal en el personal docente.....	67
TABLA 7.....	68
Distribución de participantes según dimensión realización personal en el personal no docente.....	68

RESUMEN

La presente investigación, tiene como problema general ¿Cuáles son los niveles de estrés laboral en el trabajo remoto del personal docente y no docente de una institución educativa de Carhuamayo - 2021?, el objetivo fue determinar los niveles de estrés laboral en el trabajo remoto del personal docente y no docente de una institución educativa de Carhuamayo, se empleó el método científico, tipo de investigación básica, de nivel descriptivo, con diseño no experimental – descriptivo simple, donde la muestra estuvo constituida por 79 participantes entre ellos con 67 docentes y 12 no docentes. El instrumento utilizado fue el cuestionario “Inventario Burnout de Maslach”. Los resultados de esta investigación evidencian que más de la mitad de los participantes con el 64,6% presentan un nivel medio de estrés laboral, mientras que el 35,4% presentan nivel alto de estrés laboral y ninguno de los evaluados presenta nivel baja de estrés laboral, por lo general se evidencia la presencia del estrés laboral de la misma manera se recomienda la intervención inmediata de profesionales para contrarrestar el estrés laboral de quien lo padecen de igual manera el uso de la comunicación asertiva de manera empática entre la comunidad educativa que lo integran ya sea de personal docente y no docente, estudiantes y padres de familia, se recomienda recibir talleres y/o charlas para contrarrestar el estrés laboral.

Palabras clave: Estrés laboral, cansancio emocional, despersonalización, realización personal, docente, no docente.

ABSTRACT

The present investigation has as a general problem, what are the levels of work stress in the remote work of the teaching and non-teaching staff of an educational institution in Carhuamayo - 2021? The objective was to determine the levels of work stress in the remote work of the teaching and non-teaching staff of an educational institution in Carhuamayo, the scientific method was used, type of basic research, descriptive level, with non-experimental design - simple descriptive, where the sample consisted of 79 participants, including 67 teachers and 12 not teachers. The instrument used was the "Maslach Burnout Inventory" questionnaire. The results of this research show that more than half of the participants with 64.6% have a medium level of work stress, while 35.4% have a high level of work stress and none of those evaluated have a low level of stress. work stress, usually the presence of work stress is evidenced in the same way, the immediate intervention of professionals is recommended to counteract the work stress of those who suffer from it, in the same way the use of assertive communication in an empathic way between the educational community that It is made up of teaching and non-teaching staff, students and parents, it is recommended to receive workshops and/or talks to counteract work stress.

Keywords: Work stress, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment, teacher, non-teacher.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La Organización mundial de la salud (OMS), considera al estrés laboral como una respuesta de la persona ante las imposiciones y precisiones laborales que se acomodan a sus conocimientos y capacidades que pone en prueba para afrontar una determinada situación. Agregando que el estrés laboral amenaza el buen funcionamiento y cumplimiento de los resultados de la organización (OMS, 2004).

En el año 2010 la OMS define al estrés como la persona que no responde o no poder afrontar a las demandas en el trabajo que se manifiestan en respuestas psicológicas y con sentimientos subjetivos (OMS,2010).

En el año 2019 la OMS reconoce al estrés laboral como una enfermedad relacionada con problemas de estrés en el trabajo, ya que desde el 1 de enero del 2022 será incluido como una enfermedad en la Clasificación Internacional del Enfermedades, agrega que el estrés laboral es identificado con el agotamiento o debilidad, aislamiento de trabajo, y bajo rendimiento en la actividad profesional (IVAZETA, 2019)

De acuerdo con el portal de ofertas laborales El Empleo refiere que estudios realizados por la OMS y la Organización Internacional del Trabajo estiman que en la población mundial el 30% lo padece del estrés laboral, así como también en países de buena industria la cifra obtiene en niveles superiores. En América Latina se estima que el 40% de los empleadores ha llegado a tener estrés laboral, los países en mención son Argentina, México, Colombia y Chile (Estrés, un mal que aqueja el entorno

laboral. 2015, marzo 24).

Así mismo de acuerdo con la OMS el estrés laboral compromete el 25 por ciento de 75 mil muertes al año que son registrado en el país de México, de los cuales el 75% de empleadores padecen de esta enfermedad, de tal manera que se considera como el primer lugar, en segundo lugar lo ocupa el país de China con 73% y el país de Estados Unidos en el tercer lugar con el 59% así lo llegó informar Valdés Palazuelos, secretario de la Comisión de Economía de San Lázaro (México, primer lugar en estrés laboral: OMS. 2015, mayo 17).

Según Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) manifiesta con la descentralización actual del lugar de trabajo, así como el empleo de tecnologías de la información y la comunicación (TIC`s) ya no es necesario la presencia del individuo en el centro de trabajo. Reitera que ya es posible trabajar de forma remota mediante ordenadores portátiles, Tablet, laptop desde el domicilio. Se percibe el trabajo remoto que son realizados desde su casa y que presume que es una de las causas para generar el estrés laboral (OISS, 2019).

Según la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EROFOUND) manifiesta que en el continente europeo se estima que aproximadamente el 25 % de trabajadores aseguran haber experimentado el estrés laboral durante su permanencia en su centro de labores, y el mismo 25% asegura que el trabajar produce un efecto negativo en la salud de cada personal (EUROFOUND, 2014).

Según Mauricio Chavarría Loiza en América Latina, el estrés laboral crece año a año en países como Argentina el 26% de los trabajadores aseguran haber sufrido de carga mental en algún momento dentro de su trabajo, en el país vecino Brasil el 14% de las prestaciones sanitarias se deben al estrés laboral; y en el Chile

el 28% de los empleados afirma que el estrés y la depresión con parte de la vida laboral (CHAVARRÍA, 2020).

En el Perú, las reacciones de ansiedad son una de las consecuencias del estrés laboral y de acuerdo con el estudio realizado por la psicóloga Jacqueline Rojas, en calidad de docente la carrera profesional de Psicología en la Universidad Privada del Norte, alrededor del 60% de los peruanos padece de estrés y reporta también que el 70% de empleadores padecen del estrés por el trabajo; esto significaría que existe una mayor cantidad de porcentaje que están influenciados con el estrés laboral. Entre los factores más causantes del estrés laboral entre los trabajadores es la falta de solidaridad, como también existe los conflictos interpersonales entre los empleadores del centro de trabajo; de acuerdo con el estudio realizado se concluye que el estrés laboral es más frecuente entre las edades de 25 a 40 años, como también en cuanto al sexo son las mujeres que lo padecen con mayor frecuencia (70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral. 2018, agosto 22).

De acuerdo con la Dirección Regional de Salud Junín (DIRESA), en la región Junín las enfermedades de ansiedad, depresión y estrés se incrementaron en un 25%, en los 9 meses de lo que va el año 2020 se atendieron 3 mil 554 personas, se incrementaron a consecuencia del covid 19 (DIRESA, 2020).

Asimismo, algunos docentes y no docentes manifiestan que ingresar a la plataforma virtual de aprendizaje en casa, reuniones por zoom o meet, expresan estar desmotivados, cansados, por cumplir el horario de trabajo y por ello sienten como una carga laboral, cabe mencionar que los docentes no solo cumplen con sus labores pedagógicas, sino que en muchos casos asumen cargos administrativos, presumiendo que se origina una sobrecarga laboral y emocional, se tiene en cuenta que en casa cumplen el rol de madre o padre a la cual dedican su tiempo a los hijos e hijas en su

educación.

El presente investigación final está orientado a la descripción de los niveles de estrés laboral en el trabajo remoto del personal docente y no docente de la institución educativa industrial “SANTA ROSA” de Carhuamayo, de nivel secundario, de la misma forma ayuda a identificar los diferentes niveles de estrés laboral en sus dimensiones tanto en el área pedagógica educativa, con la intención de formular talleres, mejorar estilos de calidad y salud mental, entre otros; así mismo, se utilizó como instrumento de evaluación el Inventario de Burnout de Maslach.

Delimitación del problema

Este trabajo se sustenta en la teoría de Hans Selye del año 1935 propone el estrés como respuesta de adaptación del organismo antes los diversos estresores, por ello lo denomino “Síndrome general de adaptación”, al mismo tiempo plantea las etapas de adaptación del estrés como son alarma de reacción, adaptación y agotamiento (Pérez, 2017).

La investigación se orienta al estudio de los niveles de estrés laboral en el trabajo remoto del personal docentes y no docentes de la institución educativa Santa Rosa, de nivel secundario ubicada en Jirón Torres Menéndez del distrito de Carhuamayo, provincia de Junín y de la Región Junín;

Este trabajo de investigación científica tuvo una duración de 8 meses, iniciando en el mes de abril del 2021, con la elaboración y presentación del proyecto de investigación, continuando con la ejecución y terminando con la presentación de informe final en el mes de abril del 2022.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Cuáles son los niveles de estrés laboral en el trabajo remoto del personal docente y no docente de una institución educativa de Carhuamayo – 2021?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cuáles son los niveles de la dimensión cansancio emocional del estrés laboral en el trabajo remoto del personal docente de una institución educativa de Carhuamayo – 2021?
- ¿Cuáles son los niveles de la dimensión cansancio emocional del estrés laboral en el trabajo remoto del personal no docente de una institución educativa de Carhuamayo – 2021?
- ¿Cuáles son los niveles de la dimensión despersonalización del estrés laboral en el trabajo remoto del personal docente de una institución educativa de Carhuamayo – 2021?
- ¿Cuáles son los niveles de la dimensión despersonalización del estrés laboral en el trabajo remoto del personal no docente de una institución educativa de Carhuamayo – 2021?
- ¿Cuáles son los niveles de la dimensión realización personal del estrés laboral en el trabajo remoto del personal docente de una institución educativa de Carhuamayo – 2021?
- ¿Cuáles son los niveles de la dimensión realización personal del estrés laboral en el trabajo remoto del personal no docente de una institución educativa de Carhuamayo – 2021?

1.3 Justificación

El personal docente y no docente que conforman parte de la comunidad educativa, como profesionales se manifiestan con síntomas de cansancio, fatiga, etc. Ya que esto se conlleva a una posible enfermedad del estrés laboral.

Por ello el profesional busca las estrategias o recomendaciones para aliviar, mantener el equilibrio físico y/o el desgaste mental; así tener una buena prestación de servicio de enseñanza y aprendizaje en los estudiantes, con una mejoría en el rendimiento laboral.

El trabajo se justifica por las siguientes razones:

1.3.1 Social

El estudio y los resultados beneficiarán al personal docente y no docente, brindándole pautas de comportamiento proactivo hacia la toma de decisiones que se implementará acciones, estratégicas para fomentar un buen rendimiento laboral educativo que motive a los estudiantes para su buen aprendizaje, en tal sentido que acceda a generar una satisfacción laboral positiva con todo el personal educativo. Se busca obtener buenos resultados en cumplimiento de sus logros de los objetivos y metas trazados.

Según Sáenz- López, el docente genera las emociones y dinámicas. Sabemos que un docente motivado es la parte fundamental para su aprendizaje. (La motivación del docente es más importante que la del alumno. 2016, Julio 12).

Teórica

El trabajo de investigación busca incrementar el conocimiento sobre los niveles de estrés laboral en el trabajo remoto del personal docente y no docente de la institución educativa Santa Rosa de Carhuamayo, debido que

es importante en la salud de los que laboran, también puede influir en el rendimiento laboral por lo que sirve como base para las investigaciones aplicadas.

Cuenca y O' Hará (2006) manifiestan que “es de mucha importancia saber sobre el nivel de estrés, por lo que generamos nuevos programas para su prevención, de esta forma será resuelto estos problemas que con frecuencia se da en los docentes y no docentes; se anhela tener la prevención de las consecuencias más graves como el nivel alto de estrés o denominado el Síndrome de Burnout” (p. 6)

1.3.2 Metodológica

Para alcanzar los objetivos propuestos se utilizó la encuesta, se realizó el análisis de datos con la validación del instrumento acto seguido es sometido a evaluación de criterio de jueces y la validez de contenido que se adecua a la realidad en lo que se vive, que fue requerida para evaluar la variable propuesta para esta investigación. El método estadístico utilizado la estadística descriptiva e inferencial. El instrumento servirá para nuevas investigaciones del ámbito local debido a la validación.

La investigación donde se exponen las razones, por medio de la justificación se debe demostrar que el estudio es necesario e importante”. (Hernández, 2018)

El trabajo de investigación sirve como referencia para enfrentar el problema de los niveles de estrés laboral en docentes y no docentes de la institución educativa “SANTA ROSA”, distrito de Carhuamayo – provincia de Junín y región Junín.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Determinar los niveles de estrés laboral en el trabajo remoto del personal docente y no docente de una institución educativa de Carhuamayo – 2021

1.4.2 Objetivos Específicos

- Determinar los niveles de estrés laboral en el cansancio emocional en el trabajo remoto del personal docente de una institución educativa de Carhuamayo – 2021.
- Determinar los niveles de estrés laboral en el cansancio emocional en el trabajo remoto del personal no docente de una institución educativa de Carhuamayo – 2021.
- Determinar los niveles de estrés laboral en la despersonalización en el trabajo remoto del personal docente de una institución educativa de Carhuamayo – 2021.
- Determinar los niveles de estrés laboral en la despersonalización en el trabajo remoto del personal no docente de una institución educativa de Carhuamayo – 2021.
- Determinar los niveles de estrés laboral en la realización personal en el trabajo remoto del personal docente de una institución educativa de Carhuamayo – 2021.
- Determinar los niveles de estrés laboral en la realización personal en el trabajo remoto del personal no docente de una institución educativa de Carhuamayo – 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Los antecedentes de tesis o trabajos de investigación encontrados en su debido tiempo van ayudar a tomar como referencia a la variable estrés laboral con el objetivo de determinar los niveles de estrés laboral en el trabajo remoto en docentes y no docentes, por lo tanto, se menciona las siguientes:

2.1.1 Antecedentes internacionales

Barreto & Piamonte (2020) en su tesis de licenciatura “*Estrés laboral en comunidad docente*”. Con el objetivo de evaluar los factores desencadenantes que inciden en el estrés laboral en los profesores, con la metodología usada de enfoque cuantitativo, corte trasversal y nivel descriptivo, la muestra censal fue de 50 docentes por lo que considero utilizar el instrumento de manera virtual Cuestionario breve de Burnout (CBB), así mismo se concluye que el 52% de los encuestados presentan estrés laboral bajo, el 42% presenta estrés laboral medio y el 6% presentan estrés laboral alto.

Naranjo (2020) en su tesis de grado de licenciatura con el título “*Nivel de estrés laboral en los profesores de la facultad de filosofía, letras y ciencias de la educación ante la modalidad de teletrabajo durante la emergencia sanitaria debido a la pandemia de covid-19*”; el autor planteo el objetivo: Describir y analizar los niveles de estrés laboral durante el trabajo remoto, frente a la situación de la pandemia COVID 19; su metodología de investigación fue no experimental - cuantitativo, llegando a utilizar el instrumento Escala de Apercepción de Estrés

EAE, teniendo como muestra censal de 16 docentes se concluye que el 81% presenta estrés leve; seguidamente de un 13% con estrés grave y no obstante un 6% con el estrés moderación.

Zuniga y Pizarro (2018) en su estudio de investigación científica titulado “*Mediciones de estrés laboral en docentes de un colegio público regional chileno*”. Con el objetivo de analizar el estrés laboral en los docentes, sin duda la metodología utilizada es la descriptiva-analítica, en definitiva para la recolección de datos utilizo el cuestionario Maslach Burnout Inventario (MBI), teniendo como muestra censal de 49 participantes entre ellos 45 docentes y 4 directivos se concluyen de la siguiente manera: el nivel de estrés laboral en los participantes son de tipo bajo y medio, así mismo en la dimensión agotamiento emocional el 55% se muestra en el nivel alto, en la dimensión despersonalización en 70% en el nivel bajo y por último en la dimensión realización personal el 38,8% se encuentra en el nivel bajo y nivel medio.

Samaniego (2018) en su tesis de grado de licenciado, titulado “*Determinación del nivel de estrés laboral y su casualidad en el área administrativa del gobierno provincial de Azuay, periodo 2018*” - Ecuador con el objetivo de determinar el grado de estrés laboral que experimentan los colaboradores de la entidad pública Gobierno Provincial del Azuay, con la metodología de tipo descriptivo, se usó el Cuestionario de Burnout Maslach, se tiene como resultados que del total de los encuestados presenta nivel bajo en las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal por lo que el autor le considero no presencia de estrés laboral.

Bonilla y Silva (2017) en su tesis de grado de licenciado cuyo título “*Estrés laboral en los docentes de la universidad nacional de Chimborazo,*

Riobamba. Marzo – Julio 2017”- Ecuador cuyo objetivo fue analizar, conocer y determinar el estrés laboral en lo docentes, con metodología de diseño no experimental, nivel de investigación correlacional y descriptivo que emplearon el cuestionario Maslach Burnout Inventario (MBI), los resultados indican que si existe estrés laboral en un nivel medio, debido que en las tres dimensiones tiene un nivel bajo; así mismo, los docentes manifestaron no tener agotamiento físico ni agotamiento psicológico, en realización personal no experimentan niveles altos en las dimensiones de armonía, felicidad y bienestar.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Carrillo & Chavarry (2020) en su tesis para grado de licenciatura “*Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020*” con el objetivo de estudiar si existe correlación con las variables síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los docentes en el trabajo remoto, la metodología usada de tipo cuantitativa con diseño descriptivo correlacional, cuenta con el instrumento aplicado que es el Maslach Burnout Inventory y la Escala de satisfacción laboral SL- SPC; los resultados de 56 docentes se concluye que si hay existencia de correlación negativa débil entre las variables mencionadas, lo cual el 55.4 % presento estrés laboral alto y el 44,6% presento estrés laboral medio y el 67.9% presentó con una moderada satisfacción laboral.

Pezúa (2018) en la tesis de grado de Maestría cuyo título “*Estrés Laboral en docentes de secundaria de instituciones estatales en Tingo María*” con el objetivo de conocer el estrés laboral en los docentes, llegando a utilizar la metodología de tipo aplicada y de nivel descriptivo, con el método descriptivo y diseño descriptivo comparativo, por consiguiente utilizó la escala para medir el estrés laboral que fue validado y sometido a criterio de jueces, en última instancia

se concluye que de que el 90% presentan un ligero estrés, un 6,7% un moderado estrés y un mínimo de 3,3% se presentan sin estrés.

Castillo (2021) en su tesis grado de licenciatura titulado “*Estrés laboral en docentes universitarios con trabajo remoto de la facultad de medicina de una universidad privada de Chiclayo, 2020*” con el objetivo de determinar los niveles de estrés laboral en los docentes, en efecto la metodología usada fue no experimental – descriptivo que por consiguiente se usó el instrumento Escala de Estrés laboral de la OIT-OMS teniendo con la cantidad de población censal de 68 docentes, se concluyó que el 26,5 % de docentes con el trabajo remoto si presentan estrés laboral.

Rengifo (2017) en su tesis de grado de licenciatura con el título “*Estrés laboral en el personal docente del colegio liceo naval C. N Francisco Carrasco, distrito de Punchana, 2016*” con el objetivo de establecer los niveles de estrés laboral en un grupo de docentes de nivel primaria y secundaria, en relación a la metodología usada es el descriptivo transversal, por lo que trabajó con el instrumento de Inventario de Burnout de Maslach (MBI), teniendo como muestra censal de 60 docentes, el autor concluyo que el estrés laboral se ubica en el nivel medio, sin duda en la dimensión cansancio emocional el 85% presentan nivel bajo, 11,7% presenta nivel medio y el 3,3% presenta nivel alto; así mismo en la dimensión despersonalización el 83,3% presento nivel bajo, el 15% nivel medio y el 1% presento el nivel alto y en la dimensión realización personal prestaron que 53,3% presenta nivel bajo, el 16,7% nivel medio y el 30% presenta nivel alto.

