



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIA DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Estrés en docentes con trabajo remoto, en tiempo de pandemia de una institución educativa pública de Independencia, Lima 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

León Pino, Rosario Natividad (ORCID: 0000-0003-1384-7481)

Mancesidor Patricio, Ana Cristina (ORCID: 0000-0002-4440-0204)

ASESORA:

Dra. Cortez Chávez, Claudia Virginia (ORCID: 0000-0001-8017-8543)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta investigación está dedica con mucho amor a Dios por habernos bendecido con la vida, la salud y guiarnos en nuestros pasos.

Por habernos dado el Don de la perseverancia para alcanzar cada una de nuestras metas.

A nuestros hijos que son nuestra motivación, por sus sacrificios, esfuerzos, amor incondicional y darnos las fuerzas para seguir luchando y a todos quienes nos apoyaron e hicieron realidad nuestros sueños.

Rosario y Ana

Agradecimiento

Agradecemos a nuestros docentes y compañeros de estudio que fueron nuestra inspiración e hicieron amar nuestra profesión.

A la Universidad César Vallejo, por habernos abierto las puertas para acogernos y darnos la oportunidad de cumplir nuestras metas.

A nuestras asesoras, muchísimas gracias por toda la orientación, paciencia brindada y por todos los consejos para hacer realidad y cumplir con éxito nuestra investigación.

A los directivos y docentes de la Institución Educativa “Libertador San Martín” – JEC por todo el apoyo brindado.

Las autoras

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorías	15
3.3 Escenario de estudio	15
3.4 Participantes	15
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.6 Procedimiento	18
3.7 Rigor científico	20
3.8 Método de análisis de datos	20
3.9 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	39
ANEXOS	47

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Matriz de categorización	15
Tabla 2 Características de los docentes entrevistados	16
Tabla 3 Cuadro de análisis de entrevistas por categoría y subcategorías	31

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Triangulación de técnica e instrumentos	17
Figura 2: Proceso metodológico de estudio de caso	19
Figura 3: Principios éticos de la investigación	22
Figura 4: Triangulación de entrevistas, observación y análisis documental	23

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo describir las características del estrés en docentes con trabajo remoto, en tiempo de pandemia de una institución educativa pública de Independencia, Lima. La investigación es de tipo básica con enfoque cualitativo, inductivo, descriptivo y de diseño de estudio de casos, tuvo a cuatro docentes, para la recolección de datos se utilizó las técnicas de observación, entrevista y análisis documental y en cuanto a los instrumentos empleamos la guía de entrevista semiestructurada. Los resultados mostraron la existencia de sobrecarga laboral, producto de la sustitución de la enseñanza presencial a lo virtual y a todos los cambios que esto implicó, como son: los escasos recursos tecnológicos, realizar sus labores en lugares difícil de concentrarse, no estar capacitados en las TIC, por las largas jornadas en las diferentes plataformas, aumento de horas de trabajo, exigencias de funciones administrativas y la disminución de descanso y la privacidad. Por tanto, se concluye que, existe niveles de estrés laboral en los docentes, por cambios de metodología de enseñanza.

Palabras claves: estrés docente, trabajo remoto y pandemia.

Abstract

This research aimed to describe the characteristics of teachers' stress with remote work during the pandemic - in a public educational institution in Independencia district in Lima. It is a basic research type with qualitative, inductive, descriptive approach, and case study design had four teachers. Observation, interview, and documentary analysis techniques were used for data collection, and in terms of instruments, we used the semi-structured interview guide. The results showed the existence of an overload of work, as product for the substitution of face-to-face teaching to the virtual and all the changes that this entailed for them, such as scarce technological resources, working in hard-to-concentrate places, not being trained in ICT, long working hours in the different platforms, increased working hours, administrative functions requirements, as well as rest and privacy reduction. Therefore, it is concluded that there are levels of workstress in teachers, due to changes in teaching methodology.

Keywords: Teacher stress, remote work, and pandemic.

I. INTRODUCCIÓN

Investigar el estrés laboral resulta importante debido a los efectos nocivos que perjudican en el bienestar de las personas y los perjuicios económicos que acarrear a las empresas, a causa del absentismo de los trabajadores. También es interesante estudiar y comprender el rol de la docencia, ya que no sólo requiere de una formación académica, pedagógica, y tecnológica, sino que además de transmitir conocimiento, debe responder a las presiones de los directivos, padres de familia, entre otros (Cardozo, 2016). Por otro lado, la extensión de la enfermedad COVID-19 ha causado un efecto sin precedentes en el desarrollo multidimensional global (Organización Mundial de la Salud - OMS, 2020) por consecuencia ha obligado a los diferentes mandatarios a acatar disposiciones para refrenar la expansión de este virus. En el Perú con el Decreto de Urgencia N° 026-2020, se determinó crisis sanitaria al estado peruano (p. 1) e implementó el trabajo remoto (p. 7).

Según las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – UNESCO (2020) por la emergencia sanitaria, los estudiantes de diferentes niveles de enseñanza dejaron de tener clases presenciales, en el mundo fue más de 1.200 millones, en América Latina y el Caribe, más de 160 millones, en el caso del Perú cerca de 10 millones. En tal sentido, el Ministerio de Educación - Minedu (2020) planteó el programa “Aprendo en Casa” donde se transmitieron contenidos educativos mediante los medios de comunicación, más de 570 mil docentes fueron asignados a la implementación de enseñanza remota (Resolución viceministerial N° 088-2020-Minedu). En tal sentido, los docentes enfrentaron el desafío de la emergencia sanitaria dejando el quehacer educativo cotidiano para aprender las tecnologías de la información y la comunicación - TIC y llevar a cabo las sesiones virtuales de retroalimentación.

Por otro lado, la Organización Panamericana de la Salud - OPS (2020) manifestaron que esta pandemia nos ha traído diversos cambios económicos, sociales y el aumento de efectos negativos psicológicos, como el agotamiento, frustración, ansiedad, síntomas relacionados con el estrés. Por lo tanto, Mejía et al. (2019) mostró en una investigación el aumento de estrés en los países de Latinoamérica: Venezuela 63%, Ecuador 54%, Panamá 49%, Honduras 34%, Perú

29% y Colombia 26%. Asimismo, un estudio realizado por la OIT (2019) señalaron que cada día mueren aproximadamente 6500 personas por enfermedades profesionales relacionadas a sus labores y 1000 personas por accidentes de trabajo. Sin embargo, desde antes de la pandemia ya se advertía que las condiciones de trabajo podrían ocasionar agotamiento laboral, la OMS (2019) lo incluyó en el listado de padecimientos laborales y la OIT (2016) definió al estrés como la respuesta emocional y/o física ante un desequilibrio entre las exigencias y las habilidades que se demandan a la persona para enfrentar dicha exigencia. Las condiciones de presión en el trabajo han precipitado la elevación del nivel de estrés que ha sido denominado como epidemia del siglo XXI (Carranco y Pando, 2019).

De la misma forma, Robinet y Pérez (2020) desarrollaron un estudio su finalidad fue conocer y analizar los niveles de estrés en profesores de Europa y Latinoamérica durante la pandemia, el estudio fue analítico, revisión de artículos científicos. Los resultados mostraron que los docentes se encontraron en niveles medio y alto; los factores psicosociales desencadenantes fueron la dificultad en la adaptación a las TIC, sobrecarga laboral, exceso y desorganización en las tareas. En España en una encuesta realizada por el Central sindical independiente y de funcionarios a 9572 docentes, afirmó que el 93% sufren de estrés y 77,28% tienen desgaste emocional por tareas burocráticas y en 14 países del continente americano se evidenciaron que el 90% de 317 docentes sufren alto grado de estrés laboral.

Igualmente, en el estudio realizado por Educar Chile (2020) sobre la realidad que viven los docentes en el entorno de la crisis sanitaria, informó que, de 2657 el 57% tienen estrés, estado de desgaste y fatiga crónica asociados a la tecnología, el 35% no estaban capacitados a las TIC y sobre el lugar donde realizan el trabajo remoto informaron que el 33% en el comedor, el 26% en la sala, el 23% en el dormitorio y el 15% en una habitación improvisada como espacio de trabajo. De la misma manera, Mejía, Silva y Rueda (2020) realizaron una investigación en Colombia e informaron que se ha incrementado la carga de trabajo y la pérdida de control en los docentes por motivo de la crisis sanitaria, condiciones que son afectadas por el teletrabajo, la falta de un horario estable, indisciplina en la sesión virtual, interrelación con los padres, entre otros, en el caso del sexo femenino,

también se hallan a cargo de las tareas domésticas y/o el cuidado de sus hijos, estos nuevos roles están relacionados con el cansancio físico, emocional, cognitivo.

Asimismo, Santos, Villanueva, Rivera y Vega (2020) desarrollaron una investigación en el Perú, sobre la percepción de la educación a distancia y donde mostraron que existe poca experiencia acerca a las pedagogías virtuales, falta de conocimiento de plataformas digitales e informaron que el WhatsApp fue medio de comunicación, más usado, asimismo informaron que hubo poco apoyo de los apoderados.

¿Cuáles son las características del estrés en docentes con trabajo remoto, en tiempo de pandemia de una institución educativa pública de Independencia, Lima 2020?

En este sentido, esta investigación se justifica, en lo social, por ser útil ya que la información obtenida ayudará a sensibilizar a la sociedad en general y será utilizada por las autoridades pertinentes para promover una cultura de prevención y atención al factor psicológico que subyace a cada problema de salud física. Desde la perspectiva teórica, este estudio permitirá profundizar los conocimientos sobre la variable, además de llenar un vacío, es inédita y novedosa porque según las investigaciones no existen muchos antecedentes de estudios sobre este tema en este contexto de trabajo remoto y tiempos de pandemia. En lo metodológico, se validó instrumentos de recolección de información.

El objetivo general es: Describir las características del estrés en docentes con trabajo remoto, en tiempo de pandemia de una institución educativa pública en Independencia, Lima 2020. Los objetivos específicos son, OE1: Identificar los factores de riesgo psicosocial del estrés en docentes con trabajo remoto, en tiempo de pandemia de una institución educativa pública en Independencia, Lima 2020. OE2: Identificar la percepción del estrés en docentes con trabajo remoto, en tiempo de pandemia de una institución educativa pública en Independencia, Lima 2020. OE3: Identificar las técnicas para reducir el estrés en docentes con trabajo remoto, en tiempo de pandemia de una institución educativa pública en Independencia, Lima 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Bravo, Mansilla y Véliz (2020) en Chile, realizaron una investigación, su finalidad fue examinar el cambio al trabajo virtual en la crisis sanitaria de la COVID19 en 10 docentes. La investigación fue de estudio de casos, enfoque cualitativo, descriptivo, usaron una guía de entrevista semiestructurada y el Atlas Ti. Los resultados mostraron que los docentes presentaron cansancio, insomnio, angustia y tensión por el trabajo a modalidad virtual hasta las 02:00 horas, el aprendizaje de nuevas metodologías, saturación de reuniones, uso prolongado de plataformas virtuales, inestabilidad de internet, uso de mesa como escritorio y disminución de tiempo de descanso, desgaste personal y dificultad en lo familiar.

Por otra parte, Gañan, Correa, Ochoa y Orejuela (2020) en Colombia, elaboraron un estudio, su objetivo fue conocer las experiencias de tecnoestrés laboral por la virtualización a 6 docentes. La investigación fue de enfoque cualitativo, descriptivo, estudio de caso y entrevista semi estructurada. Los resultados mostraron malestar por la sobrecarga laboral, el uso inadecuado y continuo de las TIC, permanecer mucho tiempo frente a las pantallas, disgusto por las faltas de espacio, recursos tecnológicos, inestabilidad de internet, cambio de metodología y evaluación, desconcentración por el ruido y responsabilidades del hogar. Asimismo, presentaron dificultades psicológicas, como ansiedad, estrés, insomnio y pánico; y dolores de espalda y miembros inferiores y superiores del cuerpo.

Ramos et al. (2020) en Chile, desarrollaron una investigación, su fin fue conocer las percepciones de 10 docentes de educación secundaria respecto a su rol, enseñanza, apoyo de institución y su salud mental producto a la pandemia. El estudio fue de enfoque cualitativo, usaron la técnica de entrevista semiestructurada. Los resultados mostraron que el teletrabajo les ha provocado tensión y estrés laboral por los cambios de metodología, no han estado preparados en las TIC, para la retroalimentación usaron el WhatsApp, tuvieron menos tiempo de descanso. Hubo aumento de carga mental y dificultad para asumir su rol en la familia.

De la misma forma, Torres (2020) en Ecuador, elaboró un estudio, su finalidad fue identificar el cansancio profesional a 18 docentes, debido al trabajo virtual por el distanciamiento social. La investigación fue de enfoque descriptivo, inductivo-

deductivo, utilizó el test de Yoshitake, entrevista y encuesta. Los resultados mostraron que los participantes trabajaron mucho más realizando actividades por teletrabajo, el 78% han sufrido insomnio, el 50% mostró fatiga general (física y mental, sólo las mujeres), los factores que más se evidenciaron fueron: tensión, ansiedad, cansancio físico (extremidades inferiores y superiores) y visual por la interacción diaria con el ordenador, sintomatologías relacionadas con el estrés.

Por su parte, Duro, Bonelli, Cortes, Cortelezzi y Llobenes (2020) en Argentina, realizaron una investigación, cuyo objetivo fue identificar las percepciones sobre los recursos emocionales, práctica docente y estrategias educativas durante la pandemia a 5921 docentes. La metodología fue exploratoria, utilizaron encuesta online, cuestionario de regulación emocional cognitiva, inventario de crecimiento post traumático y cuestionario de autocompasión. Los resultados mostraron que los profesores tendían a la preocupación en un 46% y a la catastrofización en un 42%, dando evidencia de estados de ansiedad y depresión, sintomatologías del estrés y sobre el uso de las TIC, el 75% se sintieron preparados y el 82% usó el WhatsApp como canal de comunicación.

De la misma forma, Gómez y Rodríguez (2020) en Paraguay, elaboraron un estudio, su fin fue determinar el estrés percibido por 37 docentes de la Universidad Nacional de Asunción, Facultad de enfermería y Obstetricia - FENOB UNA debido al cambio en la enseñanza, durante la crisis sanitaria. El diseño fue descriptivo, observacional, utilizaron la escala de estrés percibido. Los resultados mostraron tensión y agotamiento emocional (67%), sobrecarga de tareas, falta de tiempo y demanda extrema (74%), cuyos factores estresantes fueron, el cambio de la enseñanza a lo virtual, la no disponibilidad de equipos de conexión (teléfonos o computadoras) y la conectividad tanto de parte de los docentes como de los estudiantes.