Alva (2017) en su tesis de grado de licenciatura “*Estrés laboral en docentes de instituciones estatales y privadas del distrito de Florencia de Mora-2017*” con objetivo de determinar cuáles son los niveles de estrés laboral en docentes que

trabajan en colegios estatales y privadas; debido a que la metodología es diseño descriptivo comparativo, además la autora utilizó el instrumento el Inventario de Burnout de Maslach (MBI); con un población censal de 74 docentes, se ha concluido en los resultados que en la dimensión cansancio emocional el 65.1% siendo el alto en los estatales de manera contraria a los privados con 25,8%, con la dimensión despersonalización que el 48,8% siendo el alto en colegios estatales de manera contraria a colegios privados con un 26.8% y por último la dimensión realización personal con un 23,3% con el nivel alto en colegios estatales que un 54.8% en colegios privados.

2.1.3 Antecedentes Locales

Cuba (2019) en su tesis de grado maestro en educación, titulado “*Estrés laboral en los docentes de las instituciones públicas en el nivel secundario del distrito de Mazamari – Satipo*”, con el objetivo de determinar la desigualdad o diferencia de estrés laboral en los docentes de nivel secundario, relacionado con su metodología fue el enfoque cuantitativo de nivel descriptivo explicativo – comparativo, el instrumento usado el Inventario de Burnout de Maslach (MBI); con una muestra censal de 100 docentes por lo que concluyó que no existe diferencia significativa en el estrés laboral en criterios como el estado civil, la condición laboral, genero, ni situación económica, ni años de servicio.

De La Torre (2018) en su tesis de grado de licenciatura “*Factores laborales y nivel de estrés laboral en docentes de la I.E.P. San Antonio María Claret de Huancayo, 2018*” con el objetivo que determina si existe la relación en las variables factores laborales y nivel de estrés en los docentes; en relación a su metodología es la cuantitativa de tipo básica - correlacional. El instrumento usado por la autora fue el Cuestionario de Factores Laborales y para la medición del nivel de estrés laboral el

Inventario de Estrés Laboral, con una muestra de 33 docentes se concluye que el 75,8% presenta un nivel bajo de estrés laboral y el 24,2% presenta un nivel moderado de estrés laboral y ninguno presenta estrés laboral alto

Cabrera (2019) en su tesis de grado de Maestría “Clima institucional y estrés laboral en docentes de la I.E.E. Joaquín Capelo – Chanchamayo - 2018” con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima institucional y estrés laboral de los docentes, con el tipo de investigación descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo de diseño no experimental. Con una muestra de 77 docentes. El instrumento utilizado son cuestionarios que fueron validados por juicio del experto. Concluyendo que entre el clima institucional y el estrés laboral existe relación inversa entre las dos variables. En relación al estrés laboral se evidencio que el 6,49% se encuentran en nivel bajo de estrés laboral, además con el 33,77% con el nivel medio de estrés laboral y el 59,74% con el nivel alto de estrés laboral.

2.2 Bases Teóricas o Científicas

2.2.1 El Estrés

Las definiciones del estrés son estudiadas con el transcurrir de los años que sirven como bibliografía, en artículos, tesis, trabajos de investigación, revistas científicas entre otros.

A continuación, se presenta algunas definiciones:

El estrés es una dificultad de salud que está presente en todas las etapas de la vida de las personas, también se considera que el estrés laboral es parte de un problema de salud ocupacional, que genera amplia investigación. (Platlan,2019)

La definición de estrés según Real Academia Española (2014) tensión

que es provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves.

El término de Estrés fue utilizado por Hans Selye Montreal que lo define al estrés como una respuesta inespecífica del cuerpo a toda solicitud o exigencia realizada por la persona, ya que dicha respuesta produce un estado de desequilibrio en el cuerpo, que es ocasionado por el estímulo externo, al que le denomina estresor. Agrego con el concepto de “síndrome de adaptación general” lo cual lo define como el total de reacciones inespecíficas del cuerpo de manera consecutiva al exponerse de manera continua a una reacción sistemática de estrés. (Guillén, 2000, p. 270).

Lazarus y Folkman (1986) en su libro “*Estrés y procesos cognitivos*” lo define “al estrés como estado que se produce a una persona, como resultado de la interacción del organismo con el estímulo externo, es un estado dinámico del organismo que se relaciona” (p.25).

De acuerdo con la OIT, manifiestan que el estrés se da la respuesta física y emocional que se daña por medio del desequilibrio entre las exigencias percibidas y con los recursos o capacidades percibidos del individuo, reitera que actualmente los empleados deben hacer frente a una mayor presión para poder responder a las demandas del trabajo moderno. (OIT, 2016, p. 8)

Según la Asociación Americana de Psicología (APA), el estrés es la sensación de agobio con preocupación donde la persona siente un agotamiento, del mismo modo es afectado a las personas de cualquier edad, género y circunstancias personales y puede dar lugar a problemas de salud tanto físicos como psicológicos (APA,2013).

El estrés de acuerdo con la OMS es “Es el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción”. Añade también que es la situación que provoca un malestar determinado y como la reacción ante una situación amenazante (OMS, 2016).

Según la investigación que hizo Fernández en el año 2009, citado por De la Torre (2018), menciona que en la teoría de Hans Selye por medio de tres enfoques hacen un conjunto al estrés, detalla lo siguiente:

- I. *Estrés como estímulo:* Es el medio ambiente o estímulo externo que buscare identificar situaciones diversas que provocan presión ante el ser humana, ya que estos estímulos conocerán la respuesta fisiológica, cognitiva o del pensamiento y de la conducta, que por ende causaría una presión en el ser humano como por ejemplo el trabajo excesivo que se tendrá como responsabilidad ante la comunidad, amistad y/o familia.
- II. *Estrés como una respuesta:* Se le denomina a las respuestas psicológicas, fisiológicas y conductuales que son observados por las situaciones estresantes, ya que de esta manera va alterar el comportamiento, las emociones y los sentimientos.
- III. *Enfoque interactivo:* Es la interacción entre el estrés como estímulo y el estrés como respuesta que de manera combinada la persona interactúa con su medio ambiente haciendo uso de su percepción o la observación, analizando o evaluando así la situación.

2.2.2 Estrés Laboral

El término estrés laboral es la tensión emocional que el ser humano lo adquiere, así mismo se presume que el empleador presenta reacciones de hostilidad, ansiedad o desequilibrio en el cuerpo toda esa reacción se da por

medio del centro de trabajo o ámbito laboral (OMS, 2016).

A continuación, se presenta algunas definiciones conceptuales del estrés laboral:

Por su parte, la OIT detalla que es un estrés relacionado con el trabajo, la cual no se le considera como un trastorno a la salud de manera contraria le considera como primer signo a la respuesta a un daño emocional y físico. Se refiere también a los factores de riesgo psicosocial que han cambiado en al largo de los años. Concluye que el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio de exigencia percibida. (OIT,2016)

Cabe resaltar que la OMS considera al estrés laboral como una respuesta de la persona ante las exigencias y precisiones laborales que se acomodan a sus conocimientos y capacidades, afronta a una determinada situación. Agregando que el estrés laboral amenaza el buen funcionamiento y cumplimiento de los resultados de la organización. (OMS, 2004).

Para la Comisión Europea en el año 2000 lo define al estrés laboral como un grupo de reacciones ya sea de manera cognitivo, emocional, fisiológica o del comportamiento humano que se dan en el ambiente laboral, agrega además como un estado con característica de altos niveles de angustia y excitación, se evidencia la sensación por no afrontar frente a determinada situación (Vidal,2019, p. 11).

Zuniga y Pizarro (2018) lo define al estrés laboral como una respuesta emocional, fisiológica y conductual que es potencialmente perjudicial que influye en el trabajo de los docentes y en su resultad pedagógico.

Según Ruiz (2010), Kyriacou define “al estrés laboral docente como aquella experiencia de emociones negativas y de manera desagradable, ya sea como enfado, cuando el docente esta frustrado, tener ansiedad, depresión y nerviosismo, que son generados en el trabajo y que se acompaña con cambios fisiológicos y bioquímicos” (p. 2)

Barbarroja (2009) lo define “al estrés laboral como la activación psicológica y física que estará en relación con el esfuerzo que de hace frente a nuevas demandas de ambiente laboral, además se considera que el estrés laboral en los docentes es un problema grave en la actualidad, se considera que en los docentes con gran nivel de estrés laboral tiene a capacidad de poner límite en su vida personal y familiar, considera que el estrés repercute en la autoestima” (p.5)

Ojeda (2016) en la literatura se encuentra definiciones distintas en castellano para la palabra síndrome de burnout, algunas de ella poseen gran igualdad por lo cual equipara con el significado del estrés laboral, es por tanto se usa las denominaciones: Estrés profesional, estrés laboral, estrés laboral asistencial, estrés crónico laboral asistencial.

2.2.3 Fisiopatología del Estrés o Fases del Estrés

Las Etapas del estrés se hacen mención a la teoría planteada por Hans Selye, estos fueron estudiados y mencionados por Gutiérrez (2007), explica la existencia de las tres etapas o fisiopatología del estrés. Las etapas a saber son:

- Reacción de alarma, el organismo del ser humano se defiende de un estímulo estresante que es agente externo, mediante la alteración de nuestro sistema nervioso se manifiesta como la sequedad de la boca, sudoración, tensión muscular, aumento de la frecuencia respiratoria, etc.

- **Estado de resistencia**, se manifiesta cuando el organismo del ser humano no obtuvo el tiempo suficiente para enfrentar a una amenaza externa ya sea de agentes físicos, biológicos, químicos o sociales, que se tiende a tener la adaptación de manera progresiva. Es disminuido la capacidad de respuesta a consecuencia de la fatiga y suele tener un equilibrio entre el medio interno y externo que lo rodea a la persona. En este estado de resistencia el ser humano puede resistir por un buen tiempo al estrés, o en caso contrario avanza a la siguiente fase.
- **Fase de agotamiento**, se limita ante una situación de estrés que se llega a adquirir con intensidad, por lo que la energía de adaptación llega a adquirir más intensidad, existe la probabilidad de que se puede sobrepasar la capacidad de resistencia.

El organismo en el ser humano entra en un estado de deterioro ya que llega a perder la capacidad fisiológica, pierde el contacto con el medio que lo rodea hasta llega a tener alternaciones psicósomáticas.

2.2.4 Componentes Del Estrés

En concordancia con las definiciones que se describieron, el estrés como un grupo de reacciones psicológicas y fisiológicas que va experimentar el organismo, según Melgosa citado por Campos (2006) este fenómeno del estrés tiene dos componentes básicos:

- a) **Agentes Estresantes**: Se determina como situaciones que se presentan en nuestra vida diaria, en el entorno que nos rodea de las personas, objetos, que debido a ello se genera el estrés. Pueden ser la manera individual, grupas u organizacional.
- b) **Respuesta al estrés**: Son las reacciones de las personas ante las situaciones

que se originaron y frente a determinada situación de estrés tenemos lo siguiente: Una adecuada reacción en situación de armonía frente a la demanda que se presenta y las reacciones negativas que se va generar la desadaptación cuando se experimenta ante la demanda planteada.

En algunos casos las respuestas negativas para las personas resultan experiencias agotadoras o difíciles para el organismo, mientras que para otras personas estas experiencias son de menos gusto que no ocasionan daños en el organismo. (Campos, 2006)

En los desencadenantes del estrés según Peiró (2005), expone de acuerdo a las siguientes categorías que identifican a los estresores, son los siguientes:

- Estímulos del medio físico; sensación de ruido, vibración, iluminación, etc.
- Estímulos estresores del trabajo; los turnos, las sobrecargas y se exponen a los peligros en el trabajo.
- Actividades laborales específicas; complejidad del trabajo, la oportunidad de control, variedad de tareas.
- Niveles de estrés por exigencias laborales; existe la lucha o disputa y la sobrecargas.
- Relaciones interpersonales y grupales; con de orden superior, colegas de trabajo, subordinados.
- Desarrollo de carrera; inseguridad de trabajo, transiciones.
- Nuevas tecnologías; demandas, adaptación a los cambios, implantación de recursos tecnológicos.
- Estructura y el clima organizacional.
- Estrés por la relación del trabajo con la familia, parejas en que los dos

trabajan.

2.2.5 Tipos De Estrés Laboral

Según Selye en 1974, citada por Vidal (2017) son los tipos de estrés con base a su signo, entre ellos tenemos:

a) Estrés positivo o Eustrés

Se le considera bueno, agradable es el responsable de la evolución humana, se logra tener buenos resultados a causa de un estímulo, es necesario esta cierta tensión en las actividades que se utilizan día a día. Se refiere también que la persona al cumplir la actividad se siente agradable o placentera.

b) Estrés negativo o Distrés:

Se le considera malo, de manera patológica, es responsable del agotamiento o lo daños que se dan en el organismo; se tiene que encontrar las medidas preventivas para evitar acciones negativas ya sea en largo o corto plazo.

Según en el estudio realizado por López y Neira en el 2019, citado por Naranjo (2019) menciona los siguientes tipos de estrés laboral:

a) Desgaste laboral o Burnout: Es la variante grave del estrés laboral y esto ocurre cuando su fuente de trabajo de la persona o docente se convierte en una situación de insatisfacción y angustia.

b) Estrés tecnológico: Se las considera a los profesionales que están con la obligación del uso diario como herramienta de trabajo y estar conectados a los últimos avances tecnológicos, según el autor considera como un estrés potencial.

Según Miller, Dell. (s.f.) citada por Orozco (2018), manifiestan que el estrés suele ser poco complicado y a su vez confuso, lo cual según su duración sus tipos son:

a) Estrés agudo: Este tipo de estrés es la más común en las personas, de

corto plazo con rango de 3 a 30 días máximo y como síntomas solo se manifiestan con dolores de cabeza, tensiones y malestar estomacal, entre otros.

b) **Estrés agudo episódico:** Este tipo de estrés aparecen en las personas con exigencias irreales tanto personales como en la sociedad, asumen demasiadas responsabilidades y dificultad su organización del trabajo. Entre sus síntomas las personas suelen encontrarse agitadas, con mal carácter, ansiosas o tensas.

c) **Estrés crónico:** Este tipo de estrés suele manifestarse de manera agotadora o desgaste emocional para las personas, en situaciones muy probables surge el trauma desde lo vivido en la infancia, se le considera el estrés más grave, ya que los que lo padecen sufren de desgaste mental y físico dejando huellas, el empleador o el ser humano no tiene la capacidad de alejarse de las situaciones donde le están causando el estrés.

Según Slipack (1996) el estrés laboral lo divide en:

a) **El episódico:** Se presenta momentáneamente, en este caso no se postergando por mucho tiempo, el ser humano como el empleador se enfrenta o resuelva los problemas en el trabajo se tienden a desaparecer los síntomas que le originaron a tener el estrés, el ejemplo clásico es cuando un empleador sale despedido de su trabajo, experimenta una sensación de tranquilidad en algunos casos. (Slipak,1996)

b) **El crónico:** Se presenta de manera recurrente la persona se encuentra en un ambiente de trabajo inadecuado, con sobrecarga de actividades, se alteran de ritmos cardiacos, en algunos casos experimentan condiciones laborales inadecuadas. (Slipak,1996)

Según Campos (2006) este tipo de estrés el empleador es sometida a un agente

estresor externo o interno de manera constante, los síntomas que lo padecerán en cada situación presentada, cuando no es prevenido el problema el estrés no desaparecerá, en algunos casos experimenta el desgaste mental y físico que lo dejen secuelas de por vida.

2.2.6 Causas del Estrés Laboral

Las causas del estrés laboral en los docentes y no docentes se dan por múltiples casos o situaciones en las que se presentan lo cual, en este aislamiento social, el trabajo fue de manera remota con el uso de la tecnología, reuniones de colegiados de manera virtual, pasar por más de 10 horas frente a la pantalla de laptop, celular o tabletas es por la razón la causa de que se forma un acumulativo de los estresores.

Según la OMS (2008) las causas del estrés laboral son:

Propias del centro de trabajo: Se le considera el trabajo como a presión dentro del tiempo con un ritmo acelerado, ausencia de control en los trabajadores que está relacionado con los riesgos físicos; se presenta también la disminución en la participación de la toma de decisiones; existe menos apoyo de colegas o jefes mediatos; poca capacidad en si desarrollo profesional; no existe la seguridad laboral; demasiadas horas de trabajo; salarios bajos o no justos; acoso sexual o psicológico entre los compañeros de trabajo.

Relación del Hogar con el Trabajo: Presencia de responsabilidades en el hogar de manera particular en las mujeres; se considera al hogar como un lugar de trabajo; dentro de la familia se exponen a los riesgos ocupacionales; violencia domestica; ataque físico, psicológico o violación sexual por parte de la pareja; dificultad en la logística de la vida diaria.

En lo personal: Competitividad de sí mismo, demasiado comprometida o

comprometido con el trabajo, falta de confianza de sí mismo.

De acuerdo con Rodríguez (2010) en su investigación nos menciona las causas que se generen en los docentes durante su labor pedagógica, son las siguientes causas:

- Escases de recursos materiales y humanos.
- Se atienden a necesidades específicas en el alumnado como apoyo educativo.
- Ausencia de la motivación y menos interés en los estudiantes.
- Incertidumbre ante la disciplina de los estudiantes.
- Carencia de que la sociedad lo reconozca.
- Carencia de la colaboración de las familias.
- No tiene información previa con respecto a la innovación educativa.
- No se mantiene la comunicación o relación con los colegas del colegio.

2.2.7 Síntomas o Manifestaciones del Estrés Laboral

El estrés laboral se presentan múltiples síntomas o manifestaciones clínicas, del cuerpo que van desde la preocupación hasta el olvido o pérdida total o parcial del control del cuerpo, cabe resaltar que se presenta de síntomas simples o leves hasta llegar al crónico, de acuerdo con Cano (2002) manifiesta que el estrés laboral es un reacción compleja a nivel biológico, psicológico y social, por lo general las manifestaciones de los síntomas en algunos casos no son percibidos con facilidad por el ser humano, el docente o no docente, agrega también que la reacción más frecuente y reconocible observable es la ansiedad.

De la misma manera Cano (2002) menciona que la ansiedad es el síntoma que conduce a la persona a tener un alto nivel de tensión que comprometen a la salud

física y psicológico, por lo que refiere que los síntomas son:

2.2.7.1 Manifestaciones cognitivas – subjetivo:

Se presenta los síntomas: la preocupación, el temor, inseguridad, dificultad para decidir, tener miedo, frecuente pensamiento negativo de uno mismo y de los demás, el temor a que se den cuenta de nuestras dificultades, presencia de temor a la pérdida de control, dificultades para pensar, estudiar o concentrarse en el trabajo.

2.2.7.2 Manifestaciones motoras u observable:

Son respuestas relacionado con el área motora, en algunos casos se evidencian el rápido lenguaje al hablar, tiembla el cuerpo, se evidencia igual tartamudeo, la voz entrecortada, evita acercarse a lugares o situaciones que dan temor, fumar o comer y beber sin control y en exceso, movimientos repetitivos como rascarse o tocarse parte del cuerpo, tener un rumbo desconocido o sin finalidad concreta, en algunos casos la persona tiene a llorar, se queda paralizado.

2.2.7.3 Manifestaciones fisiológicas:

Están comprendidos por respuestas o alteraciones de nivel del organismo del ser humano, implica a diversos sistemas del cuerpo humano entre lo más resaltante está el sistema nervioso autónomo. Se manifiesta mediante la sudoración de las manos o la frente, aceleración del ritmo cardiaco, tensión muscular, palpitaciones, temblor en el cuerpo, molestas del sistema digestivo en principal el estómago, dificultades respiratorias, dificultad para comer o deglutir, dolores de cabeza con mareos y/o nauseas. Existe la sensación de nudo en la garganta.

Según Ruiz (2010) en su estudio Estrés en los docentes; manifiesta que las señales o síntomas más frecuentes son:

- Emocionales: Presencia de ansiedad, miedo confusión o perturbación, la persona es irritable.

- **Pensamientos:** Tiene una excesiva autocrítica, no tiene buena concentración como también dificultad en tener decisiones propias, acciones del olvido, se preocupa por el futuro, pensamientos repetitivos, persona que teme fracasar.
- **Conductas:** Muestra el tartamudeo, sus acciones son impulsivas, risa nerviosa, no tiene buen trato con los demás, se excede en consumir el alcohol como también las drogas, tiene un aumento o disminuye del apetito.
- **Cambios físicos:** Se contraen los músculos en la persona, experimenta sudoración o frialdad de las manos, le duele la cabeza con dificultades en la espalda o el cuello, presencia de malestar estomacal, problemas respiratorios como la gripe o palpitaciones, perturbaciones del sueño, sequedad en la boca.

2.2.8 Consecuencias del Estrés Laboral.

En términos generales se le considera al estrés laboral como una enfermedad grave que afecta en la vida personal en las mujeres y hombres, su relación con la familia y el trabajo.

Según (Gutiérrez, 2007, p. 60) el estrés laboral produce una serie de consecuencias y efectos negativos, entre los que mencionó son:

- **Consecuencias a nivel fisiológico:** Persona hipertensa o alto de tensión arterial, dificultades en su ritmo respiratorio, taquicardia, aumento de la glucemia en sangre, experimenta el sentir del nudo en la garganta, enfermedad de la piel y caída del cabello.
- **Consecuencias a nivel cognitivo:** Se experimenta la sensación de preocupación, nivel bajo de concentración, la persona es desorientada, mal humor, ausencia de control emocional o de los sentimientos.
- **Consecuencias a nivel psicomotor del sistema motor:** Hablar rápido, exceso de apetito, conductas impulsivas, surgen en algunos casos los trastornos

sexuales, fobias, trastornos alimenticios.

Según Raphael en el 1981, citado por (Laguna,2014) las consecuencias son:

- **Consecuencias sociales:** No hay la posibilidad en la modificación del factor estresor, en algunos casos existe la presión biológica en la persona, a consecuencia surge el incremento de consumo de alcohol, exceso de psicofármacos, alteraciones de humor incontrolable, conflictos con la vida familiar o conyugal, y se aleja de las amistades o sociedad.

- **Consecuencias económicas:** Se dan pérdidas y gastos innecesarios a causa del estrés, baja productividad, accidentes profesionales, el empleador en algunos casos genera los gastos por salud de sus empleados.

Las consecuencias del estrés en los docentes en una institución educativa según Ruiz (2010) “que dentro de la organización educativa existe los fallos en la comunicación entre compañeros o jefe mediato, deterioro de las relaciones con los compañeros de trabajo, padres de familia, en algunos casos se lleva al bajo rendimiento laboral” (p. 3).

2.2.9 Prevención del Estrés Laboral:

Las acciones preventivas que se proponen o los programas que se crean en diversos sectores de salud, programas educativos que pueden evitar una generación de estrés laboral en los docentes, por ende, presentamos algunas prevenciones según autores:

Según Sánchez Mendía, Javier (2007),

- Se debe establecer una buena distribución del tiempo donde se disponga un momento determinado en la realización de las tareas que quedaron pendientes, es necesario establecer prioridades, tener una planificación.

- Realizar actividad física diaria o durante la semana, teniendo la preocupación por el cuidado de su salud física y los hábitos posturales.
- Se promueve las relaciones positivas en el equipo pedagógico del docente y se fomenta la asertividad en la institución educativa, practicar la disciplina positiva.
- Estimular al personal con los incentivos, elogios y reconocer a su personal por la dirección o la administración.
- Fomentar las políticas de salud laboral y de prevención de riesgos para los docentes y no docentes, cumpliendo las normas que se establecen, en algunos casos son las normas de convivencia.

Según Machado (2020) sugiere la prevención del estrés laboral en tiempos de trabajo remoto, que publicó en su artículo de Pyme Project, nos refiere que al inicio de la pandemia el trabajo remoto y las reuniones virtuales eran como una forma de distracción y escape a la situación en que se vive, tiempo después las reuniones virtuales les costaba concentración, con síntomas de agotado físico, y mentalmente.

El trabajo en casa o trabajo remoto (teletrabajo) son una nueva oportunidad para las empresas, instituciones educativas, para las personas, sin embargo, es importante conocer la medida que garanticen el buen funcionamiento de la salud física y mental, por ello se menciona según el autor, las siguientes recomendaciones de prevención del estrés laboral:

1. ***Ambiente adecuado de trabajo;*** se recomienda tener un espacio para realizar las labores, realizar las actividades que nos encomiendan nuestros superiores o jefes mediatos. Un lugar donde no se encuentre las distracciones y si es el caso procure no alimentarse o tomar su descanso ahí mismo.

2. ***La pinta de trabajo;*** arreglase y prepárese como si fuera ir a su trabajo, esto

le motivaría y le hará sentir bien, es ahí donde reciba un elogio por sí mismo y le hará pensar que estas en modo trabajo.

3. *Establezca horarios y planifique sus días;* establecer el horario incluyendo los tiempos de descansos, planifique las tareas que se realizara en el día empezando por lo más difícil para lograr el objetivo, felicítese cuando acabe la actividad premiándose con un descanso.

4. *Colaboración de su familia-pareja-amigos;* comunique los horarios que estableces así te ayudaran evitando las interrupciones durante las horas del trabajo, genere el dialogo la comunicación después de tus actividades, ya que puedes recibir sugerencias sobre le trabajo.

5. *Hable con alguien al menos una vez al día;* genere la comunicación en casa platicando del acontecer nacional, usar el ocio como timbre de relajación, dedique un tiempo a conversar y externalizar como se siente.

6. *Cuide su salud y el alma;* tener una buena alimentación, realizar ejercicios, y respete sus horas de descanso y sueño. Es muy importante también darle la paz al alma y espíritu, si profesa alguna creencia religiosa dedique un momento al día para orar, use la meditación en casa o alguno otro tipo de relajación.

7. *No tema pedir ayuda;* si en algún momento no se siente bien, comunique a su familia, comunique a sus compañeros de trabajo o jefe mediato que deberá acudir a especialista de salud y no esperar que llegue la enfermedad.

2.2.10 Dimensiones del Estrés Laboral

La presente investigación se sustenta en la perspectiva de Maslach (2009), son las dimensiones que van a caracterizar al Estrés laboral, según la autora explica el modelo con presencia de tres componentes relacionados, pero con diferente significado. Ya que según refiere Maslach la aparición de este síndrome o estrés

laboral crónico se da a través de un proceso de desequilibrio entre el empleador o centro de trabajo y trabajador o trabajadora, esto provocaría a un agotamiento emocional en el empleador docente, que por consiguiente experimenta la despersonalización es determinado como forma de afrontar para que el empleador docente se siente protegido del agotamiento, se culmina con la poca realización del empleador docente en su trabajo ya que se da como resultado de la poca capacidad de afrontar a las diferentes estresores laborales que se presentan, las dimensiones mencionadas se describen de la siguiente forma:

2.2.10.1 *Dimensión de agotamiento emocional*

Es la dimensión más básica del estrés laboral o burnout, aquellos sentimientos que exigen, los empleadores o empleadoras manifiestan estar agotados con una débil energía que nos los permite enfrentar otro día más de trabajo u otro problema, se suele escuchar “estoy con exceso de trabajo”, las fuentes primordiales de este agotamiento son la sobrecarga y el conflicto personal laboral. (Maslach, 2009).

“En esta situación la persona siente que ya no puede dar más de sí misma en el ámbito efectivo o psicológico”. (Sánchez y Velasco,2017)

Se produce los sentimientos de incompetencia a falta de energía o marcar un distanciamiento con el problema o situación laboral, el trabajador manifiesta actitud de rechazo a su trabajo, se siente irritado, con principios de ansiedad, tristeza y baja autoestima. (Quinceno & Vinaccia, 2007, p. 119).

Definida como una situación donde el profesional en su campo siente que ya no puede más, no existe la entrega de sí mismo ni el empeño en el trabajo. Pérdida de la efectividad frente al trabajo. (Gill & Marucco, 2008, p. 451).

Es el cansancio mental mostrando así la carencia de los recursos emocionales para poder enfrentarlo al trabajo o una actividad deseada con la interacción con los

alumnos o comunidad educativa; el docente muestra sentimientos de ansiedad e irritabilidad. (Fernández, 2018)

Existe la gravedad de sentirse agobiado, separar entre el deterioro y la carencia de los medios emocionales, se sobresalta la humillación o tener inconveniente para afrontar la realidad. (Díaz, 2017)

Por lo tanto, agrego que la dimensión de agotamiento emocional como la manifestación de los docentes y no docentes que expresan rechazos al trabajo, no sentirse valorados por sí mismos, sobrecarga de labores que llegan a manifestarse de manera ansiosa o ansioso, poco compromiso con su profesión de no encontrar una solución eficaz a los problemas que se le aqueja.

2.2.10.2 *Dimensiones de Despersonalización o Cinismo:*

Simboliza el componente interpersonal del estrés laboral o burnout, es la respuesta negativa a las diferentes actividades en el trabajo esto se debe por el exceso de agotamiento emocional, cuando el empleador o empleadora muestra preocupación comenzara a separarse del trabajo o las actividades laborales. Reduce su energía en el trabajo mostrando así la reacción negativa a las personas e incluso al trabajo mismo. Se suele ver en trabajadores reducen su calidad de trabajo, disminuye el tiempo de trabajo. (Maslach,2009).

Se desarrolla las actitudes de forma negativa y de ausencia de sensibilidad hacia los colegas que son el destino de los servicios, manifiesta actitud impersonal en algunos casos se da el aislamiento hacia los demás o frente a los problemas. (Sánchez y Velasco,2017).

Son las actitudes negativas con respuestas frías, muestran irritabilidad e incluso son insoportables con los estudiantes o comunidad educativa. (Quinceno & Vinaccia, 2007, p. 119).

Son los sentimientos negativos de los trabajadores hacia el trabajo lo cual, estas personas son vistas por sus compañeros de manera insensibles debido a la frialdad o dureza de su persona. En algunos casos conlleva a que sean culpados de sus problemas. (Gill & Marucco, 2008, p. 451).

Es la dureza de sus emociones que muestra la negatividad, despreocupada hacia las alumnos o comunidad educativa. Son actitudes que se culpan de sus problemas y en algunos casos tiene pensamientos como: el alumno merece jalar, el preso merece la condena, etc. (Fernández,2002).

Se determina como manifestación imprecisa de atender al prójimo, no siente el dolor ajeno o padecimiento de las personas, actitud de rechazo de la conciencia mostrando una resistencia a la actuación, son sugestionados de manera agitada. (Díaz,2017).

Por lo tanto, agrego que la dimensión de despersonalización es la manifestación de los docentes y no docentes que se muestran frialdad, dureza antes los alumnos, padres familia o compañeros de trabajo, con ausencia de la conciencia, mostrando así la incompetencia del profesionalismo, que echan la culpa a los demás sin tener empatía.

2.2.10.3 Dimensiones de disminución de realización personal o ineficacia.

Representa el componente de la autoevaluaron del estrés laboral o burnout. Son los sentimientos de incompetencia que carecen de logros profesionales en el campo laboral. Se experimenta el descontrol por bajos o falta de recursos de trabajo, ausencia de apoyo social y de oportunidades laborales para desarrollarse como profesional. En algunos casos las personas que laboral tiene pensamientos negativos de su carrera elegida, pensamientos como: “este trabajo no es para mí”, “no aguanto más en este sistema laboral”. De igual manera tiene pensamiento negativo de los

demás. (Maslach, 2009).

“Lleva a una percepción de que las posibilidades de logro en el trabajo han desaparecido, junto con vivencias de fracaso y sentimientos de baja autoestima”. (Sánchez y Velasco,2017).

Tiene la característica de tener respuestas negativas hacia la misma persona o del trabajo, tiendo la impotencia por el mal desempeño de su rol como profesional, existe un fracaso dentro del campo laboral. (Quinceno & Vinaccia,2007, p. 120).

Dimensión de carácter cognitivo que consiste en la autoevaluación del profesional que se valora de manera negativo, se siente afectado por el trabajo y no tener la habilidad para relacionarse con el trabajo o con las personas de su entorno. (Gill & Marucco, 2008, p. 452).

Está relacionado con sentimiento de poca productividad e incapacidad profesional, se deteriora la idea tener éxito, tiene la sensación de fracaso, se muestra una baja autoestima con descontento de sí mismo hacia la realización de sus labores. (Fernández,2002).

Se representa como protesta o estar descontento de los recursos no alcanzados, sin objetivos cumplidos, la experiencia profesional está en escaso, se disminuye la autoestima profesional, además tiene la afectividad de discapacidad del éxito. (Díaz,2017)

Por lo tanto, agrego que la dimensión de disminución de la realización profesional es la ausencia o bajo competencia profesional, no tener éxito en sus días de labores, sin objetivo o metas trazadas, ya que en sus pensamientos refiere lo negativo de los docentes y no docentes de las personas que lo rodean.

2.2.11 Trabajo Remoto de los Docentes del Perú

El gobierno del Perú con el ex presidente de la república Martin Alberto

Vizcarra Cornejo, público en el diario “EL PERUANO” el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, que declara Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince días calendario y disponiendo el aislamiento social obligatorio (cuarentena), por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, dicho decreto supremo se inició el 15 de marzo del 2020. (D.S. N° 044-2020-PCM, 2020)

Así mismo, el Ministerio de Educación del Perú, dispuso el trabajo remoto ante la emergencia sanitaria y aislamiento social obligatorio, con la publicación de la Resolución Viceministerial N° 097-2020-MINEDU con fecha Lima, 21 de mayo de 2020 que aprobó el documento normativo denominado: “Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19” que fue publicado en el Diario Oficial “El Peruano”. (R. V. N° 097-MINEDU, 2020)

Los materiales educativos virtuales son de manera interactiva que se presentaron en la plataforma virtual u otros medios de comunicación que se implementó por la MINEDU, con fiscalización de las Unidades de Gestión Educativa (UGEL) y Direcciones Regionales de Educación (DRE) con el proceso de la estrategia de “Aprendo en Casa”.

Se debe interactuar con los estudiantes y/o padres de familia son de acceso a los medios virtuales (celulares, Tablet, video llamadas, zoom, meet, etc.), radio o televisión.

El director de la institución educativa, junto con la administración, coordinadores verifican los medios o accesos de comunicación que cuentan los estudiantes para la interacción con sus maestros, ya que el servicio educativo es de

manera remoto o no presencial.

La jornada de trabajo remoto del docente y no docente se ajusta a las necesidades y demandas de los estudiantes. Se labora desde cualquier parte del país y se respetará a las docentes y no docentes que estén en el grupo de riesgo de salud.

Los docentes y no docentes entregan un informe mensual con respecto al balance de su trabajo realizado de manera remota presentando las evidencias con sus dificultades y logros por medio de una evaluación, ya que será supervisado o monitoreado por parte del director, administración y/o coordinadores para su posterior información a la Unidad de Gestión Educativa Local.

Los deberes de los docentes y no docentes es estar disponibles en las necesidades extra pedagógicas de mayor importancia sin afectar la disposición del aislamiento social, de la misma forma se desarrolla su proceso pedagógico en el aprendizaje en la estrategia de “Aprendo en casa”.

2.2.12 Docente

Se denomina a aquella persona con dedicación y vocación a la enseñanza para los integrantes de la sociedad, si bien es cierto la docencia en la pedagogía es una carrera profesional con el único propósito de transmitir la enseñanza a la sociedad desde la infancia hasta la vida adulta en el ser humano. Las funciones que cumple el docente o la docente son múltiples para así facilitar el conocimiento, determinadas competencias hacia el aprendizaje de los estudiantes, así mismo, se considera que el estudiante tiende a alcanzar un desarrollo correcto de habilidades y competencias para el buen desempeño en la sociedad de manera eficiente. De otra manera se determina que el docente tiene preparación académica, moral, actitudinal, competente. (Cuba, 2019)

2.2.13 No Docente

Es considerado a las personas con vocación de servicio que forman parte de acompañamiento pedagógico que son integrados plenamente en la comunidad educativa debido a que cumplen funciones fundamentales para en buen proceso de aprendizaje del estudiante, entre ellos tenemos: Psicólogos, administradores, secretarias, apoyo educativo, personal de servicio o limpieza, personal de vigilancia. (Colegio Santa María, s.f.)

2.3 Marco Conceptual Variable

- Estrés Laboral.

Se considera como la enorme activación mental y física que sufren los docentes y no docentes tiene como resultado la interacción de los estímulos ambientales (en el aula de clases, comunicación con los padres y colegas, el centro educativo, entre otros) y la respuesta de la persona que puede afectar a su salud.

Según Selye (1935), citada por Patlán (2019), se le considera como padre del estrés, manifiesta que: “el estrés como el síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas no específicas del organismo a diferentes agentes nocivos del ambiente de naturaleza física o química”. Se le considera al estrés como fenómeno ante las demandas de la vida percibidos de manera difícil.

- Agotamiento emocional.

Se considera en la presencia del desgaste emocional y/o desgaste espiritual que por consiguiente tiene como efecto la fatiga, el agotamiento que son manifestados de manera psíquica, por lo tanto, el docente se siente vacío con ideas de mal desempeño laboral o presencia de impotencia.

- **Despersonalización.**

Son las acciones de cambio repentino de manera negativa, la persona es incapaz de dar respuestas de manera eficiente hacia las otras personas, no tiene motivación por sí mismo, persona con ausencia de la autoestima en el ámbito profesional y personal que se acompaña del pesimismo.

- **Realización personal.**

Son las respuestas negativas de la uno mismo o de su trabajo, se manifiesta y tiene la característica por estados de depresión, aislamiento social, con la poca sociabilidad por lo tanto se baja la productividad, se le considera también por tener baja autoestima.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

El presente trabajo de investigación no se plantea la Hipótesis, por ser una investigación descriptiva simple. Según Hernández se formula o no la Hipótesis dependiendo del alcance inicial del estudio, en las investigaciones cuantitativas se formula Hipótesis de alcance correlacional o explicativo y en el alcance descriptivo solo aquellas que intentan pronosticar una cifra, un dato o un hecho (Hernández, 2018).

3.1 Variables

3.1.1 Estrés laboral

3.1.1.1 *Definición conceptual:*

Según Selye (1935), citada por Patlán (2019), se le considera como padre del estrés, por lo que manifiesta que: “el estrés como el síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas no específicas del organismo a diferentes agentes que se dañan del ambiente de naturaleza física o química”. La persona se siente ansiosa y tensa y se percibe mayor rapidez en los latidos del corazón.

3.1.1.2 *Definición operacional:*

La operacionalización de las variables de estrés laboral, mediante el inventario de Burnout (MBI) de Cristina Maslach y Susan Jackson (1981), citada por Vizcardo (2017), se detalla de la siguiente manera:

Agotamiento emocional: Se le considera a la disminución de los estados emocionales que experimenta cada docente donde se sienten desvanecidos o que ya no pueden dar más de sí mismo.

Despersonalización: En la persona se obtiene el desarrollo de sentimientos negativos, presencia de actitudes con las conductas de cinismo hacia las personas destinadas al trabajo.

Realización personal: La persona manifiesta con sentimiento de inadecuación personal o la falta de logros personales.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de Investigación

Método general

Se utilizó el método científico como método general; el cual es definido como: Regularidad de manera interna del pensamiento humano, es empleada de manera consiente, sirve como instrumento para transformar y explicar el mundo que nos rodea. (Artiles et al, 2008).

Método específico

De la misma forma como método específico se hizo uso del método descriptivo, ya que la tarea del investigador consiste en sistematizar los datos recolectados para su respectivo análisis (Hernández, 2018).

4.2 Tipo de Investigación

El trabajo de investigación corresponde a una investigación básica, debido que toda vez que está orientada a la búsqueda de conocimientos “nuevos, no tiene finalidad práctica específica e inmediata, el tipo de investigación básica busca las leyes científicas y los principios, pudiendo organizar una teoría científica.” (Sánchez, 2018)

4.3 Nivel de Investigación

El nivel de investigación está relacionado con lo descriptivo con la finalidad de especificar características de fenómenos, perfiles de personas, variables o hechos de un determinado contexto, es decir miden las variables del problema a investigar (Hernández, 2018). Caracterización de un hecho, individuo o grupo, con la finalidad de conocer su comportamiento. (Arias, 2016).

4.4 Diseño de la Investigación

El diseño de investigación es No experimental descriptivo simple; es no experimental porque se caracteriza por realizar la investigación sin manipular o discutir las variables, en una investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en un contexto natural, para luego analizarlos (Hernández, 2018).