También, Carranco y Pando (2019) en España, desarrollaron una investigación, el objetivo fue realizar un metanálisis a 31 revistas con metodología descriptiva y documental sobre estrés laboral en profesores y factores psicosociales en el Caribe, Europa y Latinoamérica. El resultado mostró que hay relación entre las variables y que generan reacciones físicas, mentales y emocionales, debido a la presión.

Por otra parte, Santos, Villanueva, Rivera y Vega (2020) en el Perú, realizaron una investigación, cuyo objetivo fue conocer la percepción de la educación a distancia de 53 docentes de una institución educativa nacional de Lima. El estudio fue descriptivo transversal, aplicaron el Cuestionario de Educación a Distancia, y cuyos resultados mostraron que existe poca experiencia acerca a las pedagogías virtuales (77,4%), falta de conocimiento de plataformas digitales (67,9%), informaron que el WhatsApp fue medio de comunicación más usado (94,3%) y que tuvieron poco apoyo de los apoderados.

De la misma forma, Parihuamán (2017) en Piura, elaboró un estudio, la finalidad fue precisar el grado de estrés de 50 profesores de 3 instituciones educativas. El estudio fue de enfoque cuantitativo, no experimental, nivel descriptivo simple, usó la Escala de Docentes. El resultado mostró que el nivel de desmotivación fue medio, en comparación con todas las demás dimensiones que son bajas. Asimismo, Donayre (2016) investigó y analizó la percepción del estrés laboral de 8 profesores de una institución educativa privada en San Miguel - Lima. El enfoque fue cualitativo, inductivo, descriptivo y fenomenológico, usó la de entrevista semiestructurada. Se concluyó que la percepción de estrés existe por la tensión a la responsabilidad a las metas académicas, desinterés, indiferencia y poca valoración por los directivos provocando síntomas físicos y emocionales negativas como desmotivación.

Por último, Gallegos (2019) realizó un estudio el objetivo fue describir el estrés laboral de 40 profesores de una institución educativa en Independencia - Lima, de enfoque cuantitativo, básico, descriptivo y corte transversal, empleó el registro de Estrés para docentes. Los resultados mostraron que existe estrés severo por el descontento del salario, periodos cortos de receso, mal comportamiento de los alumnos, etc. y estrés moderado, por falta de reconocimiento, cambios del sistema de trabajo, dificultades con los apoderados y con colegas.

De este modo, los hallazgos internacionales, nacionales y locales muestran que las transformaciones en el mundo laboral, como los trabajos remotos generan nuevo riesgo psicosocial relacionados con el estrés laboral (OIT, 2019) y sobre todo en profesionales que dan servicio a otras personas, como la docencia, labor considerada como estresante (EU-OSHA, 2019). De tal manera, la problemática del estrés expuesta en las diversas investigaciones requiere mayor comprensión y se hace necesario analizar los elementos que ayuden a la previsión del estrés en los educadores. A continuación, detallaremos las teorías más significativas:

Uno de los modelos que ayudan a conceptualizar el estrés es la teoría basada en el estímulo, también llamada perspectiva psicosocial - sucesos vitales de Holmes y Rahe (1967) en el que plantearon que los individuos tienen límites de permisividad al estrés, la cual varía de acuerdo a las características de personalidad. Cuando el estrés excede el límite de tolerancia pueden presentarse dificultades psicológicas y físicas, el estrés es externo a la persona y son las situaciones ambientales las que lo desencadenan (citado en Parihuamán, 2017).

Por otro lado, las investigaciones sobre estrés con relación a la persona y el entorno, muestran dos aspectos: transaccional e interaccional. El primero destaca el modelo transaccional representado por Lazarus y Folkman (1980) donde plantean la correlación entre la persona y su entorno. Es cuando el individuo percibe lo sucedido como amenaza y pone en peligro su vida, ello implica la interpretación cognitiva de la persona (citado en Díaz, 2017). En la segunda vertiente interaccional, se encuentra el modelo sobre demanda-control planteado por Karasek (1979) quien observó en sus investigaciones que las secuelas de ocupación laboral, tanto en su bienestar como en lo conductual eran consecuencia de los esfuerzos psicológicos (presión, carga mental y conflicto de roles) y el control que se tiene del mismo (trabajo monótono, competencias, autonomía y habilidades) (citado en Martínez, 2020).

Respecto a la conceptualización del estrés, existen diferentes teorías que buscan definirlo. En primera instancia fue empleado por el fisiólogo Walter Cannon (1935) quien definió al estrés como el estímulo para una respuesta de lucha o huida ante posiciones de peligro y que influyen en un esfuerzo inhabitual del homeostasis.

El médico Hans Selye (1936) precisó que el estrés es la respuesta de un cuerpo frente a una exigencia; y planteó que no solo los elementos físicos eran nocivos, sino también eran medios de adaptación, como motivadores (eustrés) o como demandas (distrés) descubiertos en los estudios experimentales de hormonas sexuales realizados en ratas y luego en humanos, donde halló las exigencias del ambiente social que alteraban a la persona y lo llevó a entender que un individuo actúa de acuerdo a un estímulo denominado stress (citado en Díaz, 2017).

Lazarus y Folkman (1986) definieron al estrés como la consecuencia de la relación sujeto y entorno. Es decir, para que un acontecimiento se considere estresante el individuo debe valorar lo sucedido como algo amenazante, supere los medios con los que dispone y pone en peligro su vida. En efecto, la evaluación cognitiva influye en la respuesta de la persona que experimenta una situación como amenaza u oportunidad (citado en Martínez, 2020). Asimismo, Karasek (1979) determinó al estrés laboral como la interrelación entre las demandas que ejercen las actividades laborales y el control que tiene una persona en el trabajo. La “tensión” laboral elevada aparece cuando el trabajo exige una alta demanda externa y un gran control por parte del individuo. La alta tensión, puede desencadenar enfermedades físicas y psicológicas. Es decir, el estrés es un estado del organismo generado por el resultado, entre la interacción de las demandas externas y el nivel de control del sujeto (citado en Díaz, 2017).

En cuanto al tema de trabajo remoto, para la OIT (2019) el convenio sobre trabajo a domicilio OIT - C177 (1996), significa que el trabajo designado puede ser realizado desde cualquier parte y momento, distinto al lugar de ocupación del empleador, a cambio de un sueldo. En el Perú según el D.U 026, artículos 16, 17, 18, 19 y 20 (2020) la característica del trabajo remoto se da por el servicio subordinado que realiza el trabajador desde su domicilio, utilizando las TIC. Sobre la temática de pandemia, en el 2020 en China se descubrió un virus llamado COVID-19. Enfermedad contagiosa que ocasiona sintomatologías respiratorias agudas severas (SARS-CoV-2). La OIT y la OMS (2020) le denominaron pandemia y según su informe “Frente a la Pandemia” comunicaron sus consecuencias, como el estrés, ansiedad, desmotivación, pensamientos negativos, depresión, entre otros.

De este modo y en función a lo expuesto en párrafos anteriores, en este estudio se tomará la teoría de estrés demanda control de Karasek (1979) (citado en Donayre, 2016) y para profundizar sobre las características de estrés laboral en docentes, consideramos 3 categorías: 1.- factores de riesgo psicosocial del estrés laboral, 2.- percepción del estrés laboral y 3.- técnicas para reducir el estrés.

Categoría 1, factores de riesgo psicosocial, la OIT (2016) precisó a la relación entre entorno laboral, contenido y realización de trabajo y las habilidades, recursos, conocimientos y consideraciones personales en conexión a las experiencias, rendimiento y satisfacción laboral, resaltando que esta relación nociva entre el entorno laboral y las condiciones humanas pueden provocar desórdenes emocionales, dificultades conductuales y alteraciones bioquímicas y neurohormonales que ponen en peligro a los trabajadores (enfermedades mentales y/o físicas). En tal sentido, las demandas psicológicas del trabajo establecen una condición de riesgo laboral que se presenta en diferentes ámbitos y la labor del educador no se excluye.

Subcategoría 1, sobrecarga laboral, Kyriacou (2008) refiere que el docente además de dar clases, tiene otras funciones, como reunirse con los apoderados, directivos, elaborar documentos, programaciones, sesiones, revisar exámenes, además de la multiplicidad de funciones, el docente tiene que ser tutor, dedicar más tiempo a sus alumnos y a veces son expuesto a valoraciones por los apoderados y/o directivos (citado en Donayre, 2016). Por encima de la carga laboral, deben estar capacitados en relación a las necesidades educativas especiales, en el Perú se implementó la Ley N° 30797 - 28044 "Ley que promueve la Educación inclusiva" (2018) artículo 19A, donde manifiesta que las unidades educativas deben tomar todas las medidas para asegurar las condiciones de accesibilidad, disponibilidad y adaptabilidad de estos, asimismo deben desarrollar planes educativos personalizados, es decir que la educación es inclusiva y que se da en todas sus etapas, niveles y modalidades.

Subcategoría 2, clima organizacional: ambiente físico y recursos materiales. El ambiente está relacionado con las condiciones físicas del lugar de trabajo, es necesario que el entorno debe estar ventilado, con iluminación natural, libre de contaminación sonora, los recursos son necesarios como materiales, herramientas

tecnológicas, etc., de lo contrario pueden constituir una fuente de frustración. Sobre las relaciones con los estudiantes Kyriacou (2018) señaló que los estresores potenciales en los docentes son: indisciplina, ofensas, amedrentamiento y violencia en la escuela. Otro factor causante es la mala actitud y la falta de motivación del estudiante hacia sus estudios, que puede ser por problemas familiares y los docentes tienen que adoptar el papel de psicólogos (citado en Gallegos, 2019).

Subcategoría 3, relaciones laborales: sobre las relaciones interpersonales con los colegas, Travers y Cooper (1997) manifestaron que el trato con los pares puede originar estrés, se necesita establecer la comunicación horizontal en la comunidad educativa y un buen liderazgo de los directivos ya que sus decisiones repercutirán sobre el desempeño y bienestar del docente (citado en Donayre, 2016). Asimismo, la evaluación de desempeño y remuneración económica, Kyriacou (2018) manifestó que las evaluaciones de desempeño a los docentes se ha “creado una atmósfera de presión que ha causado aumento de enfermedades inducidas por el estrés”, en cuanto al desarrollo y a la remuneración algunos docentes lo valoran como oportunidad, sin embargo, al no darse incentivos y/o ascensos, producen desmotivación, poco compromiso y de lo contrario dispondrá de las recompensas económicas, subirá de estatus y por consecuencia elevará su nivel de autoestima y desafío personal (citado en Gallegos, 2019).

Subcategoría 4, relación entre el trabajo y el hogar, Travers y Cooper (1997) al referirse al trabajo docente y el hogar manifestaron que es un factor estresante más para las docentes, ya que luego de terminar sus deberes laborales tienen que continuarlos y asimismo con el quehacer del hogar, desempeñando el rol de esposa, hija, madre, y si son parejas con “doble carrera”, es decir ambos trabajan, afectan el desarrollo laboral y familiar, teniendo más demandas domésticas, provocando conflictos maritales y si estas no se solucionan compartiendo el quehacer doméstico aumentarán el cansancio físico y psicológico, estrés, ansiedad, depresión, etc. (citado en Donayre, 2016).

Subcategoría 5, reconocimiento social, el profesor no solo necesita de materiales para desarrollarse, también necesita ser valorado socialmente. Según

Wroeom (2012) en su teoría de la motivación afirmó que los trabajadores están motivados cuando su desempeño es apreciado; en este sentido los profesores necesitan que los aspectos emocionales sean identificados y comprendan el reconocimiento de su trabajo. (Sánchez, 2019).

Categoría 2, la percepción del estrés laboral, Iniesta (2016) manifiesto que el estrés no solo afecta al individuo con la aparición de enfermedades físicas y/o psicológicas, sino que también va perjudicando su relación con el entorno laboral y las relaciones interpersonales. Los efectos físicos se consideran como el resultado entre la percepción cognitiva del individuo y la respuesta biológica que provocan y estos efectos pueden ocasionar mal funcionamiento en diferentes áreas del organismo.

Subcategoría 6, síntomas físicos y psicológicos del estrés laboral, en lo físico estos pueden ser leves según Kyriacou (2003) como: jaquecas, dolor de estómago, cansancio, tics nerviosos y malestar general (citado en Donayre, 2016). Los síntomas a largo plazo y graves según Iniesta (2016) son los trastornos musculoesqueléticos, gastrointestinales, cardiovasculares, neuroendocrinos, dermatológicos, presión arterial, la disminución de la función reproductora, etc.

En cuanto, a los trastornos neuroendocrinos, Díaz (2017) explicó que hay una activación del hipotálamo-hipofisario-adrenal, es decir se eleva el cortisol, la adrenalina y la noradrenalina, relacionadas con enfermedades cardiovasculares y su efecto provoca la activación emocional, desestabilizando el control metabólico de la diabetes por el exceso de glucemia. Asimismo, afirmó que en los trastornos cardiovasculares se incrementa la tensión arterial, la frecuencia cardíaca y produce hipertensión, provocando enfermedades cerebrovasculares, cardiopatía e hipercoagulación y estos son producidos por el alto grado de cortisol y catecolaminas. En los trastornos musculoesqueléticos hay un aumento de actividad en las fibras y tonos musculares. En las enfermedades dermatológicas, están la alopecia, rosácea, psoriasis y la dermatitis seborreica, entre otros.

Sobre los síntomas psicológicos, Iniesta (2016) afirmó que el estrés laboral trae secuelas negativas y estas desencadenan alteraciones en lo emocional, cognitivo y conductual, además precisa que pueden devenir luego o antes de ciertas

muestras físicas. En lo emocional, puede incitar en los estados anímicos como, irritabilidad, tristeza, astenia, insomnio, ansiedad, depresión; trastornos, como rasgos falta de empatía, intolerancia, autoritarismo, agresividad, disminuyendo la felicidad, la autoestima y las ganas de vivir, etc. En lo cognitivo, los síntomas son: dificultad en la memoria, atención, concentración, aumento de preocupación, sensación de irrealidad, afectando el rendimiento. Y, por último, en lo conductual trae alteraciones como: la conducta alimentaria, ingesta de alcohol, tabaco, insensibilidad, apatía, tics nerviosos, además “retiro conductual” denominado como despersonalización. Esta manifestación se da después del cansancio emocional que se proyecta al “retiro psicológico” (citado en Díaz, 2017).