Es descriptivo simple porque el investigador busca y recoge información con respecto a una determinada situación o al objeto de estudio, no se controla sus variables, se limita a recoger la información que nos proporciona la situación actual. (Sánchez, 2018)

El investigador toma una muestra (M) y observa a la variable (O), en términos generales el investigador evalúa una situación, fenómeno en un tiempo determinado y lo describe.

Esquema:

M ————— O1

Leyenda:

M = Muestra personal docente y no docente que son 79 participantes que es la cantidad total de la población encuestada.

O1 = Evaluación de estrés laboral a personal docente y no docente

4.5 Población y muestra

4.5.1 Población:

En la investigación la población estuvo conformada por el personal docentes y no docentes de la Institución Educativa Industrial “Santa Rosa” de Carhuamayo de

nivel secundario, cuya población es de 79 trabajadores entre personal docente y no docente.

Es considerado como el grupo o conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, comparten por lo menos una característica, personas en común (Hernández, 2018).

Es un conjunto finito (cantidad de unidades que lo integran) o infinito (se desconoce el total de unidades); son elementos con características comunes, en tal sentido serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio (Arias, 2016).

4.5.2 Muestra:

La muestra fue determinada mediante el tipo de muestreo censal, porque la cantidad de la muestra es la misma cantidad que la población, es decir, se seleccionó al 100% de la población, por considerar una población con un número manejable de sujetos. Por lo expuesto, la muestra de la investigación está constituida por 67 docentes y 12 no docentes (considerados como personal administrativo, personal de limpieza, vigilancia, secretaria) de la Institución Educativa Industrial “Santa Rosa” de Carhuamayo de nivel secundario siendo un total de 79 participantes.

Según Hernández y Mendoza (2018), “la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población”.

4.5.3 Criterios de Inclusión:

- Personas de ambos sexos.
- Personal docente y no docente nombrados y/o contratados bajo cualquier régimen laboral en educación (D.L. 276, CAS, etc.)

- Personas mayores de edad.
- Personas que hayan firmado el consentimiento informado.
- Personas que cuentan con el uso de la Tecnología de la información y la comunicación (TIC).
- Personal docente y no docente que labora de manera remoto y/o semipresencial.

4.5.4 Criterios de Exclusión:

- Personas menores de edad.
- Personas que no hayan firmado el consentimiento informado
- Personas que padezcan o tengan alguna dificultad de salud ya sea físico o psicológico.

4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Por la coyuntura actual en la que nos encontramos, por la pandemia del COVID-19, con la finalidad de prevenir el contagio, la investigación fue desarrollada bajo la modalidad online, para lo cual se tuvo que adaptar el instrumento en un formato virtual (encuesta del inventario en línea) con la intención de no tener contacto con las personas evaluadas.

Como técnica fue la encuesta, que es una técnica para obtener la información deseada que se suministra a las personas acerca de si mismos, o en relación con un tema en particular en un momento determinado (Arias, 2016).

Instrumento

Para evaluar el estrés laboral se utilizó el cuestionario “Inventario Burnout de Maslach”

FICHA TÉCNICA

Nombre original: “Maslach Burnout Inventory, Manual”

Nombre de la adaptación: Inventario Burnout de Maslach (MBI). Síndrome de Quemado por Estrés laboral asistencial.

Versiones: Es única y completa con 22 preguntas. Con las escalas de...

- Cansancio Emocional: 09 preguntas (1,2,3,6,8,13,14,16,20)
- Despersonalización: 05 preguntas (5,10,11,15,22)
- Realización Personal: 08 preguntas (4,7,9,12,17,18,19,21)

Autores: Cristina Maslach (1977) y Susan E. Jackson (1980)

Procedencia: Consulting Psychologists Press, Inc., Palo Alto, California, USA.

Adaptación: En el Perú por Vizcardo (2017) “Adaptación del Inventario de Burnout de Maslach en los trabajadores de transporte público de Lima Norte,316”

Editorial: TEA ediciones (1997).

Forma de Aplicación: De forma individual y colectiva en adultos mayores de 18 años.

Finalidad: Evaluación de tres dimensiones básicas del Síndrome de Burnout.

- Escala CE: Cansancio Emocional.
- Escala DP: Despersonalización.
- Escala RP: Realización Personal.

Material: Manual (1997).

Tipificación: Baremos de tipo general y discriminado por género en puntuaciones centiles, con escalas ordinal que va desde 1 a 99; y la escala típica Scuya media vale 50 y su desviación típica es de 20 unidades.

Tiempo: Con una aproximación de 10 y 15 minutos en completarlo.

Descripción del instrumento.

Los profesionales de instituciones de servicios sociales, sanitarios y educativos se ven forzados a implicarse durante muchas horas en los problemas y preocupaciones de las personas con las que se relacionan profesionalmente.

El profesional que continuamente trabaja con personas en esa labor asistencial va acumulando un estrés crónico que puede cansarle emocionalmente y, finalmente, llevarle a una situación de agotado o quemado.

La autora Cristina Maslach lo dio a conocer en el ambiente psicológico en 1977 en una convención de la APA (Asociación Americana de Psicólogos). Este trastorno afectivo presenta como principales síntomas la despersonalización, el agotamiento emocional y la disminución de la realización personal, los cuales se ponen de manifiesto principalmente en profesionales que interactúan con las demás personas; uno de los signos más notables de que un trabajador está quemado es cuando su capacidad de adaptación queda reducida.

Las consecuencias de este síndrome son, potencialmente, muy peligrosas para este personal, para los sujetos que reciben su labor y para la misma institución en la que trabaja. Se ha observado que puede llevar a un deterioro de la calidad de los servicios prestados, al absentismo, a poca moral de trabajo y a la baja o despido del personal.

Cuando los síntomas se agudizan, el síndrome puede ser el causante de pérdida de profesionalidad, de agotamiento físico, de insomnio, de abuso de alcohol o drogas o de problemas personales y familiares.

a) Cansancio Emocional (CE)

Sus elementos describen los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el propio trabajo; el elemento con mayor saturación contiene una expresión clara de dicho sentimiento: “1- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo”.

b) Despersonalización (DP)

Los elementos de esta escala describen una respuesta impersonal y fría hacia los receptores de los servicios o cuidados del profesional.

Tanto en ésta como en la escala anterior, los profesionales con puntuaciones altas presentan grados elevados de vivencia del síndrome del estrés laboral asistencial.

c) Realización Personal (RP)

Esta escala se relaciona con sentimiento de éxito personal y profesional orientadas al desarrollo de sentimientos de competencia; esta escala se puede considerar como lo opuesto a las escalas de cansancio emocional y la despersonalización.

Calificación del instrumento: Se realiza mediante una escala de Likert; los polos de la escala van desde nunca (0), hasta siempre o todos los días (6)

VALORACIÓN DE LOS ÍTEMS

Escala de Frecuencia

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

RESULTADOS – Clave de corrección del MBI

La puntuación se obtiene de la suma de los puntos anotados en los elementos correspondientes a cada una de las escalas:

ESCALA O DIMENSION	ELEMENTO O ÍTEMS	PD MÁXIMA
<i>Cansancio emocional (CE)</i>	1-2-3-6-8-13-14-16-20	54
<i>Despersonalización</i>	5-10-11-15-22	30
<i>Realización personal</i>	4-7-9-12-17-18-19-21	48

Criterios de interpretación

Las puntuaciones directas obtenidas en la fase de corrección y puntuación no son interpretables por sí mismas, no tienen significación por su valor absoluto; es necesario compararlas con las obtenidas por unos determinados grupos.

MUESTRA GENERAL				
CATEGORÍA	PERCENTILES	CE	DP	RP
Alta	67 a 99	26 – 54	10 – 30	41 - 48
Media	34 a 66	14 – 25	05 – 09	33 - 40
Baja	01 a 33	00 – 13	00 – 04	00 - 32
MUESTRA DE VARONES				
Alta	67 a 99	26 – 54	11 – 30	41 - 48
Media	34 a 66	14 – 25	05 – 10	34 - 40
Baja	01 a 33	00 – 13	00 – 04	00 - 33
MUESTRA DE MUJERES				
Alta	67 a 99	26 – 54	10 – 30	40 - 48
Media	34 a 66	15 – 25	04 – 09	32 - 39
Baja	01 a 33	00 – 14	00 – 03	00 - 31

En el proceso de calificación e interpretación se debe observar que, si las escalas de cansancio emocional y despersonalización son altas, es indicador de la presencia del síndrome de burnout, para confirmar ello los puntajes en la escala de realización personal deben ser bajas; así mismo, si un sujeto evaluado obtiene un puntaje promedio en las tres escalas es indicador de estrés laboral de grado medio. Por último, si el sujeto obtiene puntuaciones bajas en la dimensión cansancio emocional como también en la dimensión despersonalización y puntuaciones altas en la dimensión realización personal es indicador de ausencia del síndrome de burnout.

4.7 Validez y Confiabilidad del Instrumento

Para su validez del instrumento se ha considerado el juicio de expertos de profesionales psicólogos que entiende o conocedores del tema que se ha investigado siendo los siguientes:

- Lic. Ps. Estephanie Enma Galván Chanco (Experto 1)
- Mg. Haydeé Elizabeth Medina Atencio (Experto 2)
- Lic. Ps. Lady Katia Carhuapoma Velíz (Experto 3)
- Mg. Saul Jesús Mallqui (Experto 4)
- Lic. Ps. Katterine Bertha Barreto Palomino (Experto 5)

Se les hizo llegar el cuestionario “Inventario Burnout de Maslach”, la ficha de juicios de expertos y la matriz de consistencia.

Así mismo tenemos como antecedente que este instrumento en su versión de 22 ítems, prueba válida y confiable según Vizcardo(2017) en su tesis “Adaptación del Inventario de Burnout de Maslach en los trabajadores de transporte público de Lima

Norte,316” donde da a conocer una confiabilidad de 0.914 bajo el coeficiente Alfa de Cronbach, igualmente bajo el método de dos mitades, donde se evidenció un coeficiente Spearman Brown de 0.83, evidencias que sustentaron la elevada confiabilidad del instrumento. Por otro lado, dicho autor estableció la validez de la prueba, a través del análisis factorial, donde se confirmó la estructura original de la prueba a través de tres factores que explicaban el 50.39% de la varianza total, demostrando que el instrumento cuenta con validez de constructo.

4.8 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

4.8.1 Procesamiento de los datos

La investigación presenté que se llevó a cabo es descriptivo, lo cual se tomó la prueba a 79 participantes entre docentes y no docentes, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, previa información del objetivo de la investigación como punto de partida se nos accedió el permiso la directora de la institución educativa Santa Rosa de Carhuamayo, por medio de la informática se aplicó el instrumento de manera virtual, del mismo modo se le envió el enlace de encuesta de Google Forms: <https://forms.gle/bL22g7pt69SuQ4VK6>; luego se traspasó los resultados en Excel y por consiguiente fueron procesados a través del software Statiscal packge for the social sciencies - SPSS versión 25, para determinar la frecuencia de los estadísticos descriptivos en relación a la medición de la variable nivel del estrés laboral.

4.8.2 Técnicas de la estadística descriptiva

Para el procedimiento de los datos se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, por lo cual se empleó las tablas de contingencia como porcentajes y tablas de frecuencias.

4.9 Aspectos éticos de la Investigación

De acuerdo al reglamento general de la investigación actualizado en el capítulo IV de Ética de investigación en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación de la Universidad Peruana Los Andes (2019).

Por lo que se considera que en el artículo 27 se actuó conforme al reglamento con la protección a la persona involucrada en el proceso de la investigación respetando la confidencialidad, dignidad humana, las condiciones culturales, se le informó y entregó el consentimiento informado por lo que él o la participante sea manifestada de manera voluntaria, libre, por consiguiente no se ha causado daño físico ni psicológico, se respetó la protección al medio ambiente y la biodiversidad debido que se realizó de manera virtual por el aislamiento social, se mantuvo la responsabilidad y veracidad desde el inicio del proceso de proyecto de investigación, siendo conscientes de las consecuencias individuales, sociales y académicas que se derivan de la misma.

De acuerdo con el artículo 28 referidas a las normas de comportamiento éticos de quienes investigan, por lo que la investigación se muestra de manera original y coherente con las líneas de investigación institucional, asegurando la validez, confiabilidad y credibilidad de sus métodos, la información obtenida no es usada por lucro personal, lo cual se respalda la autonomía de su originalidad, por lo que considera a la próxima publicación del trabajo de investigación con los derechos de autor.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados

Tabla 1

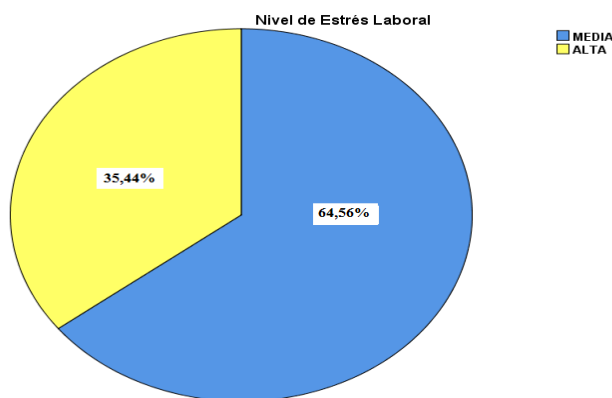
Distribución de participantes según estrés laboral del personal docente y no docente.

Nivel de Estrés Laboral	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	0	0,0 %
MEDIO	51	64,6 %
ALTO	28	35,4 %
Total	79	100,0 %

Fuente: Inventario Burnout de Maslach

Figura 1

Distribución de participantes según estrés laboral del personal docente y no docente.



Descripción: En la tabla 1 y figura 1 se observa en definitiva que más de la mitad de los trabajadores evaluados el 64,6% presentan un nivel medio de estrés laboral así mismo el 35,4% tiene el nivel alto de estrés laboral; mientras que ningún trabajador evaluado presenta nivel baja de estrés laboral.

En la tabla 1 y figura 1 se ilustra que hay mayor cantidad en el nivel medio de estrés laboral dando como evidencia que el personal docente y no docente tiene principios de estrés laboral por lo cual regula y tiene el manejo del prevenir el estrés laboral, la tercera parte de la población censal presentan el nivel alto de estrés laboral en tal sentido se considera que corren el riesgo de padecerlo si no es controlado a tiempo.

Tabla 2

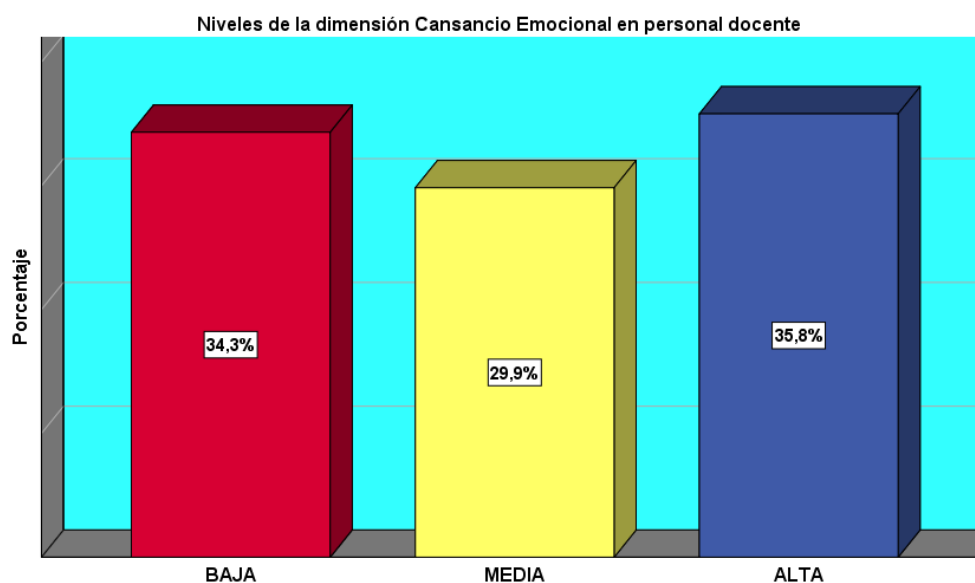
Distribución de participantes según la dimensión cansancio emocional del personal docente.

Niveles de dimensión Cansancio Emocional	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	23	34,3 %
MEDIO	20	29,9 %
ALTO	24	35,8 %
Total	67	100,0 %

Fuente: Inventario Burnout de Maslach

Figura 2

Distribución de participantes según dimensión cansancio emocional del personal docente



Descripción: En la tabla 2 y figura 2 de los niveles de la dimensión Cansancio Emocional en el docente se observa lo siguiente: El 35,8% de los trabajadores encuestados presentan un nivel alto; el 34,3% presentan un nivel bajo; mientras que el 29,9% presenta nivel medio.

En la tabla y figura 2 se ilustra que en la dimensión cansancio emocional hay una leve variación en los tres niveles por lo cual en el mayor porcentaje se encuentra el nivel alto que se considera presencia de estrés laboral debido a la exigencia del trabajo remoto, así mismo la tercera parte no presenta estrés laboral, no se evidencia agotamiento emocional, y un grupo reducido presenta el nivel medio que significa principios de estrés laboral esto se adhiere que aún se puede controlar y prevenir el estrés laboral.

Tabla 3

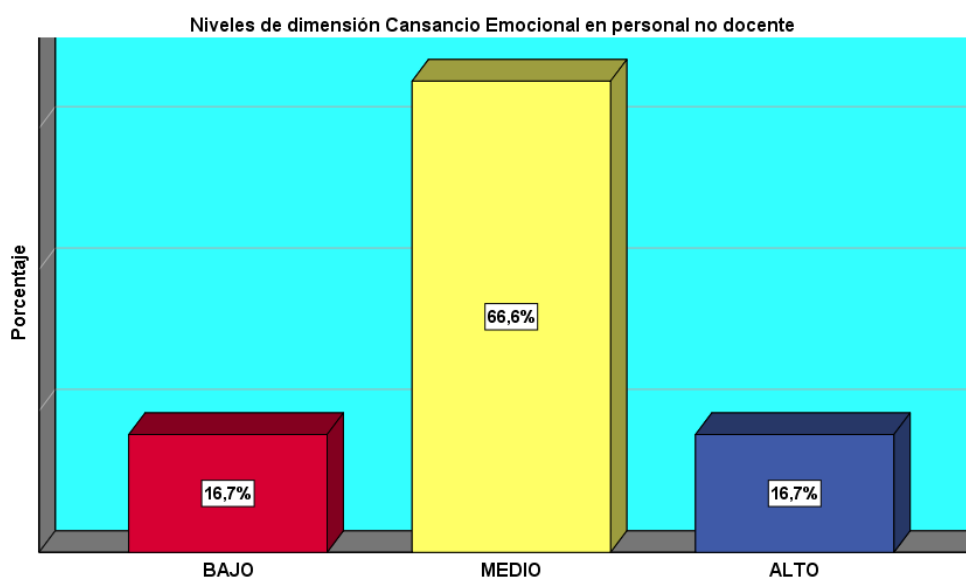
Distribución de participantes según dimensión cansancio emocional del personal no docente.

Niveles de dimensión Cansancio Emocional	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	2	16,7 %
MEDIO	8	66,6 %
ALTO	2	16,7 %
Total	12	100,0 %

Fuente: Inventario Burnout de Maslach

Figura 3

Distribución de participantes según dimensión cansancio emocional del personal no docente.



Descripción: En la tabla 3 y figura 3 se observa en la dimensión cansancio emocional en no docentes lo siguiente: Un 66,6% de los trabajadores encuestados presentan un nivel medio; el 16,7% presentan nivel bajo y el 16,7% presenta nivel alto.

En la tabla 3 y figura 3 se ilustra que en la dimensión cansancio emocional en el personal no docente la mayor parte presenta el nivel medio este se debe a las exigencias de trabajo remoto afectando tanto el lado emocional como el lado físico, de la misma manera en el nivel alto con un pequeño porcentaje que tiene estrés laboral y que corren el riesgo de padecerlo, mientras que el nivel bajo no presenta síntomas de estrés laboral.