Categoría 3, técnicas para reducir el estrés, se menciona que el estrés laboral no se debe inhibir por el contrario requiere ser afrontado, ya que causa efectos nocivos y conductas disfuncionales. Es por ello, que se deben otorgar herramientas que ayuden a mejorar el bienestar biopsicosocial (Iniesta, 2016).

Subcategoría 7, técnicas psicofisiológicas, conductuales y cognitivas. Además, consideramos a la alimentación equilibrada, dormir mínimo 8 horas diarias, practicar deportes, escuchar música, eliminar hábitos tóxicos, desarrollar la inteligencia emocional, espiritual, sentido de humor, socialización y la comunicación asertiva, etc. Y para el trabajo remoto, establecer prioridades para tomar decisiones en función a la importancia de estas (Fanning y McKay, 2002) (citados en Villarroel y Gonzales 2015).

Asimismo, se estimó a la psicoeducación como herramienta de cambio, para Brown (1972) lo definió como la información o educación que se les brinda a las personas para abordar situaciones cotidianas que se tornan complejas por la ignorancia que provoca esta condición no normativa en las vidas de las personas. La psicoeducación se encarga de la transformación cognitiva, biológica y social de cada persona. (citado en Godoy et al, 2020). En cuanto a las técnicas psicofisiológicas, según Marredo (2015) tienen el objetivo de disminuir los altos grados de estrés centrándose en las somatizaciones, como son las técnicas de relajación, respiración, imaginación, meditación, etc. La técnica de la respiración profunda, según Carrazoni (2014) es una herramienta simple, pero potente ya que es fácil de aprenderla y practicarla en cualquier lugar. Esta técnica consiste en tomar

aire por la nariz, retenerlo y luego soltarlo lentamente por la boca, repitiendo la secuencia. (citado por Arévalo y Padilla, 2015).

También, la técnica de meditación, atención también llamada mindfulness, según Miró (2006b) es una forma focalizada de prestar atención, nos enseña tomar conciencia en el aquí y ahora con el propósito de modificar ciertas situaciones. Además, está la técnica de relajación progresiva de Jacobson, según Cautela y Groden (1985) es una técnica que ayuda a liberar la tensión muscular, consiste en tensar los músculos y luego soltarla, provocando un estado de relajación. Por último, están las imaginerías, estas consisten en visualizar un lugar que recuerden algo agradable (citado por Villarroel y Gonzáles; Arévalo y Padilla (2015).

En cuanto a las técnicas cognitivas y conductuales, según Marredo (2015) tienen el objetivo de ayudar a identificar, interpretar situaciones estresantes y otorgar herramientas para enfrentar. Entre las cognitivas están la reestructuración cognitiva, según Bados y García (2010) esta trata de identificar, reinterpretar los pensamientos irracionales o distorsionados, detenerlos y sustituirlos. La desensibilización sistemática y la inoculación de estrés, se basan en la jerarquización de los estresores, previo a la psicoeducación, formas de respiración y relajación para reducirlo. (citado por Villarroel y Gonzáles, 2015).

Las técnicas conductuales, según Marredo (2015) tienen que ver con el desarrollo de habilidades sociales para adquirir nuevos comportamientos que nos ayudan a mejorar las relaciones. Entre las técnicas están el entrenamiento de resolución de problemas dándonos alternativa de solución y la técnica de autocontrol, cuya finalidad es dominar los pensamientos, emociones y el comportamiento y esta se puede lograr a través de la meditación, respiración, la relajación, pausas activas, etc.

Asimismo, ante el contexto que estamos viviendo y a las consecuencias en la salud mental que está afectando a la población en general (Faro et. Al., 2020) sugieren programas psicológicos específicos para hacer frente a este enemigo invisible que es el COVID-19.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación según su finalidad es de tipo básica, ya que amplía los conocimientos ya existentes (Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero, 2018), porque surge la necesidad de describir el estrés en docentes con trabajo remoto, en tiempos de pandemia en la Institución Educativa “Libertador San Martín” de Jornada Escolar Completa – JEC, del distrito de Independencia – Lima, de educación básica, secundaria. Es de enfoque es cualitativo, porque se enfoca en describir cómo es la realidad social, es abarcada y explicada; en el ambiente y por los sucesos; por el punto de vista, experiencias, conocimientos, relatos, entre otros, de los participantes. Por lo mismo, no reduce la información, sino que busca profundizar lo que experimentan los participantes evaluados dentro de su ambiente laboral.

Es inductiva porque se generalizan afirmaciones a partir de observaciones de hechos. Es decir que se comenzó de informaciones específicas para llegar a conclusiones generales. Es descriptiva porque los sujetos describen lo que experimentan, sienten y la forma como actúa en referencia al fenómeno investigado, y que se utilizan para recopilar datos provenientes de las entrevistas a profundidad, la observación, audio videos, entre otros, los cuales ayudan a detallar y explicar mejor el comportamiento de las personas investigadas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Es decir, la investigación cualitativa nos ayuda a comprender el ¿cómo), ¿por qué?, de un determinado comportamiento.

En cuanto al diseño de investigación, es estudio de caso, Ñaupas et al. (2018) afirman que es una técnica de búsqueda de información empírica cuyo objetivo es estudiar los problemas y comprender la particularidad de los hechos, esta investigación se originó en estudios de la salud y la psicológica. Además, refirieron que esta metodología puede ser utilizada en una investigación profunda y sistemática para casos concretos. En este estudio se realizó entrevistas a 4 docentes de educación básica completa.

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Tabla 1

Matriz de categorización

Categorías	Subcategorías
1. Factores de riesgo psicosocial del estrés laboral	1. Sobrecarga laboral. 2. Clima organizacional. 3. Relaciones laborales. 4. Relación entre el trabajo y el hogar. 5. Reconocimiento social.
2. Percepción del estrés laboral	6. Síntomas físicos y psicológicos.
3. Técnicas para reducir el estrés laboral	7. Psicofisiológicas, cognitivas y conductuales.

Nota: autoría propia.

3.3 Escenario de estudio

La investigación se desarrolló en Lima Metropolitana, sin embargo, las entrevistas se realizaron a través de las diferentes plataformas, zoom, llamadas telefónicas, video llamadas, WhatsApp, entre otros, por el contexto de la crisis sanitaria y por el estado de emergencia nacional declarado por el estado peruano, es decir, se realizó desde los domicilios. Asimismo, cabe mencionar que los participantes pertenecen a la Institución Educativa Nacional “Libertador San Martín”– JEC, ubicado en el distrito de Independencia del departamento de Lima.

3.4 Participantes:

Según Hernández y Mendoza (2018), los participantes son sujetos sobre los cuales se extrae información para el desarrollo de una investigación. A los docentes se les invitó a participar en la investigación, se aplicó el consentimiento informado y se coordinó las fechas para las entrevistas en las diferentes plataformas zoom, video llamadas, etc., a los 4 docentes, una vez reunidos se siguió los protocolos.

Tabla 2

Características de los docentes entrevistados

Cód.	Estado civil	Años de experiencia	Grado de estudio	Escala magisterial	Condición de trabajo
E1	Casada	27 años	Licenciada	Escala 1	Nombrada
E2	Soltero	31 años	Licenciado	Escala 2	Nombrado
E3	Casado	20 años	Licenciado	Escala 2	Nombrado
E4	Divorciada	36 años	Magister	Escala 3	Nombrada

Nota: autoría propia.

La selección de los participantes fue intencional y por conveniencia no probabilística. Asimismo, la unidad de análisis confiere a los cuatro participantes de la unidad educativa “Libertador San Martín” – JEC, ubicado en Independencia perteneciente a la UGEL 02 del departamento de Lima, tienen una población de 44 docentes y cuenta con varios años de experiencia en el sistema educativo, en cuanto a los docentes, ellos tienen amplia experiencia en la educación y son seleccionados por medio de plaza orgánica.

3.5 Las técnicas empleadas en este estudio

Para la recolección información se consideró usar las técnicas de observación entrevista semiestructurada y el análisis de documental. La observación según Ñaupas et al. (2018) lo definen como la sucesión de acciones que realiza el sujeto frente a acontecimientos importantes y reales, mediante todos los sentidos con el objetivo de adquirir información.

La entrevista semiestructurada a profundidad, según Ñaupas et al. (2018) es un compendio de preguntas no formales, que ayuda al entrevistador a obtener y/o aclarar información sobre el tema en particular, también a la entrevista se la conceptualiza como una forma de encuesta, se realiza de manera oral y la finalidad es obtener respuestas es una especie de diálogo entre el entrevistador y el participante.

Las entrevistas y la observación se dieron de acuerdo a lo agendado, los participantes se presentaron en las horas establecidas, estuvieron dispuestos a colaborar ya que se le expresó en un inicio el objetivo de la investigación, por el distanciamiento social y de acuerdo a la emergencia nacional dispuesto por el gobierno las entrevistas se realizaron a través de diferentes plataformas, zoom, video llamadas, WhatsApp, entre otros, es decir cada uno desde sus hogares. Sobre el análisis documental, la Universidad de Jaén (2014) detalla que nos ayuda a recopilar datos para desarrollar los conocimientos de los fenómenos sociales y culturales en base de los participantes, textos bibliográficos. Para este estudio usamos la ficha de análisis documental y como las diferentes literaturas, antecedentes internacionales, nacionales y locales.

Instrumentos

Los instrumentos de investigación son recursos, mediante el cual sirven para recoger datos o informaciones de forma ordenada y según el objeto de estudio. Los instrumentos utilizados fueron la guía de entrevista, la guía de observación y la ficha de análisis documental. La guía de entrevista es un documento donde están las preguntas direccionadas hacia un objetivo y su propósito es recabar información sobre la finalidad del estudio. La guía de observación, también llamada hoja de chequeo o check list, es un documento que sirve para registrar las conductas, secuencias, destrezas, competencias, aspectos de salud, actividades sociales entre otros. Y la ficha de análisis documental es un formato donde se registran información que tiene relación al objeto de estudio. (Ñaupas et al., 2018).

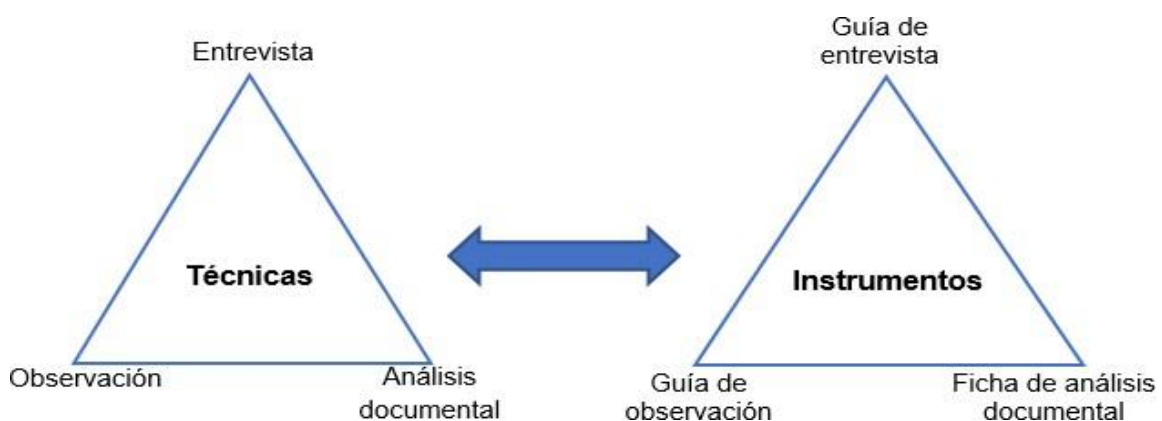


Figura 1. *Triangulación de técnica e instrumentos*

En este sentido, los instrumentos mencionados se recurrieron a la validación de jueces o expertos. En primera instancia, los instrumentos fueron evaluados y aprobados por tres docentes de la Universidad César Vallejo y posteriormente fueron certificadas por cuatro especialistas de diferentes universidades. Por otro lado, es necesario recalcar que para el desarrollo de las entrevistas y observaciones se utilizaron la plataforma zoom, llamadas telefónicas, entre otros, por el estado de emergencia nacional declarado por el estado peruano.

3.6 Procedimiento

Se realizó en cuatro momentos: en primer lugar, se consideró la fase preparatoria que hace referencia principalmente al marco teórico que fue la base para proponer las categorías apriorísticas y la metodología de investigación, posteriormente se elaboraron los instrumentos para recoger la información que fueron validadas por la técnica de jueces o expertos.

En primera instancia, los instrumentos fueron evaluados y aprobados por tres docentes de la Universidad César Vallejo, posteriormente, fueron certificadas por cuatro especialistas de diferentes universidades.

En segundo momento, aprobados los instrumentos se realizaron las coordinaciones con las autoridades de la unidad educativa para solicitar el permiso para la recolección de información, para lo cual se envió una carta requiriendo las facilidades del caso y una vez autorizada, se solicitó la firma del consentimiento informado a los participantes y se concertaron las fechas para el recojo de los datos. En cuanto al trabajo de campo, se realizó teniendo en cuenta la coyuntura actual de confinamiento social, lo cual se llevó a cabo de acuerdo al guion de la entrevista semiestructurada y al guion de observación individual a cada uno de los cuatro participantes.

En tal sentido, para el presente estudio de caso, se convocó a cada uno de los docentes de acuerdo a la disponibilidad y lo agendado. Las entrevistas y las observaciones se realizaron en diferentes horarios a través de las diferentes plataformas como el zoom, llamadas telefónicas, video llamadas, etc., por el distanciamiento social. Una vez obtenida la información se recopiló para luego analizar, interpretar y corroborar lo recogido por las entrevistas correspondientes.

En tercer momento, y una vez concluido el recojo de información, se tuvo que volver a observar y a la regrabación de los videos conferencias para ser transcrito las respuestas de cada uno de los docentes, para no perder la veracidad, también fueron reproducidas en una matriz de entrevista. Asimismo, se realizó el análisis cualitativo, tomando en cuenta el diseño fenomenológico, hermenéutico y la interpretación de los datos, recogidos por la guía de entrevista semiestructurada y la guía de observación, codificando a los participantes, la categorización fue dividida en unidades de acuerdo a las categorías y las subcategorías, se procesaron los datos por cada participante.

Y como cuarto momento, se interpretaron los datos mediante la triangulación entre las entrevistas; las observaciones y el análisis documental y finalmente se procesó los datos a través del software Atlas Ti 8. En cuanto a la definición de la triangulación, según Izcara (2014) es el cruce de la información de diferentes técnicas y datos referidos a la investigación y asimismo aumenta la confiabilidad del investigador.

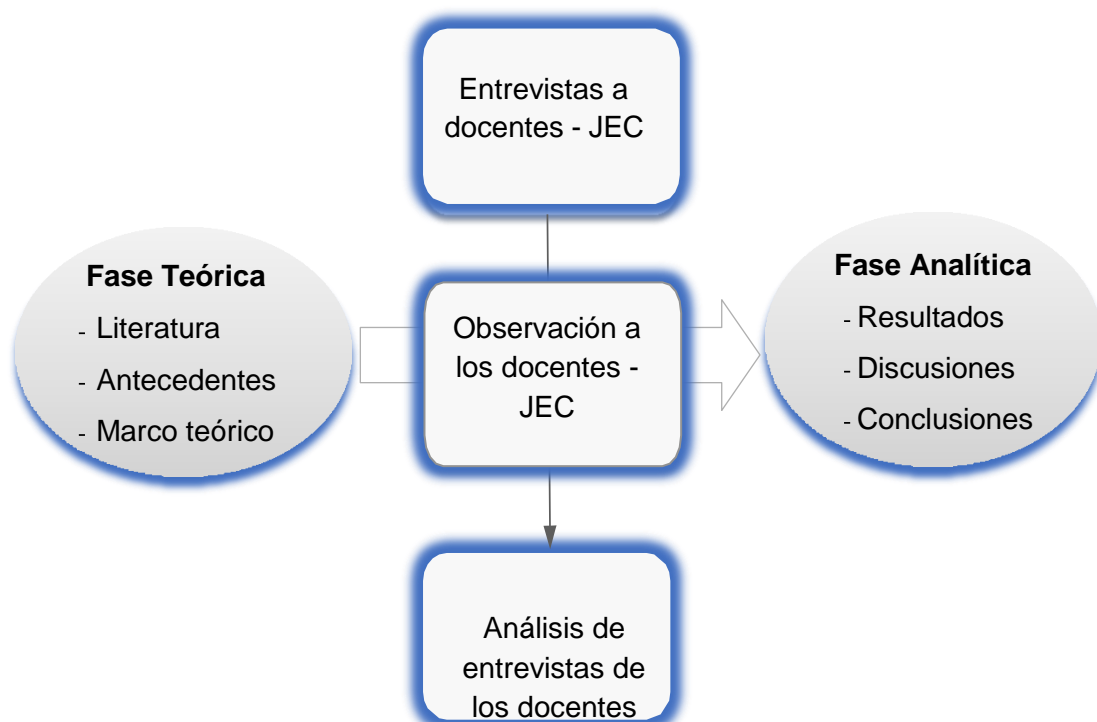


Figura 2. *Proceso metodológico de estudio de caso*

3.7 Rigor científico

Dentro del proceso de investigación se tomó en cuenta a Hernández, Fernández & Baptista, (2014), se actuó de acuerdo a la credibilidad porque se recolectó, profundizó y transmitió experiencias y vivencias de los investigados, es decir se buscó la verdad. Asimismo, se logró el rapport, al actuar de manera empática y asertiva, al escuchar activamente y reflexionar de manera conjunta; involucrándonos en el mundo de los participantes, con perspicacia, paciencia y evaluación constante para consolidar la credibilidad.

La confirmabilidad o auditabilidad, este elemento de rigor consiste en seguir la ruta de otros investigadores respecto a la misma temática, para lo cual se alcanzó a través de la confirmación de los hallazgos con otras fuentes, revisando datos particulares y en muchos casos regresando a los entrevistados para afinar y clarificar algunos aspectos. El otro elemento de rigor que se tomó en cuenta fue la transferibilidad, que consiste en extender los resultados del estudio a otros grupos y que puedan ser adaptados de acuerdo a su contexto.

Asimismo, se consideró a la dependencia, Hernández, et al. (2014), consideraron que las informaciones deben ser revisadas por distintos investigadores y éstos deben mostrar congruentes aportaciones, para ello fue necesario grabar las entrevistas, observaciones, entre otros.

En cuanto a esta investigación se permitió tener referencia de otros investigadores que tienen similitudes con los resultados obtenidos y con perspectivas semejantes.

3.8 Método de análisis de la información:

El análisis de datos una vez recogida la información se procedió a la desgravación de los datos teniendo en cuenta su importancia, posteriormente se realizó la codificación. (Hernández, 2014), es decir dando una estructura a la información, es así que primero se procedió a la transcripción de los datos de las entrevistas y las observaciones, detalladas fiel y veraz. La transcripción nos fue útil para tener una mejor lectura a profundidad, comprensión y visión de las respuestas de los participantes (ver Anexo 7).

De la misma forma, pasamos a la codificación de los datos, se procedió a descomponer en temas, resaltar las respuestas más importantes de cada entrevistado, ya que según Ñaupas et al. (2018) son la agrupación de textos dados por los participantes y que tienen similitudes en cuanto a significados y definiciones. Finalmente, en esta etapa se ordenó la información recopilada, se realizó las similitudes y diferencias, para llegar a las conclusiones (Hernández, 2014) (ver Anexo 8).

Por otro lado, la información recolectada fue procesada bajo el software Atlas ti 8; lo que nos permitió organizar, reagrupar y gestionar la información a fin de trabajar bajo códigos, informe de tabla y citas; se analizaron fuentes teóricas, documentales y se observó la realidad materia de estudio.

3.9 Aspectos éticos:

Según Del Castillo y Rodríguez (2018), declaran la importancia la investigación científica, ya que ayuda a incrementar conocimientos, aclarar fenómenos, etc. Debido a su valor, son necesario los aspectos éticos. Por consiguiente, es necesario mencionar el Código Núremberg (1947) que nació en respuesta al juicio a los médicos ante los experimentos nazis, donde se estableció el respeto a los derechos humanos.

Los miembros de la Asociación Médica Mundial - AMM, aprobó la Declaración de Helsinki (1964) (citado en Echemendía, 2014), donde subrayaron la función social del médico de velar por la salud de la persona, poniendo todo su “conocimiento” y “conciencia” sobre su quehacer diario.

En el 2013 los miembros de la AMM, (citado en Florencia 2015), señalan que, en los estudios médicos, entre otros, con grupo vulnerable sólo se justifica cuando no se pueda realizarlo en otro grupo no vulnerable. Y, por último, pero no menos importante se encuentra el Informe de Belmont (1979) (citado en Echemendía 2014), nace a consecuencia del experimento a 399 afroamericanos analfabetos con sífilis, donde no dieron autorización para participar en los experimentos y además se les engañó sobre su enfermedad y su tratamiento.

Por consiguiente, en esta investigación se tomó en cuenta el principio de autonomía, salvaguardando su privacidad, confidencialidad y respetando sus decisiones; principio de la beneficencia, en todo momento se buscó el bien y garantizamos el bienestar de los participantes, evitando la no maleficencia, protegiendo su integridad sin causar daño; el principio de justicia, tratando a todos los participantes con justicia y equidad; según los estamentos de ética reglamentado por la Universidad Cesar Vallejo, además de respetar la igualdad de género, etnia u otras características, se busca el bienestar y los intereses del ser humano ya que están por encima de los intereses de la ciencia, respetando su autodeterminación y bienestar integral.

En este sentido para la recopilación de la información se respetó la voluntariedad de los participantes, el consentimiento informado y la autorización para obtener grabaciones de las entrevistas.

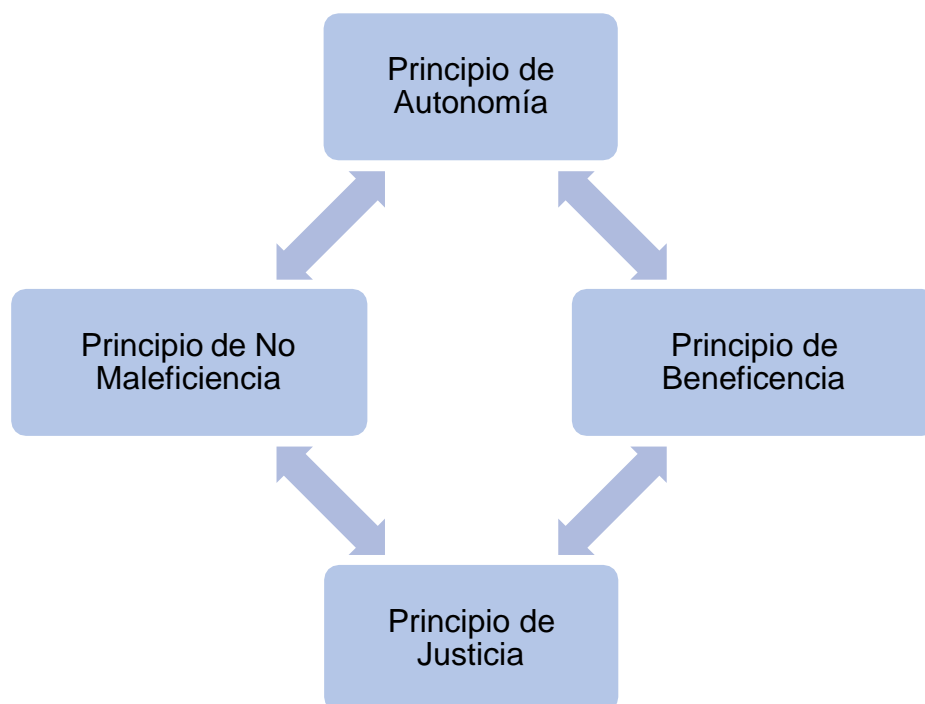


Figura 3. *Principios éticos de la investigación*

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Descripción de los resultados

Con la finalidad de obtener los resultados se utilizó el método de triangulación de datos, que nos permitió responder al objetivo general que fue describir las características del estrés en docentes con trabajo remoto, en tiempo de pandemia de una institución educativa pública en Independencia, Lima 2020.



Figura 4. *Triangulación de entrevistas, observación y análisis documental*

4.1.1 Análisis e interpretación de los hallazgos

Para lograr los objetivos se aplicó la entrevista semiestructurada, se observó la realidad de estudio y se analizaron las fuentes documentales. La información que se presenta a continuación tiene sustento en los datos obtenidos de cada uno de los participantes cuya interpretación son:

Primero, factores de riesgo psicosocial, los hallazgos revelados de acuerdo a las respuestas, los participantes expresaron que han laborado más realizando trabajo remoto, además que no solo han impartido conocimiento sino que también han dado soporte emocional, han sido forzados a cambiar su metodología de enseñanza, en las tardes continuaron trabajando elaborando sesiones, programaciones, materiales y revisaban las tareas, a los que faltaban tuvieron que enviarles las tareas a través del WhatsApp, correos, etc., asimismo, daban retroalimentación:

“El trabajo remoto fue bastante estresante, me sentía cansada, fatigada a diferencia de lo presencial, también me demandaba mucho esfuerzo mental, antes las clases era expositiva y ahora tengo que preparar mis clases en ppts. Además, he sido cotutora lo cual me demandó más tiempo y fatiga para atender a los padres de familia, pero me sentía bien ayudar a mis alumnos. Por las tardes continuaba con mis clases asincrónicas (les hacía retroalimentación), preparaba mis sesiones un día antes, es decir a las 18:00 hrs. tuve que contestar las llamadas de los apoderados hasta casi las 24 hrs., asimismo tuve reuniones de coordinación, colegiado, con padres de familia, capacitaciones, entrega de informes administrativos, etc. Los cuales esto me provocó preocupación, tensión, insomnio y estrés” (E1).

“Hay mucha sobrecarga de trabajo que nos imponen. Este año el trabajo fue más cansado, de además de realizar mis sesiones de clases, tuve que presentar trabajos administrativos como: informes, asistencia, fichas, llenado de documentos mensuales y que cada mes tenían cambios que realizarse esto me ha producido estrés, preocupación, frustración, presión, entre otros. En las tardes hay más trabajo como preparar las clases, corregir las tareas, contestar las llamadas de los estudiantes y padres de familia hasta las 22:00 hrs, y para los que no asistieron tenía que enviar las tareas a través del WhatsApp y el correo electrónico y en las noches también tenían reuniones de coordinación” (E2).

“Esta pandemia el trabajo se me complicó ante el cambio de metodología de enseñanza, ya que no conocía mucho de las TIC, eso me provoco preocupación y tensión, además me fue estresante verificar que ingresen y se mantengan 28 alumnos al zoom desde las 08:30 hasta las 12:30 hrs. Asimismo, fui tutor lo cual me represento más tiempo, ya que los estudiantes o padres de familia me llamaban para contarme que ellos o alguien de la familia estaban con COVID, ya que algunos estuvieron hospitalizados, todo esto me preocupó y me ponía triste tanto que no quería comer. Por las tardes, tuve que grabar las practicas lo cual me demoraba para mover mis cosas antes y después de grabación por un tiempo de tres horas, para hacer una sesión de una hora, además tuve que responder llamadas, mensajes de los padres de familia y estudiantes, pero que estos lo hacían a partir de las 18:00 hasta las 23:30 hrs y por lo general en las noches también tenían reuniones de colegiado o coordinación.” (E3).

“El trabajo remoto fue nuevo, pesado y difícil para mí, ya que no estaba capacitada en las TIC (cero tecnologías), no sabía elaborar los ppts, ni entrar al zoom, entre otros. Una vez no pude entregar un documento, eso me frustró y me puse a llorar. Este año ha sido más estresante que no tuve sábados ni domingos. En las tardes, retroalimentada, preparaba mis sesiones, corregía las tareas y lo cargaba al drive del colegio, algunos días tuve capacitaciones y/o colegiado hasta las 21:00 hrs a más.

Asimismo, recibía mensajes del correo, WhatsApp, zoom y llamadas hasta las 24:00 hrs. de los apoderados y los alumnos” (E4).

Por otro lado, los participantes también expresaron que no contaron con recursos tecnológicos ni materiales y además no habían estado capacitados en las TIC, que eso les causaron preocupación, tensión, frustración, ansiedad, insomnio:

“No he estado capacitada en las TIC, fue algo nuevo, no sabía entrar al zoom ni preparar un ppts, estos cambios me han causado frustración y desesperación, además, al inicio no conté con una computadora tuve que pedir prestado y compartirla, tampoco tuve una pizarra, lo cual me dificultó en las practicas. Mi trabajo lo realice en mi dormitorio y he tenido que usar mi mesa como escritorio, ya que mis hijas están en la sala y el comedor, todo eso me estresó” (E1).