Tabla 4

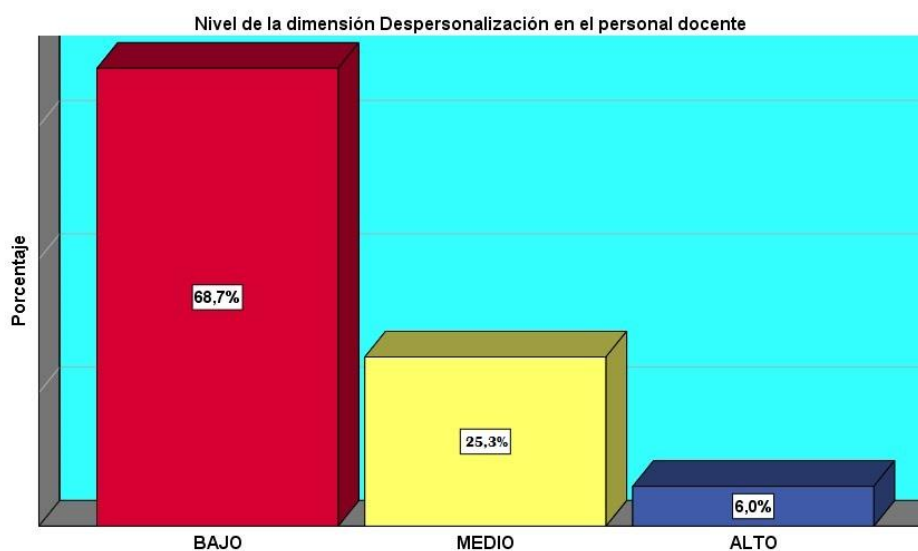
Distribución de participantes según dimensión despersonalización en el personal docente.

Niveles de dimensión despersonalización	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	46	68,7
MEDIO	17	25,3
ALTO	4	6,0
Total	67	100,0

Fuente: Inventario Burnout de Maslach

Figura 4

Distribución de participantes según dimensión despersonalización en el personal docente.



Descripción: En la tabla 4 y figura 4 en la dimensión Despersonalización en el personal docente se observa lo siguiente: Que el 68,7% de los trabajadores evaluados presentan un nivel bajo así mismo el 25,3% presentan un nivel medio; mientras que tan solo el 6,0% presenta nivel alto.

En la tabla 4 y figura 4 se ilustra que en más de la mitad mantiene el nivel bajo por lo que no se presentan estrés laboral se mantienen despreocupados ante la situación, en relación a menos de un tercio de los encuestados presenta el nivel medio que existe evidencia con principios de tener el estrés laboral y que se puede controlar; mientras que existe una población censal pequeña en el nivel alto donde corren el riesgo de padecerlo en el estrés laboral.

Tabla 5

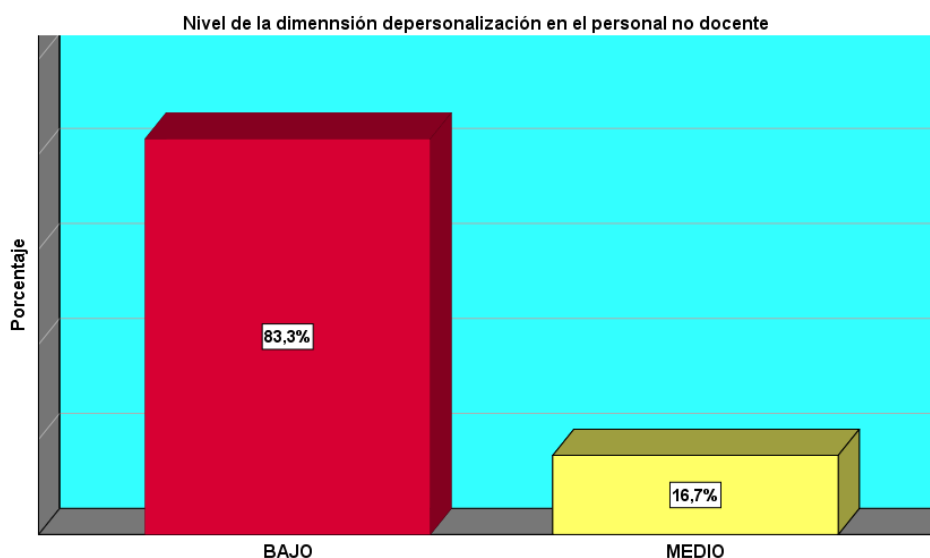
Distribución de participantes según dimensión despersonalización en el personal no docente.

Niveles de dimensión despersonalización	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	10	83,3 %
MEDIO	2	16,7 %
ALTO	0	0,0 %
Total	12	100,0 %

Fuente: Inventario Burnout de Maslach

Figura 5

Distribución de participantes según dimensión despersonalización en el personal no docente



Descripción: En la tabla 5 y figura 5 en la dimensión despersonalización en el personal no docentes se observa lo siguiente: El 83,3% de los trabajadores evaluados presentan un nivel bajo mientras que el 16,7% presentan un nivel medio.

En la tabla 5 y figura 5 se ilustra en la dimensión despersonalización en el personal no docente que existe mayor cantidad en nivel bajo lo cual no hay indicios de tener el estrés laboral, mientras que un grupo reducido presenta el nivel medio lo que se entiende que hay principios de estrés laboral por lo que se puede prevenir.

Tabla 6

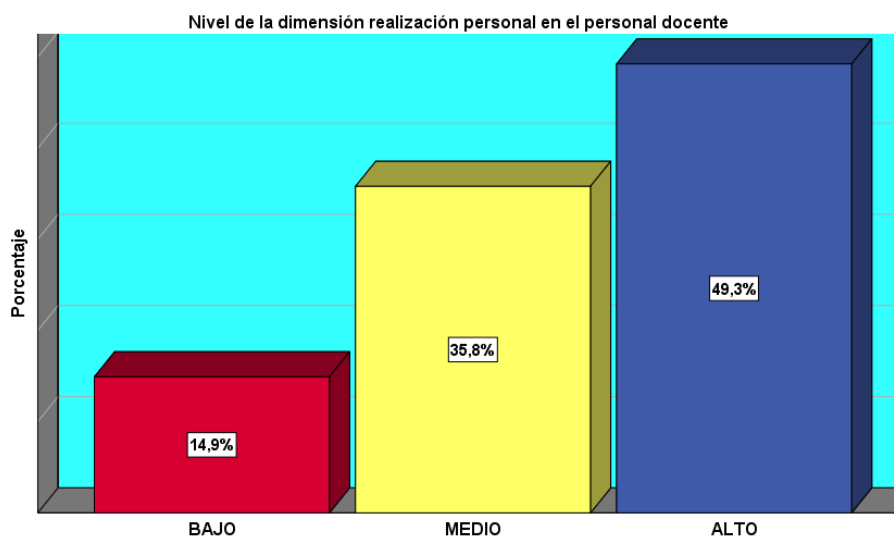
Distribución de participantes según dimensión realización personal en el personal docente.

Niveles de dimensión Realización Personal	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	10	14,9
MEDIO	24	35,8
ALTO	33	49,3
Total	67	100,0

Fuente: Inventario Burnout de Maslach

Figura 6

Distribución de participantes según dimensión realización personal en el personal docente.



Descripción: En la tabla 6 y figura 6 de los niveles de la dimensión realización personal en el personal docente se observa lo siguiente: El 49,3% de los trabajadores evaluados presentan un nivel alto así mismo el 35,8% presentan un nivel medio; mientras que el 14,9% presenta nivel bajo.

En la tabla 6 y figura 6, se ilustra los niveles en la dimensión realización personal en el personal docente, casi la mitad presenta el nivel alto en tal sentido ese considera que no hay estrés laboral; el tercio de los encuestados presenta el nivel medio como evidencia que hay principios de estrés laboral se puede prevenir el estrés laboral, mientras que un grupo pequeño presenta en el nivel bajo corren el riesgo de padecerlo el estrés laboral.

Tabla 7

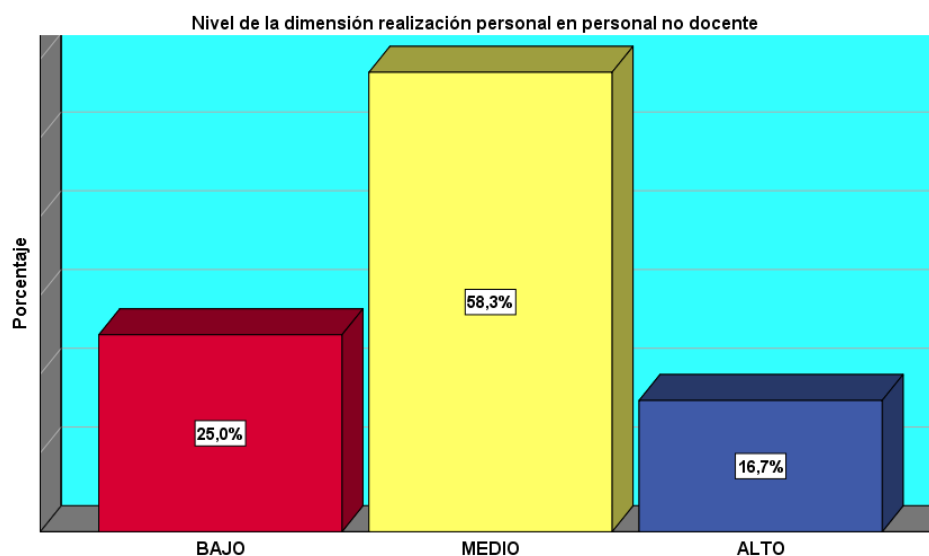
Distribución de participantes según dimensión realización personal en el personal no docente.

Niveles de dimensión Realización Personal	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	3	25,0
MEDIO	7	58,3
ALTO	2	16,7
Total	12	100,0

Fuente: Inventario Burnout de Maslach

Figura 7

Distribución de participantes según dimensión realización personal en el personal no docente.



Descripción: En la tabla 7 y figura 7 de los niveles de la dimensión realización personal en personal no docente se observa lo siguiente: El 58,3% de los trabajadores evaluados presentan el nivel medio mientras que el 25,0% presentan un nivel bajo y por otra parte el 16,7% presenta un nivel alto.

En la tabla 7 y figura 7 se ilustra que en la dimensión realización personal en el personal no docente, que en más de la mitad presenta en el nivel medio referido como principios de estrés laboral, así mismo la cuarta parte de los encuestados presenta el nivel bajo que se evidencia que hay estrés laboral, no experimenta armonía y/o la felicidad, de manera contraria hay un grupo reducido en el nivel alto que no presenta estrés laboral.

CAPITULO VI

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En relación a los resultados obtenidos y los aspectos teóricos de la investigación, se presenta la discusión y análisis de resultados.

El objetivo general de la investigación fue determinar los niveles de estrés laboral en el trabajo remoto del personal docente y no docente de una institución educativa de Carhuamayo - 2021, así mismo se considera que el estrés laboral está presente en cualquier tipo de profesional docente o no docente, la cual la OMS (2016) manifiesta que el estrés es el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción, reitera también que es la situación que provoca un malestar determinado y como la reacción ante una situación amenazante, en efecto se ha detectado el incremento de estrés por el uso de las herramientas de la tecnología, innovando nuevas estrategias para el buen aprovechamiento de las clases virtuales; reiteramos con nuestro objetivo principal nos indican que más de la mitad de los trabajadores encuestados el 64,6% presentan un nivel medio de estrés laboral por lo que se considera que hay principios de estrés laboral ya que esto se puede controlar o es manejable; así mismo el 35,4% de los encuestados presentan un nivel alto de estrés laboral esto nos indica que las personas pueden padecerlo si no es intervenido de manera inmediata; mientras que ningún trabajador encuestado presenta nivel bajo de estrés laboral.

Esta situación se corrobora con los resultados obtenidos por Bonilla y Silva (2017) en su estudio de estrés laboral en docentes, nos refiere que si existe estrés laboral en un nivel medio es se concuerda que en las tres dimensiones tienen nivel bajo tal como menciono que hay presencia de baja autoestima, fracasos sentimentales; en tal sentido con el trabajo de investigación de Carrillo y Chavarry (2020) en su investigación de síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto donde se expone que hay presencia de estrés laboral en tal sentido se asemeja a la investigación proporcionada; cabe reiterar que con la investigación de Pezúa (2018) el estrés laboral en docentes de nivel secundario donde se concluye y coinciden que en el mayor porcentaje es en el nivel medio y por último nos muestra la investigación de Cuba (2019) con la investigación de estrés laboral con docentes brindan la semejanza con la investigación proporcionada debido que en mayor porcentaje se encuentra en el nivel medio, en poca cantidad en el nivel alto y en una pequeña cantidad en nivel bajo, por consiguiente concordamos que el estrés laboral estuvo presente en el trabajo

remoto con reuniones, secuencia de las clases virtuales, presencia de la familia en horas de trabajo, se reitera la intervención inmediata para la prevención y el manejo del estrés laboral.

Mientras tanto con las investigaciones de Barreto y Piamonte (2020) y Naranjo (2020) nos muestra lo contrario debido que en sus resultados se han obtenido en porcentaje mayor en el nivel bajo con 52% y 81% respectivamente.

Con respecto a los niveles de estrés laboral en la dimensión cansancio emocional en el trabajo remoto del personal docente se evidencia que el 35,8% presentan un nivel alto, mientras que el 34,3% presentan un nivel bajo y tan solo el 29,9% presenta nivel medio, a esto se le atribuye con Zúñiga y Pizarro (2018) donde la mayor porcentaje se tiene en el nivel alto indicando que los docentes si están expresando tener agotamiento físico y agotamiento psicológico debido por el trabajo remoto o virtual, las horas de llamadas y los mensajes de textos por medio de redes sociales debido a esto están propensos a padecer del estrés laboral si no es controlado a tiempo, así mismo concordamos con la investigación de Mora (2017) y Zúñiga y Pizarro (2018) quienes brindaron aporte al estudio de estrés laboral en docentes como también en trabajadores administrativos en tal sentido se hace una semejanza a la investigación proporcionada.

Con respecto a los niveles de estrés laboral en la dimensión despersonalización en el trabajo remoto del personal docente se evidencia que el 68,7% presentan un nivel bajo, así mismo el 25,3% presentan un nivel medio; mientras que tan solo el 6,0% presenta nivel alto. Los resultados obtenidos tienen concordancia con las investigaciones de Bonilla y Silva (2017), similar situación ocurre con Rengifo (2016) y con Zuniga & Pizarro (2018) por lo que se considera que el estrés laboral está presente en los docentes, pero de manera controlada en tal sentido que se manifiestan respuestas negativas hacia las demás personas.

Con respecto a los niveles de estrés laboral en la dimensión realización personal en el trabajo remoto de personal docente; se observa que el 49,3% presentan nivel alto; el 35,8% presentan un nivel medio; mientras que el 14,9% presenta nivel bajo, se evidencia que los docentes no expresan su bienestar, con evidencia de baja autoestima, así mismo se tiene la similitud de resultados con la investigación de Rengifo (2016) esto se debe que el mayor porcentaje tienen el nivel alto y considerablemente en los docentes se expresa una carga laboral en el trabajo remoto.

Con respecto a los niveles de estrés laboral en las dimensiones cansancio emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo remoto del personal no docente a quienes mencionamos al área administrativa, secretaria, psicología, personal de limpieza y personal de vigilancia, coincidimos con los resultados de estudio de Samaniego (2018) debido que en la dimensión Cansancio Emocional obtiene mayor porcentaje en el nivel Medio o moderado por lo que se coincidimos que se puede prevenir el estrés laboral, además en la dimensión Despersonalización ambos se muestra con el nivel bajo ya que no tienen estrés laboral y también agregamos que en la dimensión Realización Personal se coincide con obtener mayor porcentaje en el nivel medio, esto se muestra que si hay indicios te obtener el estrés laboral si no es tratado a tiempo, Así mismo con Zuniga y Pizarro (2018) se entiende que en la dimensión Despersonalización en mayor porcentaje está en el nivel bajo porque lo se considera que el estrés laboral en los no docentes tiene principios y que se debe ser prevenido y atendido de manera inmediata.

Por lo tanto con lo mencionado en el objetivo de la investigación se determina que el personal docente y no docente tienen estrés laboral debido a la carga laboral por el motivo de aislamiento social por la Covid19, son los docentes que tienen que preparar sus sesiones de aprendizajes, las reuniones por colegiados por las tardes o noches, aprendizaje de usos de herramientas tecnológicas, realizar las clases de aprendizaje de manera virtual, la conexión de internet o simple hecho de tener buena señal en su hogar, considerando también las actividades que realizan en casa y al mismo tiempo prestar atención en los labores profesionales. Son algunas de las acciones que se realizan para poder generar el estrés laboral nivel alto, cabe recordar que existe una minoría de presenta estrés bajo.

CAPITULO VII

CONCLUSIONES

Atendiendo a estas consideraciones con los datos y resultados obtenidos se concluye:

1. Referente al objetivo general: Determinar los niveles de estrés laboral en el trabajo remoto del personal docente y no docente de una institución educativa, los resultados arrojan que más de la mitad de los trabajadores evaluados el 64,6% presentan un nivel medio de estrés laboral dando como evidencia que el personal docente y no docente sienten principios de estrés laboral debido a que regula o tiene el manejo de prevenir el estrés laboral; así mismo el 35,4% tiene el nivel alto de estrés laboral lo cual se considera que corren el riesgo de padecerlo si no es controlado a tiempo mientras que ningún trabajador evaluado presenta nivel baja de estrés laboral; por lo general se muestra en la investigación que existe estrés laboral en la institución educativa.
2. Referente a nuestro objetivo específico: Determinar los niveles de la dimensión Cansancio Emocional en el personal docente, se observa que el 35,8% de los trabajadores encuestados presenta un nivel alto por lo que se le considera que hay presencia de estrés laboral debido a las exigencias del trabajo remoto, así mismo el 34,3% presentan un nivel bajo por consiguiente no se evidencia estrés laboral ni presenta agotamiento emocional y el 29,9% presenta nivel medio de estrés laboral por que existe principios de estrés laboral en efecto se adhiere que aún puede controlar y prevenir el estrés laboral.
3. Referente a nuestros objetivo específico: Determinar los niveles de la dimensión Cansancio Emocional en el personal no docente, se observa que el 66,6% de los encuestados presentan un nivel medio que evidencia como principios de estrés laboral esto se debe a las exigencias del trabajo remoto afectando tanto el lado emocional como el lado físico, de la misma manera el 16,7% se presenta el nivel bajo debido que no existe el estrés laboral y por consiguiente el 16,7% presenta el nivel alto dando como evidencia que si existe el estrés laboral y pueden correr el riesgo de padecerlo.
4. Referente a nuestro objetivo específico: Determinar los niveles de la dimensión Despersonalización en el personal docente se observa que el 68,7% de los encuestados presentan el nivel bajo por lo que no hay el estrés laboral se estipulan que son conscientes de sus actos y viven despreocupados, así mismo el 25,3% presenta el nivel medio se

considera que hay principios de tener el estrés laboral y que se puede controlar, por consiguiente tan solo el 6.0% presenta el nivel alto donde se acentúa que corren el riesgo de padecerlo el estrés laboral.

5. Referente al objetivo específico: Determinar los niveles de la dimensión Despersonalización en el personal no docente se observa que el 83,3% de los encuestados presenta un nivel bajo por lo que se considera que no hay estrés laboral, mientras que el 16,7% presente un nivel medio lo que se entiende que hay principios de estrés laboral por lo que se puede prevenir.
6. Referente al objetivo específico: Determinar los niveles de la dimensión Realización Personal en el personal docente se observa que el 49,3% de los evaluados presentan un nivel alto por lo que no existe el estrés laboral, así mismo el 35,8% presentan un nivel medio dando como evidencia que hay principios de estrés laboral debido que esto se puede controlar o prevenir el estrés laboral, mientras que el 14,9% presenta nivel bajo donde se le considera que hay riesgo de padecerlo si no es controlado a tiempo.
7. Referente al objetivo específico: Determinar los niveles de la dimensión Realización Personal en el personal no docente se observa que el 58,3% de los evaluados presenta el nivel medio adhiriendo que hay principios de estrés laboral lo cual se puede prevenir, mientras que el 25,0% presentan un nivel bajo debido que si existe el estrés laboral en concordancia que no experimentan armonía y/o felicidad y de manera contraria el 16,7% de los evaluados presenta un nivel alto por ende no presenta el estrés laboral.