“No estuve preparado en las TIC, pedí ayuda a mis sobrinos, que, si no fuera por ellos hubiera tenido un infarto, todo esto me causó preocupación, tensión, desesperación, frustración y desanimo. Además, no conté con computadora ni un lugar exclusivo para realizar mi trabajo, tuve que habilitar un cuarto, usar mi mesa como escritorio y compartirlos con mis sobrinos, no contar con los recursos me causó preocupación, frustración de no poder trabajar eficazmente” (E2).

“En un inicio no conté con computadora, en mi familia somos 5 personas y solo tenía una laptop, tuvimos que turnarnos, además no tenía mucho conocimiento en las TIC. Todos estos cambios me llevaron a la preocupación y a la frustración por no contar con los medios, asimismo no conté un lugar exclusivo para realizar mis clases, al inicio lo hice en mi sala, después del segundo semestre lo realicé en mi dormitorio. Todas esas dificultades me provoco desaliento, frustración, preocupación y estrés” (E3).

“No conté con una laptop eso fue mi mayor problema, tuve que prestarme y compartirlo, recién en el segundo semestre compré una laptop. Además, no estuve capacitada en las TIC, sin embargo, conté con un ambiente exclusivo para realizar mi trabajo” (E4).

De la misma manera, los docentes afirmaron que tuvieron dificultad por la falta de compromiso de los apoderados en el acompañamiento, seguimiento, participación activa y el aprendizaje de los alumnos, los mismos que ingresaban a las clases, pero apagaban sus cámaras y sus audios, por lo que no sabían si estaban activamente en clases:

“Este año no hubo un buen aprendizaje, ya que los estudiantes no contaron con material para investigar y que de los 28 alumnos solo interactuaban de 6 a 8, al no prender sus cámaras o ponían solo sus fotos, no sabía si estaban mis alumnos escuchando la clase, en algunos casos los veía, pero estaban jugando ya que escuchaba lo que estaban haciendo. En cuanto al comportamiento, ha sido regular al inicio del año escolar algunos alumnos a veces se les iba sus palabras groseras, pintaban la pizarra virtual, no prendían sus cámaras, todas esas acciones me molestaba” (E1).

“En el aprendizaje ha habido problemas en las tareas, no tuvieron recursos para realizar sus trabajos, en cuanto a la participación en el aula de los 28 estudiantes solo 7 a 8 socializan y que durante todo el semestre algunos no habían enviado ninguna tarea. Sobre el comportamiento, aparte de que no prender sus cámaras, tenía que llamarlos lista varias veces, algunos estaban ausentes y/o estaban jugando en línea, rayaban la pizarra, dibujan cosas obscenas (pene), entre otros. He sentido falta de respeto, que no me valoren mi trabajo y que no me obedezcan” (E2).

“Sobre el aprendizaje tuve dificultades porque mis clases son más prácticas y a los alumnos se les hizo difícil distinguir y hacer el trabajo práctico a través de las cámaras. Asimismo, hubo mal comportamiento de algunos estudiantes, ya que ellos se expresaban agresivamente que no entendían las clases, otros dieron mal uso del chat, mensajeaban otros temas, mostraban imágenes inapropiada o lisuras, rayaban la pizarra, algunos cantaban en plena clase y a veces pusieron videos pornográficos, gemidos sexuales, entre otros” (E3).

“En el aprendizaje, los alumnos ingresaban a clases, pero no prendían sus cámaras se les llamaba hasta más de tres veces para socializar, muchos no respondían, dando a conocer que estaban ausente, solo 6 alumnos interactuaban de todo el salón, se distraían rápidamente, no contaban con espacio adecuado para recibir las clases, las familias distraían. Por otro lado, los problemas familiares han afectado a algunos estudiantes, además que estos han creado sus canales o están en los videojuegos lo que le dedican bastante tiempo y se distraen, eso me comentaron los padres de familia. Sobre el comportamiento observé que los estudiantes ingresaban a clases, pero a la vez estaban en videojuegos, hubo un caso que me insultaron a través del chat” (E4).

Segundo, respecto a la percepción de estrés laboral, los resultados mostraron que los participantes se hallaron afecciones en la salud mental, no solo por la variabilidad de la enseñanza virtual y todos los cambios que esto implica, sino que al preguntarles sobre molestias físicas todos informaron que tienen dolores de espalda, cabeza, columna, cuello, extremidades superiores e inferiores y asimismo

dificultades visuales.

“Me comenzó a doler la columna, cuello, espalda, hombros, cabeza, los glúteos, los riñones, las rodillas, subí 10 kilos por el sedentarismo, me comenzó arder mi vista y me siento muy agotada” (E1).

“Este año de pandemia me he sentido más preocupado, olvidadizo y que a veces me bloqueaba en el uso y manejo del zoom, inclusive en los nombres de los alumnos. Además, tuve síntomas de colon irritable, cada vez que tenía cólera se me aflojaba el estómago, me daba cólicos, también he experimentó dolor de cabeza, columna, cuello, hombros, rodillas, espalda y la visión como que se me ha bajado” (E2).

“He sentido mareos, migraña, vértigo, estuve más sensible con los ruidos, la luz, y de ahí me comenzaba a doler la cabeza, los ojos más cuando estaba en la computadora y en el celular, por la posición de estar sentado me comenzó a doler cuello, brazos, hombros, columna, rodillas, entre otros., y además tuve gastritis que estuve inapetente y bajé de peso” (E3).

“Es año me diagnosticaron hemorroides, producto de estar sentada mucho tiempo, subí de peso, además, me comenzó a doler la columna, cabeza, cuello, rodillas, espalda, hombros, me bajó mi visión y actualmente tengo que usar mis lentes perennes” (E4).

En el aspecto psicológico se pudo identificar síntomas de desgaste emocional y cognitivo, como cambios de estados de ánimo:

“Me he sentido frustrada por la nueva metodología con las TIC, además cambios de ánimo como ansiedad, tristeza, inseguridad, irritabilidad, entre otros, y por la preocupación y el estrés he comenzado a comer más y a veces no he podido dormir y tuve pensamientos de dejar mi trabajo porque me decía a mí misma que ya no podía más” (E1).

“Este año he experimentado irritabilidad, ansiedad, insomnio, frustración y estrés ante todo los cambios, por el comportamiento y aprendizaje de mis alumnos, además, he tenido conflictos con mi familia en relación a mi carácter” (E2).

“He sentido molestia, irritación, frustración, ansiedad, insomnio, mucha tristeza, y estrés, el médico me recetó sertralina, ha aumentó mi dosis de clonazepam y aun así no puede dormir. Además, he estado más nervioso, olvidadizo y súper cansado” (E3).
“Este año me volví más irritable, todo me daba cólera, me frustrada, tenía angustia por los cambios del trabajo y preocupación por mis hijos, ya que mi familia se enfermó, algunos murieron, además me sentí triste y me alejé de mis grupos de amistades, en un momento pensé dejar el trabajo ya que estoy muy estresada” (E4).

Tercero, técnicas para disminuir el estrés, los resultados mostraron que todos los participantes conocían algunas técnicas y sobre sus beneficios, sin embargo, pero que no son parte de su vida cotidiana porque afirman no tener tiempo y pocas veces lo realizan:

“Sí escuche sobre algunas técnicas, pero no lo he practicado, sin embargo, sé que me pueden ayudar a reducir el estrés, no realizó ejercicios físicos a pesar de tener máquinas” (E1).

“Conozco algunas técnicas, porque en el colegio me han capacitado, pero pocas veces lo he practicado, sin embargo, sé que puede ayudar a reducir el estrés, no realizó ejercicios físicos, solo por la pandemia estoy caminando más por evitar usar los vehículos de transporte” (E2).

“Sí conozco las técnicas de respiración y me han ayudado, por otro lado, a veces hago yoga, caminata, jardinería, entre otros” (E3).

“Sí sé de algunas técnicas, ya que me han enseñado en Aprendo en Casa, he hecho las técnicas de respiración y relajación, consideró que me han ayudaron a estar más relajada, recién he comenzado a realizar ejercicios” (E4).

4.1.1 Análisis e interpretación de las categorías emergentes

De acuerdo a la información obtenida realizamos la triangulación sobre el análisis de información de los cuatro participantes en función a la similitud y códigos identificados. En la tabla 4 podemos observar 96 códigos que conformar subcategorías o categorías emergentes, los cuales se han determinado a través de las frecuencias de enraizamiento o frecuencia (E) y densidad (D), en este caso se han determinado 3 categorías emergentes o centrales que estas coinciden con la frecuencia de enraizamiento y de estas surgen 3 subcategorías o categorías emergentes.

Una vez realizada la triangulación en función a las categorías centrales, observamos que la categoría central, “exigencias laborales”, los participantes hicieron mención del aumento de trabajo sobre su rol de docentes y de acuerdo al contexto de la pandemia informaron que no sólo han realizado el trabajo de contenido de enseñanza, retroalimentación, trabajo administrativo, largas jornadas en las diferentes plataformas digitales hasta casi las 24:00 hrs., capacitaciones, reuniones de colegiado y coordinaciones, etc. Tuvieron que mantener un contacto diario con los estudiantes y apoderados con el fin de fortalecer los vínculos. De esta categoría central, casi emergen todas las subcategoría o categorías emergentes, por lo que se detallan que de las tres categorías centrales la que mayor trasciende es esta.

Subcategoría 1, rol del docente, los participantes informaron que además de impartir conocimiento, tuvieron que dar soporte y apoyo emocional a los alumnos y/o a los apoderados, ya que la mayoría de las familias habían tenido dificultades en el hogar, habían sido afectadas y/o habían muerto un miembro de la familia por la COVID19. Por otro lado, en cuanto al rol, los docentes tuvieron que dejar sus quehaceres cotidianos y realizar sus labores desde sus hogares, en un inicio no tuvieron herramientas tecnológicas, solo uno contó con un lugar exclusivo, dos lo realizaban desde sus dormitorios, el ultimo adecuo un lugar y los tres afirmaron que usaron una mesa como escritorio para realizar sus sesiones de aprendizaje.

Subcategoría 2, capacitación al docente, los participantes expresaron que no habían adquirido habilidades en las plataformas digitales, en tal sentido, tuvieron que por fuerza aprender las TIC y cambiar su metodología. Asimismo, el trabajo no solo ha sido asincrónicamente, sino que tuvieron largas jornadas en las diferentes plataformas digitales, casi todo el día y fin de semana. Por tal motivo los docentes han modificado su pedagogía e inclusive su forma de vida familiar.

Por otro lado, expresaron que no tuvieron apoyo en recursos tecnológicos, el apoyo ha sido en el área administrativa sobre asesoramiento de las TIC, digitación de informes, llenado de fichas, ingreso a las plataformas, subir los documentos al drive, etc. Además, todos los participantes afirmaron no haber tenido apoyo psicológico.

Subcategoría 3, “metodología de enseñanza”, sobre la pedagogía virtual con las TIC, los docentes informaron que tuvieron que ingresar al portal de Ministerio de Educación para bajar los contenidos de “Aprendo en Casa”, de acuerdo a su asignatura, sin embargo, ellos expresaron que para elaborar sus sesiones tuvieron que buscar información y adecuarlos a las necesidades del contexto y grados de los estudiantes, además tuvieron que preparar los ppts, videos, etc. Para posteriormente desarrollarlos en las clases sincrónicas de las plataformas zoom.

Asimismo, en cuanto a las clases virtuales sincrónicas, los docentes afirmaron que tuvieron dificultades en cuanto al aprendizaje de los estudiantes, ya que a pesar que ingresaban estos a las clases, algunos no prendían sus cámaras ni audios, no respondían, ni participaban, los entrevistados manifestaron que ellos no pueden afirmar si los alumnos han estado en sus clases activamente.

Además, expresaron que de los 28 estudiantes que tuvieron en sus aulas, solo socializaban de 6 a 8, además que al término del primer semestre algunos de los alumnos no habían enviado ninguna tarea, ni los habían conocido ni por foto; sobre el comportamiento manifestaron que algunos estudiantes a veces contestaban agresivamente, que hicieron mal uso del chat, rayaban la pizarra, ponían videos, música, entre otros.

Subcategoría 4, “retroalimentación” después de las clases sincrónicas, desde la tarde hasta casi las 24:00 hrs., además tuvieron que enviar las sesiones y las tareas a los estudiantes que no ingresaron a las clases, lo desarrollaron principalmente a través de los correos electrónicos, Facebook, classroom y WhatsApp. Este último, más usado por los docentes, porque podían hacerlo grupalmente y por audio y que, además, no necesitaban megas de internet para usarlos tanto para los docentes y los estudiantes.

Categoría 2, “salud mental y física” (sentimientos y emociones). Los docentes expresaron sentir estrés, tensión, preocupación, insomnio, frustración, etc., cambios de ánimo, como irritabilidad, ansiedad, tristeza, etc. y dolores de columna, cabeza, cuello, hombros, espalda, rodillas, etc. Además, sintieron que su tiempo de descanso y de privacidad han disminuido, ya que los padres y los estudiantes han tenido su número de celular, WhatsApp, entre otros, para mantenerse comunicados.

De la misma forma, informaron que en la modalidad virtual sintieron haber trabajado más en sus casas que cuando estaban en presencial, porque antes podían saber la hora de llegada y desconectarse de su trabajo, pero ahora con el trabajo remoto los ha llevado a pensar y laborar todo el día, porque tienen que contestar las llamadas a los apoderados y a los estudiantes hasta casi las 24:00 hrs.

Categoría 3 “afrentamiento al estrés”, muestran hallazgo que a pesar que los participantes conocen algunas técnicas para reducir el estrés y saben de los beneficios y además tienen recursos muy raras veces realizan ejercicios físicos o actividades de recreación.

4.1.2 Triangulación de unidad de análisis

Tabla 3 - *Análisis de las categorías y subcategorías reveladas por las entrevistas*

Categoría	Subcategoría	Entrevista 1 (2) - Gr=25	Entrevista 2 (1) - Gr=24	Entrevista 3 (1) - Gr=24	Entrevista 4 (1) - Gr=23	Total
Factores de riesgo psicosocial del estrés laboral	Sobrecarga laboral - Gr=29	7	7	9	6	29
	Clima organizacional - recursos materiales - Gr=11	3	3	3	2	11
	Relaciones laborales - Gr=17	3	4	4	6	17
	Evaluación de desempeño y remuneración económica - Gr=8	2	2	2	2	8
	Reconocimiento social - Gr=6	2	1	1	2	6
Percepción del estrés	Relación entre el trabajo y el hogar - Gr=9	3	2	2	2	9
	Síntomas físicos y psicológicos - Gr=10	3	3	2	2	10
Técnicas para reducir el estrés	Psicofisiológicas, cognitivas y conductuales Gr=6	2	2	1	1	6
T O T A L		25	24	24	23	96

Nota: Cuadro de análisis de entrevistas por categoría y subcategorías procesado con Atlas ti 8

4.2 DISCUSIÓN

Como se presentó al inicio de este estudio, el objetivo general fue describir las características del estrés en docentes con trabajo remoto en tiempo de pandemia de una institución educativa pública en Independencia, Lima 2020. Dadas las circunstancias a estos cambios de virtualización no esperado ni planificado, los docentes tuvieron la premura, inconvenientes en la adaptación e inexperiencia a las enseñanzas con las TIC, dificultades en las clases sincrónicas, los cuales, repercutieron en la pedagogía, en su forma de vida familiar y en la salud mental de los docentes.

De las manifestaciones de los participantes se pudo advertir los sentimientos de frustración, tensión y estrés por la disminución de descanso y de su privacidad, resultados similares a los de Mejía, Silva y Rueda (2020) donde informaron que en el teletrabajo se han incrementado la carga laboral y la pérdida de control en los docentes, condiciones que son afectadas por la falta de un horario estable y que estos nuevos roles están relacionados con el cansancio físico, emocional, cognitivo y conductual de los docentes.

Los factores de riesgo psicosocial, los participantes expresaron que este año han laborado más realizando trabajo remoto, además que no solo han impartido conocimiento sino que también han dado soporte emocional, han cambiado su metodología de enseñanza, en las tardes continuaron trabajando elaborando sesiones, materiales y programaciones, revisaban las tareas, a los que faltaban tuvieron que enviarles las tareas a través del WhatsApp, correos, etc., asimismo, daban retroalimentación y contestaban las llamadas a los apoderados hasta casi las 24 hrs., además tuvieron reuniones de coordinación, colegiado, con padres de familia, capacitaciones, entrega de informes administrativos, etc. Los cuales les provocaron preocupación, tensión, insomnio y estrés.

Estos resultados coinciden con los planteados por Gómez et al. (2020) donde mostraron que la pandemia ha causado fuerte impacto psicológico en la comunidad educativa, por el cambio de la enseñanza a lo virtual, la no disponibilidad de equipos de conexión, presión laboral, excesiva carga de actividades como mantener relaciones constantes con los alumnos, directivos, apoderados, han generado

estrés, presión, ansiedad, irritabilidad, tensión, cambios en la alimentación y el sueño.

Por otro lado, los participantes expresaron que no habían estado capacitados en las TIC, no tuvieron recursos tecnológicos ni materiales, sus labores lo realizaron desde sus dormitorios y solo uno tuvo un lugar exclusivo, asimismo informaron que los estudiantes tuvieron problemas similares y que todo estos cambios les causaron preocupación, tensión, frustración, ansiedad, insomnio, etc., uno de los docentes expresó *que “casi le da un infarto”* y otro dijo que *“lloró porque le fue difícil, pesado y que no tuvo sábados ni domingos”*. Dichos resultados se aproximan a la investigación de Duro et al. (2020) quienes informaron que los profesores han evidenciado estados de ansiedad y depresión por el cambio de modalidad a lo virtual, la poca preparación de las competencias a las TIC y no contaron con recursos pedagógicos ni emocionales.

De la misma manera, los docentes afirmaron que tuvieron dificultad por la falta de compromiso de los apoderados en el acompañamiento, seguimiento, participación activa y el aprendizaje de los alumnos, los mismos que ingresaban a las clases pero apagaban sus cámaras y sus audios y no participaron activamente, de los 28 estudiantes por aula, solo socializaban de 6 a 8, sobre el comportamiento, los estudiantes hicieron mal uso del chat, respondían desmotivados o parecían que estaban en otros temas, ya que les llamaban lista más de 3 veces, pero no respondían.

La percepción de estrés laboral, por la variabilidad de la enseñanza virtual y todos los cambios que esto los implicó, los docentes afirmaron que experimentaron molestias físicas como dolores de espalda, cabeza, columna, cuello, extremidades superiores e inferiores y asimismo dificultades visuales. En tal sentido, podemos afirmar que los docentes presentan diferentes signos físicos de tensión, agotamiento y niveles de estrés (Iniestas, 2016). En el aspecto psicológico se pudo identificar síntomas de desgaste emocional y cognitivo, como cambios de estados de ánimo: irritabilidad, tristeza, frustración, ansiedad, preocupación, etc. cuya continuidad resulta perjudicial para la salud mental en los docentes como lo afirma (Donayre e Iniestas 2016).

Estos resultados coinciden con los trabajos de Torres (2020) quien identificó que los docentes afirmaron que trabajaron mucho en el teletrabajo, que han sufrido de alteraciones del sueño, fatiga general, problemas de tensión, ansiedad, pesadumbre en la cabeza, cansancio en los brazos y piernas y fatiga en general. Asimismo, estos estudios fueron de diseño descriptivo de corte transversal; y que estos son respaldados por el marco teórico de la OIT (2016) donde definen al estrés como una respuesta emocional y/o física ante un desequilibrio entre las exigencias y recursos del sujeto y la consecuencia afecta no solo al sujeto, sino que también va perjudicando su relación con el entorno laboral y las relaciones interpersonales. Asimismo, explica que los efectos físicos se consideran como el resultado entre la percepción cognitiva del individuo y la respuesta biológica que provocan y estos efectos pueden ocasionar mal funcionamiento en diferentes áreas del organismo (Iniasta, 2016).

En cuanto a las técnicas para disminuir el estrés, cuando se les preguntó si conocen o practican técnicas o actividades para reducir el estrés, los hallazgos mostraron que los participantes conocían algunas técnicas para reducir estrés y sobre sus beneficios, sin embargo, informaron que pocas veces lo realizan, estos resultados difieren al estudio realizado por Gañan et al. (2020) donde muestran que los profesores han creado diferentes estrategias después de sus labores, como realizar actividades físicas, cocinar, leer, algunos recrearon espacios de naturaleza para descansar o dormir y otros veían memes para disipar su mente. Cuyas estrategias ayudaban a regular y/o disminuían la tensión

Asimismo, los hallazgos encontrados coinciden con los trabajos de Bravo et al. (2020) quienes informaron que los docentes mostraron, cansancio por el trabajo hasta las 02:00 hrs., angustia, tensión, insomnio, etc., por el cambio de modalidad a virtual, por el aprendizaje de nuevas metodologías, por las jornadas prolongada en las plataformas virtuales y la disminución de tiempo de descanso; Gañan et al. (2020) expresaron que el teletrabajo ha causado malestar en los docentes, por el uso inadecuado y continuo de las TIC, permanecerse mucho tiempo frente a las plataformas virtuales, disgusto por el espacio, cambio de metodología, ruido y responsabilidades del hogar. Además, manifestación de ansiedad, estrés, insomnio y pánico; y dolores de espalda, miembros inferiores y superiores del cuerpo.

Por otro lado, Ramos et al. (2020) tuvieron diferentes resultados, por una parte el teletrabajo ha provocado a los docentes tensión y estrés laboral por los cambios de metodología y sobrecarga laboral, menos tiempo de descanso, retroalimentación hasta las 21:00 hrs., aumento de carga mental y dificultad con la familia y por otro lado, otros docentes declararon que ha sido favorable, ya que ahora pueden pasar más tiempo con sus familias y no tener dificultades con respecto al traslado a sus unidades educativas.

Resultados que son respaldados por la teoría de demanda y control de Karasek (1979) quién planteó que a mayor demanda de trabajo y poco control del sujeto desencadenan enfermedades, en este caso el estrés laboral (citado por Donayre, 2016). Con respecto a las metodologías utilizadas en los tres estudios se sitúan en el mismo enfoque cualitativo, diseño de casos y entrevistas semiestructuradas, y que estos son respaldados por el marco teórico de la OIT (2016) y a Camacho y Mayorca (2017) donde refieren a los factores de riesgo psicosocial a las condiciones de la situación laboral que están relacionadas con el contexto, contenido y demandas laborales; y que tienen la capacidad de modificar el bienestar de los trabajadores.

Dentro de las limitaciones se encontraron que, por motivo de la emergencia sanitaria nacional en el Perú, no pudimos llegar a los participantes, sin embargo, usamos las diferentes plataformas digitales como zoom, video llamadas, etc. para lograr nuestra investigación.

IV. CONCLUSIONES

A consecuencia de la emergencia sanitaria, la comunidad educativa ha tenido cambios de metodología de enseñanza, en esta investigación recogimos algunas de las principales dificultades en la salud mental y pedagógica de los docentes de la Institución Educativa “Libertador San Martín” – JEC producto de las clases virtuales no esperadas ni planificadas en el contexto de pandemia 2020.

Primera. - En la dimensión factores de riesgo psicosocial se evidenciaron la afectación en la salud mental, por la sustitución a la enseñanza virtual y los cambios que esto les implicó, como: los escasos recursos tecnológicos, no estar capacitados en las TIC, por las largas jornadas en las diferentes plataformas, exigencias de funciones administrativas, aumento de horas de trabajo, restando el tiempo para el descanso, la privacidad y presentando conflicto hogar-trabajo. En tal sentido, los docentes muestran niveles de estrés laboral por los cambios a la virtualización y sus implicancias, y que estas se pueden agravar dependiendo de las características de la personalidad de los participantes.

Segunda: En la dimensión de percepción al estrés, los cambios de pedagogía y la forma de vida han provocado sentimientos de incomodidad, como: frustración, irritación, ansiedad, preocupación, tensión, alteración en el sueño y en la alimentación. En cuanto a los síntomas físicos, los participantes presentaron dolores de espalda, cuello, columna, extremidades superiores e inferiores y por las largas jornadas en las diferentes plataformas han experimentado dificultades visuales.

Tercera: En la dimensión de conocer las técnicas para reducir el estrés y sobre sus beneficios, manifestaron conocerlo, sin embargo, no lo consideran parte de su hábito de vida por factor tiempo.

V. RECOMENDACIONES

De acuerdo al contexto laboral actual y a la luz de los resultados de análisis de investigación y de la revisión de literatura sobre estrés en docentes con trabajo remoto en tiempos de pandemia, este estudio sugiere tener en consideración la salud mental de los mismos ya que se vieron forzados a la enseñanza virtual no esperada ni planificada y como agente de cambio de nuestro país es relevante mejorar su bienestar biopsicosocial. A continuamos se brindarán las siguientes recomendaciones en cuanto a los objetivos específicos:

Primera: En base a los factores de riesgo psicosocial, se sugiere la actualización a los docentes en las competencias tecnológicas, ya que deben estar a la vanguardia de los cambios, avances científicos, tecnológicos y sociales, para así brindar una enseñanza de calidad. Además, deben asegurarse que los docentes tengan recursos tecnológicos y materiales necesarios para el desarrollo eficiente de su labor y no bajar la calidad de servicio de la educación. Por otro lado, el Minedu debe adaptar el currículo nacional de educación basada en la nueva pedagogía con las TIC y diseñar una plataforma virtual en función a las necesidades de los docentes y estudiantes para la enseñanza sincrónica y asincrónica para garantizar la interacción efectiva entre los alumnos, apoderados y comunidad educativa y así salvaguardar la calidad de la gestión de la enseñanza. También, se deben modificar el código de trabajo remoto y demás leyes laborales vigentes del país, ya que en el Perú es legítima, pero tiene vacíos que perjudica el bienestar biopsicosocial de los docentes.

Segunda: Sobre la percepción del estrés laboral, los síntomas físicos y psicológicos, se sugiere fortalecer la salud mental tomando en cuenta la individualidad de los docentes, además deben ayudarlos en el manejo de autorregulación y autoconocimiento, y dotarlos de recursos psicológicos, ya que los participantes afirmaron no haber tenido apoyo en esta área, por lo tanto, es imprescindible tener protocolos de salud ocupacional para el manejo de estrés laboral, para así evitar daños irreversibles en la salud mental de los docentes.

Asimismo, se deben tener planes de prevención para futuros imprevistos que pongan en riesgo la salud mental, emocional y física de los profesores. Además, se recomienda realizar evaluaciones periódicas de riesgo psicosociales y/o mantener constante seguimiento y estimación en los niveles de estrés para minimizar futuros riesgos relacionados con la salud ocupacional y que estos no afecten su desempeño profesional.

Tercera: Sobre las técnicas para reducir el estrés, se sugiere consolidar las estrategias de afrontamiento contra el estrés, para ello es necesario implementar talleres de técnicas de respiración, relajación, imaginación, pausas activas, entre otros. También, se recomienda profundizar el estudio en relación a las nuevas realidades tecnológicas, científicas y sociales. Asimismo, realizar futuras investigaciones con diferentes poblaciones y determinar las mejoras del mismo.