CAPITULO VII

RECOMENDACIONES

En virtud de los resultados obtenidos se brinda las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda a la dirección de la institución educativa que diseñe y desarrolle seguimiento a su personal docente y no docente que presentan niveles elevados de estrés laboral, frente al nuevo contexto del trabajo remoto durante el aislamiento social, así mismo generar programas de incentivo al mejor docente, actividades de reconocimiento, destacar al personal que trabaja con empeño y esmero entre otros estímulos.
- Se recomienda al área de Tutoría Orientación Educativa y el servicio de psicología promover charlas, talleres sobre el estrés laboral, así mismo dar la orientación del respeto del horario del descanso físico por las noches, tener un cronograma del diario, respetar las horas de su alimentación, mantener un ambiente adecuado para la salud y sobre todo la práctica de ejercicios físicos; de igual manera invitar o coordinar con el Centro Comunitario de Salud del distrito para reforzar en talleres y/o charlas sobre el mencionado tema.
- Se sugiere a los personales docente y no docente a tomar conciencia sobre el estrés laboral ya que se considera como un problema mundial, así mismo reforzar la comunicación constante y la comprensión, poner en práctica las habilidades de empatía con sus alumnos y padres de familia.
- Promover la publicación y difusión de los resultados de la investigación para el conocimiento de las futuras investigaciones en relación al tema de estrés laboral, al mismo tiempo que se haga visible para la comunidad académica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alva A., A. (2017) *Estrés laboral en docentes de instituciones estatales y privadas del distrito de Florencia de Mora-2017*. (Tesis de licenciatura, Universidad San Pedro) Repositorio Institucional:
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/13842>
- Arias F. G. (2016) *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (7ma edición). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.
- Artiles V., L.; Otero I., J y Barrios O., I. (2008) *Metodología de la Investigación, para las ciencias de salud*. (1era Edición) Habana. Cuba: Editorial Ciencias Medicas
- Asociación Americana de Psicología APA (2013) *Comprendiendo el estrés crónico*. Consultado el 13 de noviembre del 2020. <https://www.apa.org/centrodeapoyo/estres-cronico>
- Barbarroja V, J (2009, 15 febrero) El Profesorado padece Estrés. Innovación y experiencias educativas. Andalucía. ISSN 1988-6047 Dep. legal: GR 2922/2007. Disponible en: https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero_15/JANET_BARBARROJA_1.pdf
- Barreto G., M. X. & Piamonte S., J. C. (2020) *Estrés laboral en comunidad docente*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia) Repositorio Institucional:
<http://hdl.handle.net/20.500.12494/17678>
- Bonilla y Silva (2017) *Estrés laboral en los docentes de la universidad nacional de Chimborazo, Riobamba. Marzo – Julio 2017*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Chimborazo). Repositorio Institucional.
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/4387>
- Campos M., A. (2006, 18 de abril) Causas y efectos del estrés laboral. (Estudio Monográfico,

- Universidad de El Salvador). Disponible en: [https://www.monografias.com/trabajos34/causas-estres-laboral/causas-estres-](https://www.monografias.com/trabajos34/causas-estres-laboral/causas-estres-laboral/)
- Cano V., A. (2002) Síntomas que puede provocar el Estrés Laboral. Sociedad Española de la Ansiedad y el Estrés - SEAS. Consultado el 23 de noviembre del 2020. Disponible en: https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/sintomas.htm
- Carrillo B. J, Chavarry Y. P. (2020) *Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán). Repositorio Institucional: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/7297>
- Castillo P., J. H. (2021) Estrés laboral en docentes universitarios con trabajo remoto de la facultad de Medicina de una universidad privada de Chiclayo,2020. (Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). Repositorio Institucional: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/3688>
- Chavarría L. M. (2020) Revista Laboral Estrés. Recuperado en: <https://es.calameo.com/books/0062282126909261eedf8>
- Colegio Santa María. (s.f.). Personal no docente. Consultado el 22 de diciembre del 2021. Disponible en: <https://www.colegiosantamaria.es/personal-no-docente/?fbclid=IwAR3CwkyNvd9-hmTGq1JjELtSSfBPJax6CWl28pimJJGRPEcJqfFCU9x-J8I>
- Cuba L, R. (2019) *Estrés laboral en docentes de educación secundaria del distrito de Mazamari – Satipo*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú). Repositorio Institucional: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5365>
- Cuenca, R. y O' Hara, J. (2006) El estrés en los maestros: Percepción y Realidad. Estudio de casos en Lima Metropolitana. Lima: Ministerio de Educación DINFOCAD-

PROEDUCA-GTZ. Disponible en:
<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/148>

Decreto Supremo N° 044-2020-PCM. Que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19 (2020). Diario Oficial “El Peruano”. Disponible en:
<http://www.exteriores.gob.es/Embajadas/LIMA/es/Noticias/Documents/1864948-2.pdf>

De la Torre C. D. (2019) *Factores laborales y nivel de estrés laboral en docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018.* (Tesis de Licenciatura, Universidad Continental). Repositorio Institucional:
<https://hdl.handle.net/20.500.12394/6032>

Díaz M., M. B. (2017). *Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Andamarca – Concepción.* (Tesis de Maestro en Educación, UNCP). Repositorio Institucional:
<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5288>

DIRESA (2020, 09 de octubre) Junín en 25% se incrementó ansiedad, depresión y estrés a consecuencia del covid-19. Diresa. Disponible en:
https://www.diresajunin.gob.pe/noticia/id/2020100922_junin_en_25_se_incremnto_ansiedad_depresin_y_estr_a_consecuencia_del_covid19/

Estrés, un mal que aqueja el entorno laboral. (2015, marzo 24) *El Empleo*. Recuperado de
<https://www.eempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/estres-un-mal-que-aqueja-el-entorno-laboral-4654#:~:text=del%20estr%C3%A9s%20laboral,-,Se%20calcula%20que%20m%C3%A1s%20del%2030%25%20de%20la%20poblaci%C3%B3n%20mundial,%20Argentina%20Chile%20y%20Colombia.>

La motivación del docente es más importante que la del alumno. (2016, julio 12). *El Mundo*.

Disponible en:

<https://www.elmundo.es/andalucia/2016/07/12/5785274b268e3ee17d8b461b.html>

EUROFOUND (2014) Riesgos psicosociales en Europa: Prevalencia y estrategias de prevención.

Europa E.U. ISBN 978-92-9240-475-8. URL Disponible en:

<https://osha.europa.eu/es/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention>

Fernández, M (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de

Lima metropolitana. *Persona. Revista de la Universidad de Lima*, 5, 27-66 disponible

en: <https://pdfs.semanticscholar.org/fe2b/3b2b68ed797e5d84c1d9c0521dea3e22494b.pdf>

Gill M., P y Marucco M. (2008) Prevalencia del Síndrome de quemarse por el trabajo

(burnout) en pediatras de hospitales generales. Universidad de Investigación de la

Conducta Organizacional. España. Vol. 42 (3):450-6. Disponible en:

<https://www.scielo.br/pdf/rsp/v42n3/6278.pdf>

Guillen G, C. (2000) *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. (1era edición).

Madrid, España: McGraw Hill Interamericana.

Gutiérrez A, O. (2007) El Estrés Laboral como síntoma de una empresa. *Revista*

Perspectivas-Redalyc, Cochabamba, Bolivia (2007, julio-diciembre). N^o 20.

ISSN:1994-3733. Pp. 55-66. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331005.pdf>

Hernández Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación, las*

rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. (7ma edición). México, D.F., México:

McGraw Hill Interamericana.

Hoyo D, M. A. (2004) *Estrés Laboral*. Madrid, España: Instituto Nacional de Seguridad e

- Higiene en el Trabajo. Disponible en: <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Ivazeta, N. (2019, 04 de junio). El estrés laboral ya es considerado una enfermedad. Perú21. Disponible en: <https://peru21.pe/vida/oms-estres-laboral-considerado-enfermedad-482349-noticia/>
- Laguna B, J. (2014) Nivel de estrés laboral que afectan al profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital nacional Guillermo Almenara. Lima - Perú – 2013. (Tesis de Investigación Maestría, UNMSM). Repositorio Institucional: <http://hdl.handle.net/123456789/4526>
- Lazarus, R.S. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca
- Machado F. J. (2020, 13 mayo) ¿Cómo prevenir el estrés laboral en tiempos de trabajo remoto? Blog PYME-PROJECT. Disponible en: <https://www.pyme-project.com.co/index.php/como-prevenir-el-estres-laboral-en-tiempos-de-trabajo-remoto>
- Maslach, C. (2009, 4 de mayo). Comprendiendo el Burnout. University of California, Berkeley Ciencia y Trabajo, 11(32):37-43. Recuperado de: <https://www.vitoriagasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>
- México, primer lugar en estrés laboral: OMS. (2015, mayo 17) *El Universal*. Recuperado en: <https://www.eluniversal.com.mx/articulo/nacion/sociedad/2015/05/17/mexico-primer-lugar-en-estres-laboral-oms>
- Muntané R. J. (2010, mayo-junio) Introducción de la Investigación Básica. Revisiones temáticas. CIBERehd. Vol. 33. N^a 3. Disponible en: <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>

- Naranjo A, A. (2019) *Nivel de estrés laboral en los profesores de la facultad de filosofía, letras y ciencias de la educación ante la modalidad de teletrabajo durante la emergencia sanitaria debido a la pandemia de covid-19*. (Tesis de Licenciatura, Universidad del Azuay). Repositorio Institucional: <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10180>
- Ojeda M., G. (2016) *Modelo casual social cognitivo de Burnout en profesionales de la salud de Lima Metropolitana*. (Tesis de Doctor, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Repositorio Institucional: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/4930>
- Organización Iberoamericana de seguridad social – OISS (2019, 30 de abril) *Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo*. [en línea]. Disponible en: <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/06/EOSyS-18-PRL-en-el-teletrabajo.-doc.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2016, 28 de abril). *Estrés Laboral: un reto colectivo* [en línea]. Ginebra, Suiza [fecha de acceso 9 de mayo del 2017]. URL Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/-safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- OMS (2004) *La organización del trabajo y el estrés*. Organización Mundial de la salud – OMS. Ginebra, Suiza [en línea]. URL Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- OMS (2008) *Sensibilización sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo*. Organización Mundial de Salud – OMS. Ginebra, Suiza. Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650_spa.pdf
- OMS (2010) *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, práctica y literatura de apoyo*. Ginebra, Suiza (en línea). URL Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Orozco F. J. (2018) *Nivel de estrés, de los docentes de la facultad de humanidades de*

psicología clínica y psicología industrial/organizacional de dedicación completa de la Universidad Rafael Landívar. (Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar). Repositorio Institucional:

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/42/Orozco-Jackeline.pdf>

Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1), 156- 184.

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81762945010>

Peiró, J., M. (2005, 30 de setiembre y 1 de octubre). Desencadenantes del estrés laboral. En

E. Gregori (Presidencia), 1er Simposio Iberoamericano de Ergonomía y Psicología.

Asociación Asturiana de Ergonomía. Universidad Politécnica de Catalunya.

Congreso llevado a cabo en Asturias. España. Disponible en:

https://www.researchgate.net/profile/Jose_Peiro5/publication/228786101_Desencadenantes_del_estres_laboral/links/0a85e53c40d9148b9a000000.pdf

Pérez, M. J. (2017) *Trata el Estrés con PNL*. Madrid, España: Universitaria Ramón Areces.

Pezúa A., J. B. *Estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas estatales en Tingo María.* (Tesis de Maestría, UNCP). Repositorio Institucional:

<http://hdl.handle.net/20.500.12894/6943>

Quinceno; Vinaccia. (2007). Burnout “El síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)”. Red

Acta Colombiana de Psicología. Colombia. (Acceso 2 julio – diciembre 2007), vol.

10, núm. 2. Pp. 117-125. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/pdf/798/79810212.pdf>

RAE. (2014). Real Academia Española. Recuperado el 13 de febrero de 2017,

<http://www.rae.es/diccionario-de-la-lengua-espanola/la-23a-edicion-2014>

Rengifo S., H. N. (2017) *Estrés laboral en el personal docente del colegio liceo Naval C.N.*

Francisco Carrasco, distrito de Punchana, 2016” (Tesis de Licenciatura,

Universidad Científica del Perú). Repositorio Institucional:

<http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/378>

Resolución Viceministerial N° 097-2020-MINEDU (2020). Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19. Diario Oficial “El Peruano”. Disponible en: <http://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf/resolucion-viceministerial-n-097-2020-minedu.pdf>

Rodríguez Z., M. (2010, 22 de marzo) ¿Estrés Docente? Causas que lo generan y posibles soluciones. Educaweb. Disponible

en:

<https://www.educaweb.com/noticia/2010/03/22/estres-docente-causas-generan-posibles-soluciones-4155/>

Ruiz Q, M. (2010) El estrés Docente. Tema para los de educación. Revista digital para profesionales de la enseñanza. Andalucía. (Acceso Julio 2010). N° 9. Dep. Leg.: GR. 2786-2008. Disponible en: <https://feandalucia.ccoo.es/andalucia/docu/p5sd7379.pdf>

Samaniego P., J. (2018) “*Determinación del nivel de estrés laboral y su causalidad en el área Administrativa del gobierno provincial del Azuay, periodo 2018*”. (Tesis Licenciado, Universidad Politécnica Salesiana). Repositorio Institucional: <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/16005>

Sánchez M. J (2007, 15 de enero) El estrés laboral docente: Una dificultad añadida al reto de enseñar. EDUCAWEB. Disponible:

[https://www.educaweb.com/noticia/2007/01/15/estres-laboral-docente-dificultad-anadida-reto-ensenar-](https://www.educaweb.com/noticia/2007/01/15/estres-laboral-docente-dificultad-anadida-reto-ensenar-2145/#:~:text=Seg%C3%BAn%20Kyriacou%20y%20Sutcliffe%20(1978,fisiol%C3%B3gicos%20y%20bioqu%C3%ADmicos%20(Muchinsky%2C%202000)

[2145/#:~:text=Seg%C3%BAn%20Kyriacou%20y%20Sutcliffe%20\(1978,fisiol%C3%B3gicos%20y%20bioqu%C3%ADmicos%20\(Muchinsky%2C%202000](https://www.educaweb.com/noticia/2007/01/15/estres-laboral-docente-dificultad-anadida-reto-ensenar-2145/#:~:text=Seg%C3%BAn%20Kyriacou%20y%20Sutcliffe%20(1978,fisiol%C3%B3gicos%20y%20bioqu%C3%ADmicos%20(Muchinsky%2C%202000)

Sánchez N., F. y Velasco O., J. (2017) Comorbilidad entre síndrome de Burnout, depresión y ansiedad en una muestra de profesores de Educación Básica del Estado de México. México. (Acceso 07 marzo del 2016) vol. 23, núm. 94, 2017 Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11254687011>

Sánchez Carlessi H. y Reyes Meza C. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Edit. Universidad Ricardo Palma. Lima – Perú. Disponible en: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Slipak, O.E. (1996). Estrés Laboral. ALCMEON 19 - Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiátrica. Buenos Aires, Argentina. Vol 1, Nª 4 – 1996 5-360. Disponible en: https://www.alcmeon.com.ar/5/19/a19_03.htm

Universidad Peruana Los Andes (2019) Reglamento General de Investigación, Actualizado Huancayo

Vidal L, V. (2019) *El Estrés Laboral, Análisis y Prevención*. (1era edición). Zaragoza, España: Prensas de la Universidad de Zaragoza.

Vizcardo V., W. G. (2017) *Adaptación del Inventario de Maslach en trabajadores de transporte público de Lima Norte, 2016*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio Institucional: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3414>

Zuniga J, S. y Pizarro L, V. (2018) *Mediciones de estrés laboral en docentes de un colegio público regional chileno*. Información Tecnológica de la Universidad Católica del Norte-Chile. Escuela de Ciencias Empresariales. Vol. 29(1), 171-180. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n1/0718-0764-infotec-29-01-00171.pdf>

70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral (2018, agosto 22) *Infocapital Humano*

Disponible en: <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/#:~:text=La%20ansiedad%20en%20el%20trabajo,trabajadores%20peruanos%20sufren%20estr%C3%A9s%20laboral.>

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE DE ESTUDIO	METODOLOGÍA
<p>ESTRÉS LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO DEL PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CARHUAMAYO – 2021</p>	<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuáles son los niveles de estrés laboral en el trabajo remoto del personal docente y no docente de una institución educativa de Carhuamayo – 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuáles son los niveles de la dimensión cansancio emocional del estrés laboral en el trabajo remoto del personal docente de una institución educativa de Carhuamayo – 2021? - ¿Cuáles son los niveles de la dimensión cansancio emocional del estrés laboral en el trabajo remoto del personal no docente de una institución educativa de Carhuamayo – 2021? - ¿Cuáles son los niveles de la dimensión despersonalización del estrés laboral en el trabajo remoto del personal docente de una institución educativa de Carhuamayo – 2021? - ¿Cuáles son los niveles de la dimensión despersonalización del estrés laboral en el trabajo remoto del personal no docente de una institución educativa de Carhuamayo – 2021? - ¿Cuáles son los niveles de la dimensión realización personal del estrés laboral en el trabajo remoto del personal docente de una institución educativa de Carhuamayo – 2021? - ¿Cuáles son los niveles de la dimensión 	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar los niveles de estrés laboral en el trabajo remoto del personal docente y no docente de una institución educativa de Carhuamayo – 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar los niveles de estrés laboral en el cansancio emocional en el trabajo remoto del personal docente de una institución educativa de Carhuamayo – 2021. • Determinar los niveles de estrés laboral en el cansancio emocional en el trabajo remoto del personal no docente de una institución educativa de Carhuamayo – 2021. • Determinar los niveles de estrés laboral en la despersonalización en el trabajo remoto del personal docente de una institución educativa de Carhuamayo – 2021. • Determinar los niveles de estrés laboral en la despersonalización en el trabajo remoto del personal no docente de una institución educativa de Carhuamayo – 2021. • Determinar los niveles de estrés laboral en la realización personal en el trabajo remoto del personal docente de una institución educativa de Carhuamayo – 2021. • Determinar los niveles de estrés laboral en realización personal en el trabajo remoto del personal no docente de una institución educativa de Carhuamayo – 2021 	<p>El trabajo de investigación no se plantea la Hipótesis, por ser una investigación descriptiva simple</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Estrés laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cansancio emocional • Despersonalización: • Realización personal 	<p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN GENERAL Método Científico</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Investigación básica</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptivo</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental Descriptivo simple</p> <p>POBLACIÓN 67 DOCENTES 12 NO DOCENTES</p> <p>MUESTRA 67 DOCENTES 12 NO DOCENTES</p> <p>TÉCNICA DE MUESTREO Encuesta</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>

	realización personal del estrés laboral en el trabajo remoto del personal no docente de una institución educativa de Carhuamayo – 2021?				<u>DE RECOLECCIÓN DE DATOS</u> Inventario Burnout Maslach (MBI)
--	---	--	--	--	---

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición Operación al	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nº Ítems	Naturaleza de la variable	Escala de medición
Estrés laboral	“El estrés laboral tiene relación entre el sujeto y el medio ambiente que lo rodea, es decir es el lugar donde el hombre desempeña una actividad de modo continuo estableciéndose en la persona permanentemente, como producto del ejercicio de una actividad diaria asociándose una serie de daños a su salud”.	Maslach y Jackson 1986) comprende una escala tridimension al cansancio emocional, despersonalización y realización persona	Cansancio emocional “Se refiere a la reducción de los estados emocionales de cada docente se sienten desvanecidos que ya no pueden dar más de sí mismo”.	Agotamiento Emocional	“Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo”.	1	Cuantitativa	Ordinal
				Agotamiento Físico	“Cuando termina mi jornada de trabajo, me siento vacío o agotado”	2		
				Cansancio	“Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo”.	3		
				Tensión	“Siento que trabajar todo el día con los alumnos o en la institución educativa me cansa”.	6		
				Desgaste psicológico	“Siento que el trabajo me está desgastando”.	8		
				Frustración en el trabajo	“Me siento frustrado en mi trabajo”	13		
				Dureza del trabajo	“Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo”.	14		
				Estrés percibido	“Trabajar en contacto directo con los alumnos o compañeros de trabajo me cansa.	16		
				Límite de sus posibilidades	“Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades”.	20		
			Despersonalización El desarrollo de sentimientos negativos, actitudes y conducta de cinismo hacia las personas destinadas al trabajo	Trato inadecuado	“Siento que estoy tratando a las personas como si fueran objetos impersonales”.	5		
				Desgaste emocional	“Siento que me he hecho más duro (insensible) con los alumnos o compañeros de trabajo”	10		
				Dureza emocional	“Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente”.	11		
			Realización	Frustración laboral	“Siento que realmente no me importa lo que ocurra a mis alumnos o alrededor mío”.	15		
				Dureza de trabajo	“Siento que los alumnos o personas me culpan de alguno de sus problemas”	22		

			personal	Fácil pensamiento	“Puedo entender con facilidad lo que piensan los alumnos o compañeros de trabajo”.	4
			Sentimiento de inadecuación personal o falta de logros personales	Resolución de problemas de Estudiantes	“Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos o compañeros de trabajo”.	7
				Trabajo eficiente	“Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de los alumnos o compañeros de trabajo”.	9
				Tiene vitalidad	“Me encuentro con mucha vitalidad o energía en mi trabajo”.	12
				Buen clima laboral	“Puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos o compañeros de trabajo”.	17
				Motivado por trabajo	“Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos o en el trabajo”.	18
				Calidad de trabajo	“Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo”.	19
				Trato satisfactorio a profesional emocionales	“Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada”.	21

ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: ESTRÉS LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO DEL PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CARHUAMAYO - 2021.