REFERENCIAS

- Arévalo, D. & Padilla, C. (enero, 2017). *Eficacia de diferentes técnicas para reducir el estrés: estudio en docentes de Guayaquil que cursan un doctorado*. *Revista internacional de administración*. No. 1. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5475/6/05-ES-Arevalo-Padilla.pdf>
- Bravo, N., Mansilla J. & Véliz A. (septiembre, 2020). *Teletrabajo y agobio laboral del profesorado en tiempos de COVID-19*. Recuperado de <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4732/3305>
- Camacho, A. & Mayorca, D. (julio, 2017). *Riesgos laborales psicosociales - Perspectiva organizacional, jurídica y social*. *Revista Prolegómenos - Derechos y Valores*. Volumen XX - Volumen 40. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- Cardozo, L. (2016). *El estrés en el profesorado*. Artículo Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322016000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Carranco, S., & Pando, M. (2019). *Metanálisis de los artículos sobre estrés laboral docente en el periodo 2013 – 2017*). Artículo de Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento. Vol. 3. Recuperado de <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/384/pdf>
<http://recimundo.com/~recimund/index.php/es/article/view/811/1284>.
- Carranco, S., & Pando, M. (marzo 2020). *Factores Psicosociales en docentes universitarios* Artículo. *Revista científica mundo de la investigación y del conocimiento*. Recuperado de <http://recimundo.com/~recimund/index.php/es/article/view/811/1284>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020). *América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19. Efectos económicos y sociales*. Recuperado el 13-11.2020 https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45337/4/S2000264_es.pdf
- Del Castillo, D. & Rodríguez T. (febrero, 2018). *La ética de la investigación científica y su inclusión en las ciencias de la salud*. Vol. 12 No. 2. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/medicadelcentro/mec-2018/mec182n.pdf>

- Diario El Peruano (2020). *Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID – 19*. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-desarrolla-disposiciones-para-el-sector-decreto-supremo-n-010-2020-tr-1865130-2/>
- Diario El Peruano (2020). *Ley que promueve la educación inclusiva, modifica el artículo 52 e incorpora los artículos 19-a y 62-a en la ley 28044, ley general de la educación*. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-promueve-la-educacion-inclusiva-modifica-el-articul-ley-n-30797-1662055-2/#:~:text=La%20presente%20ley%20tiene%20por,incorporar%20al%20profesional%20en%20psicolog%C3%ADa>
- Díaz, A. (2017). *Repercusión del estrés percibido y del estrés laboral en los factores de riesgo cardiovascular y en la respuesta inmunitaria mediada por inmunoglobulinas en población laboral*. Recuperada de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/69203/Tesis%20Doctoral%20A.%20D%3%ADaz%20Hern%C3%A1ndez%20.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Donayre, C. (2016). *Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una institución educativa privada bilingüe*. Recuperada de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6945/DONAYRE_CHANG_CLAUDIA_PERCEPCION.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Duro, E., Bonelli, et Llobenes, L. (2018). *Recursos emocionales en la población en contexto COVID 19. Una exploración en la población docente*. Artículo de universidades varios de Argentina. Recuperado de <https://unso.edu.ar/Informe-Bienestar-Emocional-en-contexto-de-COVID-19-Observatorio.pdf>
- EducarChile, Circular HR, Fundación Chile (2020). *Investigación Engagement y Agotamiento en las y los docentes de Chile: Una mirada a partir de la realidad Covid-19*. Recuperado de <https://www.educarchile.cl/sites/default/files/2020-08/engagement%20docentes-final.pdf>

Echemendía B. (enero, 2014). *La regulación ética de las investigaciones biomédicas y los comités de ética de la investigación*. Revista Cubana de higiene y epidemiología Vol. 52 No 1. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-30032014000100011

EU-OSHA (2019). *Encuesta de la Agencia Europea para la Seguridad y la Seguridad y la Salud en el Trabajo ESENER 2019*. Recuperado de <https://osha.europa.eu/es/publications/esener-2019-policy-brief/view>

Faro, A., et al. (junio, 2020). *COVID-19 e saúde mental: a emergência do cuidado*. Revista Scielo. Estudio Psicológico (Campinas). Vol. 37. Recuperado de https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2020000100507&tlng=pt

Gallegos, L. (2019). *Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019*. Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40023/Gallegos_CLD.pdf?sequence=5

Gañan, A., Correa, J., Ochoa, S. y Orejuela, J. (setiembre, 2020). *Tecnoestrés Laboral derivado de la virtualidad obligatoria por prevención del Covid-19 en docentes universitarios de Medellín Colombia*. Revista Trabalho (En) Cena. Recuperado de <http://.sistemas.uft.edu.br>

García, M., Iglesias, S., Saleta, M. & Romay, J. (octubre, 2016). *Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención*. Revista El Server España. Journal of Work and Organizational Psychology (32). Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v32n3/1576-5962-rpto-32-03-00173.pdf>

García, M. & Gil, M. (junio, 2018). *Estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Red de revistas científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal* – Realyc.org. Recuperado de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>

Godoy, D., Eberhard, A., Abarca, F., Acuña B. & Muñoz, R. (enero, 2020). *Psicoeducación en salud mental: herramienta para pacientes y familiares*. Revista Médica Clínica Las Condes. Vol. 31. Recuperado de

https://www.researchgate.net/publication/341070145_Psicoeducacion_en_salud_mental_una_herramienta_para_pacientes_y_familiares/link/5eabae0992851cb267692ba9/download

Gómez, R. Rodríguez, P. (junio, 2020). *Estrés en docentes en el contexto de la pandemia de COVID 19 y la educación, FENON UNA*. Recuperado de <https://revistascientificas.una.py/ojs/index.php/rfenob/article/view/150/124>

Gobierno de España (2019). *Carga Mental – Documentos divulgativos*. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/524376/Carga+Mental+en+el+trabajo/5a3492ae-9ef0-41fd-b538-385c682ba42f>

Hattie, J. (2015). *What Doesn't Work in Education: The Politics of Distraction*.

London: Pearson. Recuperado de:

https://visible-learning.org/wp-content/uploads/2015/06/John-Hattie-Visible-Learning-creative-commons-book-free-PDF-download-What-doesn-t-work-in-education_the-politics-of-distraction-pearson-2015.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* 6ta. Edición McGraw W-Hill / Interamericana editores, S.A. de C.V. recuperado de https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Iniesta, A. (2016). *Guía sobre manejo del estrés desde medicina del trabajo*. Edición: San Growing Brands. Barcelona. Recuperado de <https://www.diba.cat/documents/467843/84449103/GuiaManejoEstres.pdf/ea aa8855-d85c-40dc-8492-b998112989e0>

Marredo, J. (2015). *Variables implicadas en la prevención y en el control del estrés: Un programa de tratamiento en el profesorado*. Recuperada de https://redined.mecd.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/133504/TDUEX_2016_Marredo_Rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez, L. (septiembre, 2020). *Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación*. Revista de Comunicación y Salud Vol. 10 No. 2. Recuperado de <http://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212/182>

Medina, G. & Prado, M. (2020). *Riesgos psicosociales de la modalidad de teletrabajo por emergencia sanitaria de COVID-19 en colaboradores de una institución pública en la ciudad de Portoviejo en el año 2020*. Recuperada de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15603/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-66.pdf>

Mejía, C., Silva, Chacón, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S. y García, Y. (enero, 2020). *Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países Latinoamericana*. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo. Vol. 28 No. 3 Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004

Mejía, J., Silva, C. & Rueda, Y. (2020). *Rueda de atención psicosocial para docentes con síndrome de burnout a causa de la cuarentena generada por el COVID-19*. Revista de Investigación en Gestión Industrial, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo – GISST. Recuperado de <https://www.editorialeidec.com/revista/index.php/GISST/article/view/86>

Ministerio de Educación (2020). *Resolución Viceministerial No. 088-2020-Minedu*.

Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/574993/RVM_N__088-2020-MINEDU.pdf

Moura, A. (2020). *Educação e Saúde: reflexões sobre o contexto universitário em tempos de COVID 19*. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbcdh/v30n1/pt_18.pdf

Ñaupas, H. et al. (2018). *Metodología de la Investigación 5ta. Edición - Ediciones de la U. Bogotá – Colombia*. Recuperado de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Parihuamán, A. (2017). *Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de villa Vicús y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas, Morropón – Piura*. Recuperada de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/MAE_EDUC_343.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Organización Internacional del Trabajo (2016). *El estrés en el trabajo – Un reto colectivo*. Recuperado de

<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2016). *El estrés en el trabajo – Factores de riesgo psicosocial*. Recuperado de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_473270.pdf

<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2016). *Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo*. Recuperado de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2019). *Prevención de riesgos Laborales en el Teletrabajo*. Recuperado de

<https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/06/EOSyS-18-PRL-en-el-teletrabajo.-doc.pdf>

<https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/06/EOSyS-18-PRL-en-el-teletrabajo.-doc.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (abril, 2019). Safety and health at the heart of the future of work - Building on 100 years of experience. Recuperado de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686645.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686645.pdf

Organización Mundial de la Salud (2020). Alocución del Director General OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 Pandemic of 2020. Recuperado de

https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15756:who-characterizes-covid-19-as-a-pandemic&Itemid=1926&lang=es#:~:text=v%20La%20epidemia%20de%20COVID,un%20gran%20n%C3%BAmero%20de%20personas.

https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15756:who-characterizes-covid-19-as-a-pandemic&Itemid=1926&lang=es#:~:text=v%20La%20epidemia%20de%20COVID,un%20gran%20n%C3%BAmero%20de%20personas.

https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15756:who-characterizes-covid-19-as-a-pandemic&Itemid=1926&lang=es#:~:text=v%20La%20epidemia%20de%20COVID,un%20gran%20n%C3%BAmero%20de%20personas.

https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15756:who-characterizes-covid-19-as-a-pandemic&Itemid=1926&lang=es#:~:text=v%20La%20epidemia%20de%20COVID,un%20gran%20n%C3%BAmero%20de%20personas.

Organización Mundial de la Salud - OMS (2019). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. Recuperado de

<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

Organización Mundial de la Salud (2020). *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Recuperado de

<https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a->

<https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a->

- <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/352/680>
- Strien, T., Roelofs K. & Weerth, C. (mayo, 2013). *Cortisol reactivity and distress-induced emotional eating*. Psychoneuroendocrinology Vol. 38. Núm. 5. Recuperado de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22999262/>
- Torres (2020). *Evaluación de la fatiga laboral por teletrabajo del personal docente de la unidad educativa Carlos Freile Zaldumbide ante la emergencia sanitaria del Covid-19 Tabacundo, Ecuador 2020*. Recuperada de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3855/2/TESIS%20FINAL-%20RAMIRO%20TORRES.pdf>
- UNESCO (2020). Education in the time of COVID-19. Recuperado de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374075_eng
- Villarroel, A. & Gonzáles M. (diciembre, 2015). *Intervención cognitivo-conductual y centrada en soluciones para disminuir el estrés académico en estudiantes universitarios*. Revista electrónica de Psicología Iztacala. Vol. 18. No. 4. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2015/epi154d.pdf>

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

Ámbito Temático	Problema de Investigación	Objetivos	Categorías	Subcategorías	Preguntas de investigación
Estrés en docentes con trabajo remoto, en tiempo de pandemia de una institución educativa pública de Independencia, Lima 2020	¿Cuáles son las características del estrés en docentes con trabajo remoto, en tiempo de pandemia de una institución educativa pública de Independencia, Lima 2020?	<p>General: Describir las características del estrés en docentes con trabajo remoto, en tiempo de pandemia de una institución educativa pública en Independencia, Lima 2020.</p> <p>Específicos: OE1: Identificar los factores de riesgo psicosocial de estrés en docentes con trabajo remoto, en tiempo de pandemia de una institución educativa pública en Independencia, Lima 2020. OE2: Identificar la percepción del estrés en docentes con trabajo remoto, en tiempo de pandemia de una institución educativa pública en Independencia, Lima 2020. OE3: Identificar las técnicas para reducir el estrés en docentes con trabajo remoto, en tiempo de pandemia de una institución educativa pública en Independencia, Lima 2020.</p>	<p>1. Factores de riesgo psicosocial del estrés laboral</p> <p>2. Percepción del estrés laboral</p> <p>3. Técnicas para reducir el estrés laboral</p>	<p>1. Sobrecarga laboral.</p> <p>2. Clima organizacional.</p> <p>3. Relaciones laborales.</p> <p>4. Relación entre el trabajo y el hogar.</p> <p>5. Reconocimiento social.</p> <p>6. Síntomas físicos y psicológicos.</p> <p>7. Psicofisiológicas, cognitivas y conductuales.</p>	<p>1. ¿Cómo describe usted, su labor que actualmente realiza?, ¿Ejerce usted, otras actividades adicionales a la enseñanza? y ¿Cómo se siente al respecto?</p> <p>2. ¿Cómo es el clima laboral?</p> <p>3. ¿Cuenta con recursos materiales y un ambiente físico para la realización de su labor de enseñanza?</p> <p>4. ¿Cómo describe el comportamiento y el aprendizaje de sus alumnos?</p> <p>5. ¿Qué opinión tiene usted, sobre las evaluaciones a los docentes y la compensación económica?</p> <p>6. ¿Su labor docente finaliza dentro de su horario laboral? ¿o tiene que compartirla con el trabajo del hogar?</p> <p>7. ¿Qué opina sobre la percepción que tiene la sociedad sobre la labor docente?</p>
				<p>8. Síntomas físicos y psicológicos.</p> <p>9. Psicofisiológicas, cognitivas y conductuales.</p>	<p>8. ¿Ha sentido usted, molestias físicas que no tengan origen orgánico?</p> <p>9. ¿Ha percibido usted, cambios en su estado de ánimo? ¿Cómo describiría lo que experimenta?</p> <p>10. ¿Qué sabe usted, sobre técnicas para reducir el estrés? ¿Realiza ejercicios o actividades recreativas? ¿Considera usted, que pueden ayudarlo?</p>

Anexo 2

MATRIZ DE LA OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Categorías	Subcategorías	Ítems
Estrés laboral	El estrés laboral es la interrelación entre las demandas que ejercen las actividades laborales y el control que tiene una persona en el trabajo. La "tensión" laboral elevada aparece cuando el trabajo exige una alta demanda externa y un gran control por parte del individuo. La alta tensión, puede desencadenar enfermedad física y psicológica. (Karasek, 1979).	La variable se evaluará mediante las técnicas de entrevista y observación; y los instrumentos de guía de entrevista semiestructurada a profundidad con 3 categorías y 7 subcategorías y guía de observación, validadas por las autoras, donde se evidenciará la ausencia y presencia de las situaciones que desencadenan el estrés laboral.	<ol style="list-style-type: none"> Factores de riesgo psicosocial del estrés laboral Percepción del estrés laboral Técnicas para reducir el estrés laboral 	<ol style="list-style-type: none"> Sobrecarga laboral. Clima organizacional. Relaciones laborales. Relación entre el trabajo y el hogar. Reconocimiento social. Síntomas físicos y psicológicos. Psicofisiológicas, cognitivas y conductuales. 	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,</p> <p>8, 9 y 10</p>

Anexo 3

GUÍA DE OBSERVACIÓN

Fecha	
Entrevistado	
Objetivo: Describir las características del estrés en docentes con trabajo remoto, en tiempo de pandemia de una institución educativa pública en Independencia, Lima 2020.	
Desarrollo de la observación:	
1. ¿Qué observar?	Se deberá redactar todo lo observado sistemáticamente de los acontecimientos expresados corporalmente de los entrevistados y del lugar de las entrevistas de los docentes de la Institución Educativa “Libertador San Martín” de Jornada Escolar Completa – JEC, ubicado en el distrito de Independencia de la ciudad de Lima.
2. Lugar: Ambiente ¿Dónde observar?	Ciudad de Lima. Los domicilios de las participantes.
3. Tiempo: ¿Cuándo observar?	Todas las sesiones de entrevistas.
4. Equipos o recursos: ¿Cómo registrar?	Grabación vía plataforma zoom y video llamadas, digital y apuntes narrativos.
5. Metodología: ¿Cómo analizar?	Las observaciones se organizan para la reflexión y permitirá triangular y corroborar la información de las entrevistas.