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA VALORATIVA	INSTRUMENTO
Estrés laboral	Cansancio emocional	<p>1. “Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo”</p> <p>2. “Cuando termina mi jornada de trabajo, me siento vacío o agotado”</p> <p>3. “Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo”</p> <p>6. “Siento que trabajar todo el día con los alumnos o en la institución educativa me cansa”</p> <p>8. “Siento que el trabajo me está desgastando”.</p> <p>13. “Me siento frustrado por mi trabajo”.</p> <p>14. “Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo”.</p> <p>16. “Trabajar en contacto directo con los alumnos o compañeros de trabajo me cansa”.</p> <p>20. “Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades”.</p>	<p>0= Nunca</p> <p>1= Pocas veces al año o menos</p> <p>2= Una vez al mes o menos</p> <p>3= Unas pocas veces al mes</p> <p>4= Una vez a la semana</p> <p>5= Pocas veces a la semana</p> <p>6= Todos los días</p>	<p>Inventario Burnout de Maslach y Jackson (MBI) (1986)</p>
	Despersonalización	<p>5. “Siento que estoy tratando a las personas como si fueran objetos impersonales”</p> <p>10. “Siento que me he hecho más duro (insensible) con los alumnos o compañeros de trabajo”.</p> <p>11. “Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente”.</p> <p>15. “Siento que realmente no me importa lo que les ocurrirá a mis alumnos o alrededor mío”.</p> <p>22. “Siento que los alumnos o personas me culpan de alguno de sus problemas”.</p>		
	Realización personal	<p>4. “Puedo entender con facilidad lo que piensan los alumnos o compañeros de trabajo”.</p> <p>7. “Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos o compañeros de trabajo”.</p> <p>9. “Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de los alumnos o compañeros de trabajo”.</p> <p>12. “Me encuentro con mucha vitalidad o energía en el trabajo”.</p> <p>17. “Puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos o compañeros de trabajo”.</p> <p>18. “Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos o en el trabajo”.</p> <p>19. “Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo”.</p> <p>21. “Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada”.</p>		

ANEXO 4: INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

MASLACH BURNOUT INVENTORY

SEXO: EDAD: DOCENTE () NO DOCENTE ()

INDICACIONES: Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que usted siente los enunciados:

0 = nunca; **1** = pocas veces al año; **2** = una vez al mes o menos ; **3** = unas pocas veces al mes;
4 = una vez a la semana **5** = pocas veces a la semana; **6** = todos los días.



ÍTEMS							
1. "Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo".							
2. "Cuando termino mi jornada de trabajo, me siento vacío".							
3. "Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo".							
4. "Puedo entender con facilidad lo que piensan los alumnos o compañeros de trabajo".							
5. "Siento que estoy tratando a las personas como si fueran objetos impersonales".							
6. "Siento que trabajar todo el día con los alumnos o en la institución educativa me cansa".							
7. "Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos o compañeros de trabajo".							
8. "Siento que el trabajo me está desgastando".							
9. "Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de los alumnos o compañeros de trabajo".							
10. "Siento que me he hecho más duro (insensible) con los alumnos o compañeros de trabajo".							
11. "Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente".							
12. "Me encuentro con mucha vitalidad o energía en mi trabajo"							
13. "Me siento frustrado en mi trabajo".							

INSTRUMENTO UTILIZADO DE MANERA VIRTUAL INVENTARIO BURNOUT MASLACH



INVENTARIO BURNOUT MASLACH

OBJETIVO: "Nivel de estrés laboral en personal docente y no docente".

 bcdcarlitos@gmail.com (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#) 

*Obligatorio

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El siguiente formulario forma parte de un proyecto de investigación denominada "Estrés Laboral en el trabajo remoto del personal docente y no docente de una institución educativa de Carhuamayo - 2021", mediante la autorización de mi jefe mediario acepto participar voluntariamente y de manera confidencial.

Se me ha comunicado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio.

Tengo entendido que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que solo será conocido por el investigador; se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Tiempo estimado para realizar el cuestionario: 10 a 15 minutos aproximado.

Para las preguntas o dudas sobre este estudio puede llamar al número de celular: 962933059

<p>NOMBRE: (Solo nombre)</p> <p>Tu respuesta <input type="text"/></p>	<p>PERSONAL *</p> <p><input type="radio"/> DOCENTE</p> <p><input type="radio"/> NO DOCENTE</p>
<p>Por lo expuesto anteriormente y poder darle validez al presente cuestionario, le pedimos que adjunte su número de D.N.I.:</p> <p>Tu respuesta <input type="text"/></p>	<p>¿Acepta los términos y condiciones de presente estudio ?</p> <p><input type="checkbox"/> Doy mi consentimiento y afirmo estar informado sobre el trabajo de investigación presente.</p>
<p>SEXO: *</p> <p><input type="radio"/> MASCULINO</p> <p><input type="radio"/> FEMENINO</p>	<p>1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado. *</p> <p><input type="radio"/> ALGUNAS VECES AL MES</p> <p><input type="radio"/> UNA VEZ AL MES O MENOS DE UN MES</p> <p><input type="radio"/> UNA VEZ A LA SEMANA</p> <p><input type="radio"/> VARIAS VECES A LA SEMANA</p> <p><input type="radio"/> ALGUNA VEZ AL AÑO</p> <p><input type="radio"/> NUNCA</p> <p><input type="radio"/> DIARIAMENTE</p>
<p>EDAD *</p> <p>Tu respuesta <input type="text"/></p>	

2. Al final de la jornada me siento agotado *

- ALGUNAS VECES AL MES
- UNA VEZ AL MES O MENOS DE UN MES
- DIARIAMENTE
- ALGUNA VEZ AL AÑO
- UNA VEZ A LA SEMANA
- VARIAS VECES A LA SEMANA
- NUNCA

3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo. *

- ALGUNA VEZ AL AÑO
- VARIAS VECES A LA SEMANA
- UNA VEZ A LA SEMANA
- NUNCA
- DIARIAMENTE

- UNA VEZ AL MES O MENOS DE UN MES
- ALGUNAS VECES AL MES

4. Puedo entender con facilidad lo que piensan los alumnos. *

- DIARIAMENTE
- UNA VEZ AL MES O MENOS DE UN MES
- UNA VEZ A LA SEMANA
- ALGUNA VEZ AL AÑO
- NUNCA
- ALGUNAS VECES AL MES
- VARIAS VECES A LA SEMANA

5. Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos. *

- UNA VEZ A LA SEMANA
- UNA VEZ AL MES O MENOS DE UN MES

- VARIAS VECES A LA SEMANA
- ALGUNA VEZ AL AÑO
- DIARIAMENTE
- ALGUNAS VECES AL MES
- NUNCA

6. El trabajo remoto es una tensión para mí. *

- NUNCA
- DIARIAMENTE
- UNA VEZ AL MES O MENOS DE UN MES
- VARIAS VECES A LA SEMANA
- ALGUNA VEZ AL AÑO
- UNA VEZ A LA SEMANA
- ALGUNAS VECES AL MES

7. Enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos. *

- VARIAS VECES A LA SEMANA
- UNA VEZ A LA SEMANA
- NUNCA
- UNA VEZ AL MES O MENOS DE UN MES
- ALGUNA VEZ AL AÑO
- DIARIAMENTE
- ALGUNAS VECES AL MES

8. Me siento constantemente cansado y aburrido por el trabajo. *

- UNA VEZ A LA SEMANA
- DIARIAMENTE
- ALGUNAS VECES AL MES
- UNA VEZ AL MES O MENOS DE UN MES
- VARIAS VECES A LA SEMANA
- NUNCA

ALGUNA VEZ AL AÑO

9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de los alumnos. *

UNA VEZ A LA SEMANA

NUNCA

ALGUNAS VECES AL MES

DIARIAMENTE

ALGUNA VEZ AL AÑO

UNA VEZ AL MES O MENOS DE UN MES

VARIAS VECES A LA SEMANA

10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo. *

VARIAS VECES A LA SEMANA

NUNCA

UNA VEZ AL MES O MENOS DE UN MES

DIARIAMENTE

UNA VEZ A LA SEMANA

ALGUNA VEZ AL AÑO

ALGUNAS VECES AL MES

11. Me preocupa que este trabajo me esté afectando emocionalmente. *

NUNCA

ALGUNA VEZ AL AÑO

VARIAS VECES A LA SEMANA

ALGUNAS VECES AL MES

UNA VEZ AL MES O MENOS DE UN MES

DIARIAMENTE

UNA VEZ A LA SEMANA

12. Me encuentro con mucha energía para realizar mis actividades diarias. *

NUNCA

ALGUNA VEZ AL AÑO

UNA VEZ AL MES O MENOS DE UN MES

ALGUNAS VECES AL MES

UNA VEZ A LA SEMANA

VARIAS VECES A LA SEMANA

DIARIAMENTE

13. Me siento frustrado por mi trabajo. *

NUNCA

ALGUNA VEZ AL AÑO

UNA VEZ AL MES O MENOS DE UN MES

ALGUNAS VECES AL MES

UNA VEZ A LA SEMANA

VARIAS VECES A LA SEMANA

DIARIAMENTE

14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado intenso. *

NUNCA

ALGUNA VEZ AL AÑO

UNA VEZ AL MES O MENOS DE UN MES

ALGUNAS VECES AL MES

UNA VEZ A LA SEMANA

VARIAS VECES A LA SEMANA

DIARIAMENTE

15. Realmente no me importa lo que les ocurre a algunos de mis alumnos. *

NUNCA

ALGUNA VEZ AL AÑO

UNA VEZ AL MES O MENOS DE UN MES

<input type="radio"/> ALGUNAS VECES AL MES <input type="radio"/> UNA VEZ A LA SEMANA <input type="radio"/> VARIAS VECES A LA SEMANA <input type="radio"/> DIARIAMENTE	<input type="radio"/> VARIAS VECES A LA SEMANA <input type="radio"/> DIARIAMENTE
<p>16. Trabajar de forma remota con los estudiantes me produce bastante estrés. *</p> <input type="radio"/> NUNCA <input type="radio"/> ALGUNA VEZ AL AÑO <input type="radio"/> UNA VEZ AL MES O MENOS DE UN MES <input type="radio"/> ALGUNAS VECES AL MES <input type="radio"/> UNA VEZ A LA SEMANA <input type="radio"/> VARIAS VECES A LA SEMANA <input type="radio"/> DIARIAMENTE	<p>19. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo. *</p> <input type="radio"/> NUNCA <input type="radio"/> ALGUNA VEZ AL AÑO <input type="radio"/> UNA VEZ AL MES O MENOS DE UN MES <input type="radio"/> ALGUNAS VECES AL MES <input type="radio"/> UNA VEZ A LA SEMANA <input type="radio"/> VARIAS VECES A LA SEMANA <input type="radio"/> DIARIAMENTE
<p>17. Tengo facilidad para crear un ambiente relajado a mis alumnos. *</p> <input type="radio"/> NUNCA <input type="radio"/> ALGUNA VEZ AL AÑO <input type="radio"/> UNA VEZ AL MES O MENOS DE UN MES <input type="radio"/> ALGUNAS VECES AL MES <input type="radio"/> UNA VEZ A LA SEMANA <input type="radio"/> VARIAS VECES A LA SEMANA <input type="radio"/> DIARIAMENTE	<p>20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades. *</p> <input type="radio"/> NUNCA <input type="radio"/> ALGUNA VEZ AL AÑO <input type="radio"/> UNA VEZ AL MES O MENOS DE UN MES <input type="radio"/> ALGUNAS VECES AL MES <input type="radio"/> UNA VEZ A LA SEMANA <input type="radio"/> VARIAS VECES A LA SEMANA <input type="radio"/> DIARIAMENTE
<p>18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos. *</p> <input type="radio"/> NUNCA <input type="radio"/> ALGUNA VEZ AL AÑO <input type="radio"/> UNA VEZ AL MES O MENOS DE UN MES <input type="radio"/> ALGUNAS VECES AL MES <input type="radio"/> UNA VEZ A LA SEMANA	<p>21. Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo. *</p> <input type="radio"/> NUNCA <input type="radio"/> ALGUNA VEZ AL AÑO <input type="radio"/> UNA VEZ AL MES O MENOS DE UN MES <input type="radio"/> ALGUNAS VECES AL MES <input type="radio"/> UNA VEZ A LA SEMANA <input type="radio"/> VARIAS VECES A LA SEMANA <input type="radio"/> DIARIAMENTE
<p>22. Siento que los alumnos me culpan de alguno de sus problemas. *</p> <input type="radio"/> NUNCA <input type="radio"/> ALGUNA VEZ AL AÑO <input type="radio"/> UNA VEZ AL MES O MENOS DE UN MES <input type="radio"/> ALGUNAS VECES AL MES <input type="radio"/> UNA VEZ A LA SEMANA <input type="radio"/> VARIAS VECES A LA SEMANA <input type="radio"/> DIARIAMENTE	
<p style="text-align: center;"> <input type="button" value="Enviar"/> <input type="button" value="Borrar formulario"/> </p> <p style="font-size: small; text-align: center;"> Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google. Notificar uso inadecuado - Términos del Servicio - Política de Privacidad </p> <p style="text-align: center;">Google Formularios</p>	

ANEXO N° 5 CARTA DE AUTORIZACION



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CARTA DE AUTORIZACION

Carta N° 002 I.E.SR-CARHUAMAYO

DR. WILLIAMS OLIVERA ACUÑA
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
 Universidad Peruana Los Andes – UPLA
 Ciudad.-

La presente es para dirigirme a usted y comunicarle que el bachiller Carlos Enrique Calderón Cristóbal, identificado con DNI 44446624 y código universitario D05118E, de la escuela profesional de Psicología de la facultad de ciencias de la salud - Universidad Peruana Los Andes.

Se le **AUTORIZA** el desarrollo de su proyecto de tesis titulada "ESTRÉS LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO DEL PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CARHUAMAYO – 2021", aplicando el instrumento de recolección de datos, se le brindara las facilidades para que realice convenientemente su trabajo.

Carhuamayo, 6 de mayo de 2021.

D. Mercedes Isabel
 DIRECTORA (*)

ANEXO N° 6 CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



INSTITUCION EDUCATIVA "SANTA ROSA"

Resolución de Creación N° 14816 - 1967



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

LA QUE SUSCRIBE, DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SANTA ROSA" DE CARHUAMAYO.

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Por la presente hago **CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO** de la tesis titulada "**ESTRÉS LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO DEL PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CARHUAMAYO – 2021**", aplicada por el Bach. CARLOS ENRIQUE CALDERÓN CRISTOBAL, durante las fechas 6 de mayo hasta 14 de mayo, cumpliendo así con el parámetro de la investigación a su respectiva variable, asimismo bajo el respaldo del Código de Ética de Investigación.

Carhuamayo, 27 de Agosto de 2021.




DIRECCIÓN

DIRECTORA (e)

ANEXO N° 7 SOLICITUD DE PERMISO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



**SOLICITO: PERMISO PARA
REALIZAR TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN**

Mg. Hilda Isabel CAIRAMPOMA MENDOZA
Directora de la I.E. I. "SANTA ROSA" – CARHUAMAYO

Señora directora, reciba usted el cálido, afectuoso saludo y al mismo tiempo exponer lo siguiente:

Yo, Carlos Enrique Calderón Cristobal, identificado con DNI N° 44446624, con domicilio AA. VV. Alto Marcavalle Mz. T lote 18 – La Oroya.

Que habiendo egresado y culminado la carrera profesional de **PSICOLOGIA** en la Universidad Peruana Los Andes, solicito a usted permiso para realizar trabajo de investigación en su Institución que usted preside.

El proyecto de investigación se realizará a los docentes y no docentes de la institución educativa, cuyo proyecto es sobre: **ESTRÉS LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO DEL PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CARHUAMAYO – 2021**, que se realizará de manera virtual, que servirá para optar el grado de Licenciado en Psicología.

POR LO EXPUESTO: Ruego a usted acceder a mi solicitud.

La Oroya, 02 de mayo del 2021

BACH. PS. CARLOS ENRIQUE CALDERÓN CRISTOBAL
DNI: 44446624
CÓDIGO UPLA: D05118E
CELULAR: 962933059

ANEXO 8: CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: Estephanie Enma Galván chanco

Formación académica: Especialización en Psicología Clínica

Áreas de experiencia laboral: Educativa, Salud y Comunitaria.

Tiempo: 4 1/2 años Cargo actual: Psicóloga Comunitaria

Institución: CEM PASCO

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: Inventario Burnout de Maslach (MBI) Síndrome del Quemado por Estrés Laboral; que forma parte de la investigación titulada: ESTRÉS LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO DEL PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CARHUAMAYO – 2021.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones


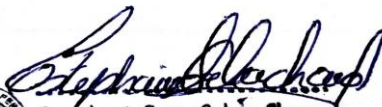
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			x
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		x	
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		x	
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		x	

Constancia

Juicio de experto

Yo, Estephanie Enma Galván Chanco, con Documento Nacional de Identidad No.47833560 certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por el bachiller: Carlos Enrique CALDERÓN CRISTÓBAL, en la investigación titulada: “ESTRÉS LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO DEL PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CARHUAMAYO - 2021”.

Huancayo, 18 de abril del 2021



Estephanie Enma Galvan Chanco
PSICÓLOGA
C.Ps.P. N° 38484

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: Katterine Bertha Barreto Palomino

Formación académica: Licenciada en psicología

Áreas de experiencia laboral: Área Educativa Tiempo:

4 años

Cargo actual: Psicóloga

Institución: I.E.I. Juan Máximo Villar - Jauja

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: Inventario Burnout de Maslach (MBI) Síndrome del Quemado por Estrés Laboral; que forma parte de la investigación titulada: ESTRÉS LABORALEN EL TRABAJO REMOTO DEL PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CARHUAMAYO – 2021.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		X	
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		X	

Constancia Juicio de experto

Yo, Katterine Bertha Barreto Palomino, con Documento Nacional de Identidad No. 71736021 certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por el bachiller: Carlos Enrique CALDERÓN CRISTÓBAL, en la investigación titulada: “ESTRÉS LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO DEL PERSONAL DOCENTE Y NODOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CARHUAMAYO - 2021”.

Huancayo, 17 de abril del 2021



Ps. Katterine B. Barreto Palomino
PSICÓLOGA
C.P.R. 31759

.....
Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: **Lady Katia CARHUAPOMA VELIZ**

Formación académica: **PSICÓLOGA**

Áreas de experiencia laboral: **PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Tiempo: **06 AÑOS** Cargo actual: **ESPECIALISTA DE CONVIVENCIA ESCOLAR**

Institución: **UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 309**

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: Inventario Burnout de Maslach (MBI) Síndrome del Quemado por Estrés Laboral; que forma parte de la investigación titulada: **ESTRÉS LABORALEN EL TRABAJO REMOTO DEL PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CARHUAMAYO – 2021.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			Los ítems del cuestionario sí permiten medir la dimensión propuesta
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			Los ítems del cuestionario sí permiten medir la dimensión propuesta
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		Sí, se mantiene la coherencia salvo en los ITEMS 6; 8;16 y 4	
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		Se sugiere hacer uso de términos más sencillos	

Constancia Juicio de experto

Yo, **LADY KATIA CARHUAPOMA VELIZ**, con Documento Nacional de Identidad N°. **45481415** certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por el bachiller: Carlos Enrique CALDERÓN CRISTÓBAL, en la investigación titulada: “ESTRÉS LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO DEL

PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CARHUAMAYO - 2021”.

Huancayo, 20 de abril del 2021.




Lady K. Carhuapoma Veliz
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 20015

Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: SAÚL JESÚS MALLQUI

Formación académica: LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Áreas de experiencia laboral: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Tiempo: 23 AÑOS Cargo actual: DOCENTE

Institución: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: Inventario Burnout de Maslach (MBI) Síndrome del Quemado por Estrés Laboral; que forma parte de la investigación titulada: ESTRÉS LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO DEL PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CARHUAMAYO – 2021.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		X	

Atentamente,




Constancia

Juicio de experto

Yo, SAÚL JESÚS MALLQUI, con Documento Nacional de Identidad No. 07328976 certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por el bachiller: Carlos Enrique CALDERÓN CRISTÓBAL, en la investigación titulada: “ESTRÉS LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO DEL PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CARHUAMAYO - 2021”.

Huancayo, 19 de abril del 2021

Atentamente,



Ps. Saul Jesús Mallqui
C.P.S.P.: 7892

Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: Haydeé Elizabeth Medina Atencio

Formación académica: Psicóloga

Áreas de experiencia laboral: Psicología educativa, psicología clínica.

Tiempo: 4 años

Cargo actual: Unidad de psicopedagogía/Docente

Institución: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: Inventario Burnout de Maslach (MBI) Síndrome del Quemado por Estrés Laboral; que forma parte de la investigación titulada: ESTRÉS LABORALEN EL TRABAJO REMOTO DEL PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CARHUAMAYO – 2021.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		X	
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		X	
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X

Constancia Juicio de experto

Yo, Mg. Haydeé Elizabeth Medina Atencio, con Documento Nacional de Identidad No. 40485441 certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por el bachiller: Carlos Enrique CALDERÓN CRISTÓBAL, en la investigación titulada: “ESTRÉS LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO DEL PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CARHUAMAYO - 2021”.

Huancayo, 18 de abril del 2021



Mg. Haydeé Elizabeth Medina Atencio

C.Ps. P N° 37962

ANEXO 9: LA DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS

Base de datos: GENERAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	Género	Edad	Personal	Nivel_Estrés_Laboral	Diagn_Estrés_Laboral_TOTAL	Nivel_D1	Cat_Diagn_D1	Nivel_D2	Cat_Diagn_D2	Nivel_D3	Cat_Diagn_D3	Edad_por_intervalos	var	var	var	var	var	var
1	Femenino	35	Docente	67	ALTO	26	ALTO	3	BAJO	38	MEDIO	31 - 40						
2	Femenino	47	Docente	52	MEDIO	4	BAJO	0	BAJO	48	ALTO	41 - 50						
3	Femenino	30	Docente	55	MEDIO	19	MEDIO	0	BAJO	33	MEDIO	21 - 30						
4	Masculino	48	Docente	96	ALTO	44	ALTO	14	ALTO	34	MEDIO	41 - 50						
5	Femenino	32	Docente	66	MEDIO	16	MEDIO	2	BAJO	46	ALTO	31 - 40						
6	Femenino	45	Docente	50	MEDIO	10	BAJO	1	BAJO	39	MEDIO	41 - 50						
7	Femenino	32	Docente	44	MEDIO	10	BAJO	0	BAJO	34	MEDIO	31 - 40						
8	Femenino	47	Docente	36	MEDIO	5	BAJO	0	BAJO	31	BAJO	41 - 50						
9	Femenino	45	Docente	69	ALTO	17	MEDIO	3	BAJO	46	ALTO	41 - 50						
10	Femenino	64	Docente	70	ALTO	28	ALTO	3	BAJO	39	MEDIO	61 - 70						
11	Femenino	45	Docente	54	MEDIO	6	BAJO	0	BAJO	48	ALTO	41 - 50						
12	Femenino	31	Docente	72	ALTO	30	ALTO	8	MEDIO	33	MEDIO	31 - 40						
13	Femenino	45	Docente	52	MEDIO	12	BAJO	3	BAJO	36	MEDIO	41 - 50						
14	Femenino	32	Docente	66	MEDIO	24	MEDIO	2	BAJO	40	MEDIO	31 - 40						
15	Masculino	43	Docente	70	ALTO	25	MEDIO	5	MEDIO	40	MEDIO	41 - 50						
16	Masculino	33	Docente	73	ALTO	25	MEDIO	0	BAJO	48	ALTO	31 - 40						
17	Femenino	31	Docente	86	ALTO	39	ALTO	6	MEDIO	41	ALTO	31 - 40						
18	Femenino	38	Docente	70	ALTO	20	MEDIO	2	BAJO	42	ALTO	31 - 40						
19	Femenino	30	Docente	65	MEDIO	26	ALTO	3	BAJO	36	MEDIO	21 - 30						
20	Femenino	35	Docente	91	ALTO	41	ALTO	7	MEDIO	43	ALTO	31 - 40						
21	Femenino	35	Docente	61	MEDIO	24	MEDIO	5	MEDIO	32	BAJO	31 - 40						
22	Femenino	50	No docente	71	ALTO	33	ALTO	5	MEDIO	33	MEDIO	41 - 50						
23	Femenino	44	Docente	66	MEDIO	28	ALTO	8	MEDIO	29	BAJO	41 - 50						
24	Masculino	44	No docente	54	MEDIO	15	MEDIO	4	BAJO	35	MEDIO	41 - 50						
25	Femenino	36	No docente	67	ALTO	19	MEDIO	4	BAJO	44	ALTO	31 - 40						
26	Femenino	63	Docente	61	MEDIO	14	MEDIO	5	MEDIO	42	ALTO	61 - 70						
27	Femenino	56	Docente	80	ALTO	32	ALTO	3	BAJO	45	ALTO	51 - 60						
28	Femenino	55	Docente	58	MEDIO	20	MEDIO	6	MEDIO	29	BAJO	51 - 60						

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Base de datos: GENERAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	Género	Edad	Personal	Nivel_Estrés_Laboral	Diagn_Estrés_Laboral_TOTAL	Nivel_D1	Cat_Diagn_D1	Nivel_D2	Cat_Diagn_D2	Nivel_D3	Cat_Diagn_D3	Edad_por_intervalos	var	var	var	var	var	var
53	Femenino	28	Docente	57	MEDIO	13	BAJO	1	BAJO	43	ALTO	21 - 30						
54	Femenino	43	Docente	63	MEDIO	14	MEDIO	1	BAJO	48	ALTO	41 - 50						
55	Femenino	36	No docente	81	ALTO	42	ALTO	8	MEDIO	30	BAJO	31 - 40						
56	Femenino	39	Docente	48	MEDIO	7	BAJO	0	BAJO	41	ALTO	31 - 40						
57	Masculino	30	Docente	59	MEDIO	12	BAJO	3	BAJO	43	ALTO	21 - 30						
58	Masculino	41	Docente	72	ALTO	33	ALTO	2	BAJO	37	MEDIO	41 - 50						
59	Femenino	40	Docente	64	MEDIO	16	MEDIO	3	BAJO	45	ALTO	31 - 40						
60	Masculino	34	Docente	76	ALTO	33	ALTO	2	BAJO	41	ALTO	31 - 40						
61	Masculino	54	Docente	111	ALTO	51	ALTO	18	ALTO	38	MEDIO	51 - 60						
62	Femenino	49	Docente	62	MEDIO	23	MEDIO	3	BAJO	35	MEDIO	41 - 50						
63	Femenino	30	Docente	84	ALTO	47	ALTO	6	MEDIO	31	BAJO	21 - 30						
64	Femenino	38	Docente	72	ALTO	25	MEDIO	3	BAJO	44	ALTO	31 - 40						
65	Femenino	45	Docente	61	MEDIO	30	ALTO	1	BAJO	30	MEDIO	41 - 50						
66	Masculino	43	Docente	64	MEDIO	28	ALTO	3	BAJO	33	MEDIO	41 - 50						
67	Masculino	45	Docente	86	ALTO	35	ALTO	10	ALTO	40	MEDIO	41 - 50						
68	Femenino	35	Docente	67	ALTO	27	ALTO	6	MEDIO	32	BAJO	31 - 40						
69	Masculino	32	Docente	73	ALTO	29	ALTO	6	MEDIO	38	MEDIO	31 - 40						
70	Femenino	44	No docente	59	MEDIO	23	MEDIO	0	BAJO	36	MEDIO	41 - 50						
71	Femenino	35	Docente	62	MEDIO	18	MEDIO	4	MEDIO	40	MEDIO	31 - 40						
72	Masculino	59	Docente	58	MEDIO	9	BAJO	1	BAJO	48	ALTO	51 - 60						
73	Masculino	37	Docente	77	ALTO	31	ALTO	3	BAJO	43	ALTO	31 - 40						
74	Femenino	33	Docente	49	MEDIO	1	BAJO	0	BAJO	48	ALTO	31 - 40						
75	Masculino	43	No docente	58	MEDIO	20	MEDIO	2	BAJO	36	MEDIO	41 - 50						
76	Femenino	32	No docente	46	MEDIO	17	MEDIO	2	BAJO	27	BAJO	31 - 40						
77	Masculino	35	Docente	74	ALTO	24	MEDIO	6	MEDIO	44	ALTO	31 - 40						
78	Femenino	32	Docente	60	MEDIO	21	MEDIO	3	BAJO	36	MEDIO	31 - 40						
79	Femenino	58	Docente	66	MEDIO	23	MEDIO	1	BAJO	42	ALTO	51 - 60						
80																		

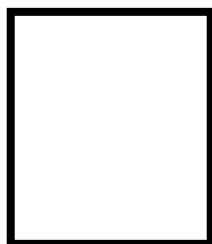
Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ANEXO 10: CONSENTIMIENTO INFORMADO**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada “Estrés laboral en el trabajo remoto del personal docente y no docente de una institución educativa de Carhuamayo - 2021”, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por el investigador responsable: Carlos Enrique Calderon Cristobal.


Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido. Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.



Huancayo, de 2021.

Apellidos y Nombres:


N° DNI:

<p>RESPONSABLE DE INVESTIGACIÓN Apellidos y nombres: Calderón Cristobal Carlos Enrique D.N.I. N° ...44446624. N° de teléfono/celular: 962933059 Email: bcdcarlitos@gmail.com Firma:</p>	<p>ASESOR(A) DE INVESTIGACION Apellidos y nombres: Julcarima Torre Marisa Irma D.N.I. N° 20121129 N° de teléfono/celular: 942627547 Email: d.mjulcarima@upla.edu.pe Firma:</p> 
---	--



INVENTARIO BURNOUT MASLACH

OBJETIVO: "Nivel de estrés laboral en personal docente y no docente".

 bcdcarlitos@gmail.com (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El siguiente formulario forma parte de un proyecto de investigación denominada "Estrés Laboral en el trabajo remoto del personal docente y no docente de una institución educativa de Carhuamayo - 2021", mediante la autorización de mi jefa mediato acepto participar voluntariamente y de manera confidencial.

Se me ha comunicado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio.

Tengo entendido que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que solo será conocido por el investigador; se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Tiempo estimado para realizar el cuestionario: 10 a 15 minutos aproximado.

Para las preguntas o dudas sobre este estudio puede llamar al número de celular: 962933059

PERSONAL *

- DOCENTE
- NO DOCENTE

¿Acepta los términos y condiciones de presente estudio ?

Doy mi consentimiento y afirmo estar informado sobre el trabajo de investigación presente.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada “Estrés laboral en el trabajo remoto del personal docente y no docente de una institución educativa de Carhuamayo - 2021”, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por el investigador responsable: Carlos Enrique Calderón Cristóbal.


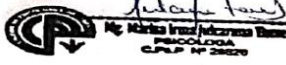
Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido. Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, 18 Agosto de 2021.



Apellidos y Nombres: [Redacted]

N° DNI: [Redacted]

<p>RESPONSABLE DE INVESTIGACIÓN Apellidos y nombres: Calderón Cristobal Carlos Enrique D.N.I. N° 44446624. N° de teléfono/celular: 962933059 Email: bcdcarlitos@gmail.com Firma: </p>	<p>ASESOR(A) DE INVESTIGACIÓN Apellidos y nombres: Julcarima Torre Marisa Irma D.N.I. N° 20121129 N° de teléfono/celular: 942627547 Email: d.mjulcarima@upla.edu.pe Firma:  </p>
--	---

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "Estrés laboral en el trabajo remoto del personal docente y no docente de una institución educativa de Carhuamayo - 2021", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por el investigador responsable: Carlos Enrique Calderón Cristóbal.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido. Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, 18 Agosto de 2021.



Apellidos y Nombres: Julcarima Torre Marisa

Nº DNI: 20211104

<p>RESPONSABLE DE INVESTIGACIÓN Apellidos y nombres: Calderón Cristobal Carlos Enrique D.N.I. Nº 44446624. Nº de teléfono/celular: 962933059 Email: bcdcarlitos@gmail.com Firma:</p> 	<p>ASESOR(A) DE INVESTIGACION Apellidos y nombres: Julcarima Torre Marisa Irma D.N.I. Nº 20121129 Nº de teléfono/celular: 942627547 Email: d.mjulcarima@upla.edu.pe Firma:</p> 
--	--

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada “Estrés laboral en el trabajo remoto del personal docente y no docente de una institución educativa de Carhuamayo - 2021”, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por el investigador responsable: Carlos Enrique Calderón Cristóbal.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido. Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, 18 Agosto de 2021.



Apellidos y Nombres: Julcarima Torre Marisa Irma

N° DNI: 20121129

RESPONSABLE DE INVESTIGACIÓN

Apellidos y nombres: Calderón Cristóbal
Carlos Enrique

D.N.I. N° 44446624.

N° de teléfono/celular: 962933059

Email: bcdcarlitos@gmail.com

Firma:

ASESOR(A) DE INVESTIGACIÓN

Apellidos y nombres: Julcarima Torre Marisa
Irma

D.N.I. N° 20121129

N° de teléfono/celular: 942627547

Email: d.mjulcarima@upla.edu.pe

Firma:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "Estrés laboral en el trabajo remoto del personal docente y no docente de una institución educativa de Carhuamayo - 2021", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por el investigador responsable: Carlos Enrique Calderón Cristóbal.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido. Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.



Huancayo, 18 Agosto de 2021.

Apellidos y Nombres: Julcarima Torre Marisa

N° DNI: 44446624

<p>RESPONSABLE DE INVESTIGACIÓN Apellidos y nombres: Calderón Cristóbal Carlos Enrique D.N.I. N° 44446624. N° de teléfono/celular: 962933059 Email: bcdcarlitos@gmail.com Firma:</p> 	<p>ASESOR(A) DE INVESTIGACIÓN Apellidos y nombres: Julcarima Torre Marisa Irma D.N.I. N° 20121129 N° de teléfono/celular: 942627547 Email: d.mjulcarima@upla.edu.pe Firma:</p>  
---	--

ANEXO 11: EVIDENCIAS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

I.E.I "SANTA ROSA" 2021
Carmen, Cesarinn, Gladissss, Hilda, Jessenia, Jose, Liduvina, Liliانا, Yuliana, +51 910 455 518, +51 920 087 593, +51 921 472 486, +...

Hilda Santa Rosa
Colegas buenas tardes por favor brindar el apoyo al bachiller en Psicología Carlos Calderon Cristobal, quien ha presentado un documento solicitando permiso para aplicar una encuesta al personal docente. Gracias por el apoyo
5:41 p. m.

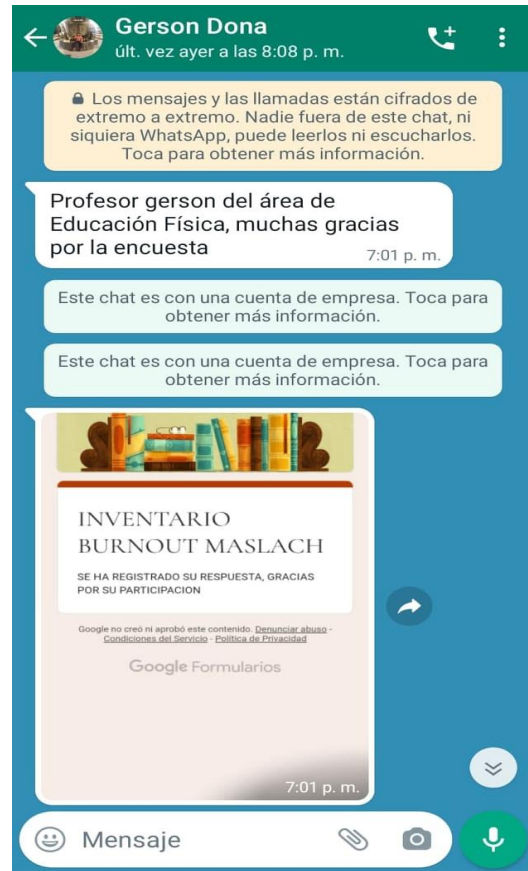
Hilda Santa Rosa cambió la configuración de este grupo para permitir que todos los participantes puedan enviar mensajes al grupo.

BUENAS TARDE CON LOS INTEGRANTES, que conforman parte de la prestigiosa institución educativa SANTA ROSA DE CARHUAMAYO, en este oportuna le saluda el bachiller en Psicología Carlos Enrique CALDERÓN CRISTOBAL con el permiso de la directora, que me permite realizar un encuesta o formulario que forma parte de un proyecto de investigación denominada "Estrés Laboral en el trabajo remoto del personal docente y no docente de una institución educativa de Carhuamayo - 2021", que su participación es de manera voluntaria y confidencial.
EL tiempo estimado para realizar el cuestionario: 10 a 15 minutos aproximado.
Para las preguntas o dudas sobre este estudio puede llamar al numero de celular: 962933059, por este medio se envia el siguiente Linck. GRACIAS POR SU PARTICIPACION que ayudara a fomentar la investigación propuesta.
5:51 p. m. ✓

Cambió tu código de seguridad con +51 964 445 306. Haz clic para obtener más información.

<https://forms.gle/bL22g7pt69SuQ4VK6> 5:51 p. m. ✓

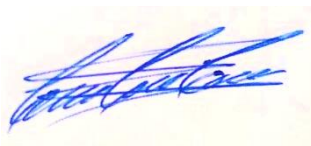
Escribe un mensaje aquí



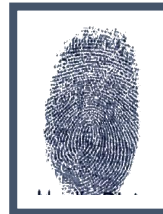
ANEXO N° 12 DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo Calderón Cristóbal, Carlos Enrique, identificado con DNI N° 44446624 egresado de la escuela profesional de Psicología, vengo implementado el proyecto de investigación titulado “Estrés Laboral en el trabajo remoto del personal docente y no docente de una institución educativa de Carhuamayo 2021”, en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la Investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes, salvo con autorización expresa y documentada de algunos de ellos.

Huancayo, 18 de marzo de 2021

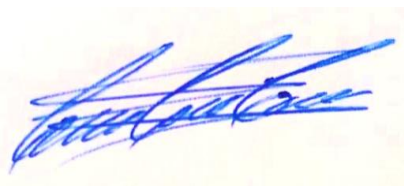


Calderón Cristóbal Carlos Enrique
Responsable de la Investigación



COMPROMISO DE AUTORÍA

En la fecha yo, CALDERÓN CRISTOBAL, Carlos Enrique, identificado con DNI N° 44446624, domiciliado en Calle Camino Real N° 183 int A distrito de Sausa, Provincia Jauja, Región Junín, Bachiller de la escuela profesional de Psicología de la Universidad Peruana Los Andes - Huancayo, me **COMPROMETO** a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulado “Estrés Laboral en el trabajo remoto del personal docente y no docente de una institución educativa de Carhuamayo 2021”, se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio y declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los dato presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de fuentes consultantes.



CALDERÓN CRISTOBAL, Carlos Enrique
DNI. 44446624
Código. N° D05118E