Anexo 4

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Fecha	
Entrevistado	
Objetivo: Describir las características del estrés en docentes con trabajo remoto, en tiempo de pandemia de una institución educativa pública en Independencia, Lima 2020.	
Desarrollo de la ficha documental:	
1. ¿Qué analizar?	Primero se deberá registrar toda información (documentaria, grabaciones, entre otros) relacionada a las unidades de investigación, posteriormente se pasará a redactarlo. Los análisis de documentos se relacionarán a los resultados y semejanzas a los cuatro docentes de la Institución Educativa “Libertador San Martín” de Jornada Escolar Completa – JEC, ubicado en el distrito de Independencia de la ciudad de Lima.
Documentos	Análisis de documentos
- Literatura - Antecedentes internacionales, nacionales y locales. - Marco teórico	
¿Cómo analizar?	Los documentos se organizan para la reflexión y permitirá triangular y corroborar la información de las entrevistas.

Anexo 5

GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Preguntas a Profundidad	
Fecha	
Entrevistado	
Objetivo: Describir las características del estrés en docentes con trabajo remoto, en tiempo de pandemia de una institución educativa pública en Independencia, Lima 2020.	
CATEGORIA 1: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL ESTRÉS LABORAL 1. ¿Cómo describe usted, su labor que actualmente realiza?, ¿Ejerce usted, otras actividades adicionales a la enseñanza? y ¿Cómo se siente al respecto? 2. ¿Cómo es el clima laboral? 3. ¿Cuenta con recursos materiales y un ambiente físico para la realización de su labor de enseñanza? 4. ¿Cómo describe el comportamiento y el aprendizaje de sus alumnos? 5. ¿Qué opinión tiene usted, sobre las evaluaciones a los docentes y la compensación económica? 6. ¿Su labor docente finaliza dentro de su horario laboral? ¿o tiene que compartirla con el trabajo del hogar? 7. ¿Qué opina sobre la percepción que tiene la sociedad sobre la labor docente?	
CATEGORÍA 2: PERCEPCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL 8. ¿Ha sentido usted, molestias físicas que no tengan origen orgánico? 9. ¿Ha percibido usted, cambios en su estado de ánimo? ¿Cómo describiría lo que experimenta?	
CATEGORIA 3: TÉCNICAS PARA REDUCIR EL ESTRÉS LABORAL 10. ¿Qué sabe usted, sobre técnicas para reducir el estrés? ¿Realiza ejercicios o actividades recreativas? ¿Considera usted, que pueden ayudarlo?	

Anexo 6

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO
TÍTULO DE LA TESIS: ESTRÉS EN DOCENTES CON TRABAJO REMOTO, EN TIEMPO DE PANDEMIA DE UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PÚBLICA DE INDEPENDENCIA, LIMA 2020

VARIABLE	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Relación entre la variable y la categoría		Relación entre la categoría y subcategoría		
			Si	No	Si	No	
Estrés Laboral	1. Factores de riesgo psicosocial del estrés laboral	1. Sobrecarga laboral	X		X		
		2. Clima organizacional.	X		X		
		3. Relaciones laborales	X		X		
	2. Percepción del estrés laboral	4. Relación entre el trabajo y el hogar	X		X		
		5. Reconocimiento social	X		X		
		6. Síntomas físicos y psicológicos.	X		X		
		7. Psicofisiológicas, cognitivas y conductuales	X		X		
3. Técnicas para reducir el estrés							

Lima, diciembre de 2020

UNIVERSIDAD CATÓLICA SAN ANDRÉS Bolognesi
 FACULTAD DE EDUCACIÓN
 Dra. Teresa del Pilar García García
 psicopedagoga

D.N.I.: 32815478

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
TÍTULO DE LA TESIS: ESTRÉS EN DOCENTES CON TRABAJO REMOTO, EN TIEMPO DE PANDEMIA DE UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PÚBLICA DE INDEPENDENCIA, LIMA 2020

OBJETIVO: Describir las características del Estrés Laboral en docentes con trabajo remoto, en tiempo de pandemia.

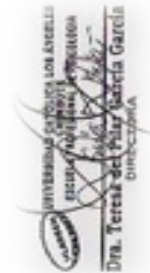
DIRIGIDO A: Docentes de una institución educativa pública de Independencia, Lima 2020

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Teresa del Pilar García García

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Psicología

Lima, diciembre de 2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA SAN ANDRÉS Bolognesi
FACULTAD DE EDUCACIÓN
Dña. Teresa del Pilar García García
Doctora en Psicología

Firma

D.N.I.: 32815478

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO
TÍTULO DE LA TESIS: ESTRÉS EN DOCENTES CON TRABAJO REMOTO, EN TIEMPO DE PANDEMIA DE UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PÚBLICA DE INDEPENDENCIA, LIMA 2020

VARIABLE	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Relación entre la variable y la categoría		Relación entre la categoría y subcategoría		
			Si	No	Si	No	
Estrés Laboral	1. Factores de riesgo psicosocial del estrés laboral	1. Sobrecarga laboral	X		X		
		2. Clima organizacional.	X		X		
		3. Relaciones laborales	X		X		
	2. Percepción del estrés laboral	4. Relación entre el trabajo y el hogar	X		X		
		5. Reconocimiento social	X		X		
		6. Síntomas físicos y psicológicos.	X		X		
		7. Psicofisiológicas, cognitivas y conductuales	X		X		
3. Técnicas para reducir el estrés							

Lima, diciembre de 2020



Firma
D.NI: 09915432

**RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
TÍTULO DE LA TESIS: ESTRÉS EN DOCENTES CON TRABAJO REMOTO, EN TIEMPO DE PANDEMIA DE UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PÚBLICA DE INDEPENDENCIA, LIMA 2020**

OBJETIVO: Describir las características del Estrés Laboral en docentes con trabajo remoto, en tiempo de pandemia.

DIRIGIDO A: Docentes de una institución educativa pública de Independencia, Lima 2020

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mary Roxana Salazar Calderon

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Docencia Universitaria y Gestión Educativa

Lima, diciembre de 2020



Firma
D.N.I.: 09915432

MATRIZ DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO
TITULO DE LA TESIS: ESTRÉS EN DOCENTES CON TRABAJO REMOTO, EN TIEMPO DE PANDEMIA DE UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PUBLICA DE INDEPENDENCIA, LIMA 2020

VARIABLE	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	CRITERIOS DE EVALUACION				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Relación entre la variable y la categoría		Relación entre la categoría y subcategoría		
			Si	No	Si	No	
Estrés Laboral	1. Factores de riesgo psicosocial del estrés laboral	1. Sobrecarga laboral	X		X		
		2. Clima organizacional	X		X		
		3. Relaciones laborales	X		X		
		4. Relación entre el trabajo y el hogar	X		X		
		5. Reconocimiento social	X		X		
	2. Percepción del estrés laboral			X			
	3. Técnicas para reducir el estrés			X			

Lima, diciembre de 2020



Miguel Angel Garcia Morales
PSICOLOGO
C.P.S.P. 10098

Firma
D.N.I.: 09917789

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
TÍTULO DE LA TESIS: ESTRÉS EN DOCENTES CON TRABAJO REMOTO, EN TIEMPO DE PANDEMIA DE UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PÚBLICA DE INDEPENDENCIA, LIMA 2020

OBJETIVO: Describir las características del Estrés Laboral en docentes con trabajo remoto, en tiempo de pandemia.

DIRIGIDO A: Docentes de una institución educativa pública de Independencia, Lima 2020

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Garcia Miraval, Miguel Angel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Psicología

Lima, diciembre de 2020



Miguel Angel Garcia Miraval
PSICOLOGO
C.Ps.P. 10058

Firma
D.N.I: 09917789

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO
TÍTULO DE LA TESIS: ESTRÉS EN DOCENTES CON TRABAJO REMOTO, EN TIEMPO DE PANDEMIA DE UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PÚBLICA DE INDEPENDENCIA, LIMA 2020

VARIABLE	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	CRITERIOS DE EVALUACION				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Relación entre la variable y la categoría		Relación entre la categoría y subcategoría		
			Si	No	Si	No	
Estrés Laboral	1. Factores de riesgo psicosocial del estrés laboral	1. Sobrecarga laboral	X		X		
		2. Clima organizacional	X		X		
		3. Relaciones laborales	X		X		
		4. Relación entre el trabajo y el hogar	X		X		
		5. Reconocimiento social	X		X		
	2. Percepción del estrés laboral	6. Síntomas físicos y psicológicos.	X		X		
	3. Técnicas para reducir el estrés	7. Psicofisiológicas, cognitivas y conductuales	X		X		

Lima, diciembre de 2020



 Asesora del Pilar Carrero Rivas
 PSICOLOGA
 COTRUBO

Firma
D.N.I.: 10628098

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
TÍTULO DE LA TESIS: ESTRÉS EN DOCENTES CON TRABAJO REMOTO, EN TIEMPO DE PANDEMIA DE UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PÚBLICA DE INDEPENDENCIA, LIMA 2020

OBJETIVO: Describir las características del Estrés Laboral en docentes con trabajo remoto, en tiempo de pandemia.

DIRIGIDO A: Docentes de una institución educativa pública de Independencia, Lima 2020

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Rocio del Pilar Cavero Resp

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Psicología

Lima, diciembre de 2020


Rocio del Pilar Cavero Resp
PSICÓLOGA
COP 1982

Firma

D.N.I.: 10623098

Anexo 7:

CARTA DE PRESENTACIÓN DE DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la universalización de la salud"

Ate, 20 de octubre del 2020

Señora

Lto. Jenny Acosta Rivera

Directora de la Institución Educativa

"Libertador San Martín" JEC

Av. Indoamérica 762 - Independencia

Presente. –

De nuestra consideración:

Es grato saludarla cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo – Filial Lima Campus Ate y, a la vez, presentarles a las alumnas ROSARIO N. LEÓN PINO identificada con DNI N° 88841171 código universitario N° 7002648688 y ANA G. MANCESIDOR PATRICIO identificada con DNI N° 26838183 código universitario N° 7002648622 matriculadas en el Programa de Estudios de Psicología; quienes desean realizar su trabajo de investigación sobre: "Estrés en docentes con trabajo remoto, en tiempo de pandemia de una institución educativa pública JEC en Independencia, Lima 2020", agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. EDITH HONORINA JARA AMES
Coordinadora de PE de Psicología
UCV Campus Lima Ate

Anexo 8:

CARTA DE ACEPTACIÓN DE DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN



Institución Educativa
LIBERTADOR "SAN MARTÍN"
C.M. 0437327



"En camino hacia la excelencia"
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Independencia, 23 de octubre del 2020

Señora

MG. EDITH HONORINA JARA AMES

Coordinadora de PE de Psicología UCV Campus Lima Ate

Presente. –

De nuestra consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle el cordial saludo a nombre de la Comunidad Educativa Libertador San Martín y asimismo poner en su conocimiento la autorización para que la Srta. **ROSARIO N. LEON PINO** identificada con **DNI N° 09841171** código universitario **N° 7002549688** y **ANA C. MANCE SIDOR PATRICIO** identificada con **DNI N° 25839183** código universitario **N° 7002549522** matriculadas en el Programa de Estudios de Psicología; realice su trabajo de investigación sobre: "Estrés en docentes con trabajo remoto, en tiempo de pandemia de una institución educativa pública JEC en Independencia, Lima 2020".

Sin otro particular me despido de Ud. reiterándole las muestras de aprecio y estima personal.

Atentamente,



Lic. Jenny C. Acosta Rivers
Directora

Anexo 9:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento informado, es explicar a los participantes acerca de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella.

La meta de este estudio es obtener información acerca del “***Estrés en docentes con trabajo remoto, en tiempo de pandemia de una institución educativa pública de Independencia, Lima 2020***”.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será anónima y confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación interno. En caso tenga alguna duda o pregunta, se le explicará cada una de ellas.

De aceptar participar en la investigación y afirmar haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación, agradezco su participación e interés para el desarrollo de la presente investigación.

Lima, diciembre 2020

Firma

Nombre:



Firma

Rosario Natividad León Pino
D.N.I: 09841171



Firma

Ana Cristina Mancesidor Patricio
D.N.I: 25839183

Anexo 10:

MATRIZ DE CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS

Codificación de la entrevista – E1

Preguntas	Respuesta	Frases codificadas
1. ¿Cómo describe usted, la carga laboral que actualmente enfrenta?, ¿Realiza usted, otras actividades adicionales a la enseñanza?, ¿Cómo se siente al respecto?	<p>La entrevistada al inicio manifestó que hace años se sentía estresada porque su jefe inmediato, le acosaba laboralmente, informó que le pedía continuamente sus sesiones.</p> <p>En este año, hay más trabajo y que no ha estado capacitada en las TIC, para ella fue algo nuevo, no sabía entrar al zoom, ni preparar un ppts, entre otros, estos cambios le causado molestia y desesperación porque tenía que pedir ayuda. Para realizar una sesión, ella lo realizaba un día antes, es decir a las 18:00 hrs., ya que tenía bajar las sesiones del Ministerio de Educación, buscar información, realizar los ppts y terminaba a las 24:00 hrs. aproximadamente, para que al día siguiente empezará ingresar al zoom a las 08:30 hrs. para sus clases sincrónicas hasta las 12:00 hrs. En las clases tuvo dificultades ya que los alumnos no prendían sus cámaras y/o estaban ausentes, constantemente tenía que llamar lista, eso le molestaba y le cansaba mentalmente. De los 28 alumnos que tenía por aula, sólo interactúan 6 o 7 y eso le preocupaba ya que en el presencial ellos interactúan más y otros decían que no le entendían. Después de las 14:00 hrs. continuaba con sus clases asincrónicas (les hacía retroalimentación) y preparaba sus sesiones para el siguiente día. A los que no ingresaban a clases, les tenía que enviar sus sesiones y tareas o responder algunas dudas a través del Whatsapp, y eso le demandaba tiempo y cansancio. Además, algunos alumnos la llamaban para que les volvieran explicar las clases, ella manifestó que no se podía negar, pero los alumnos y los padres la llamaban o envían mensajes hasta las 24:00 hrs., y responder le demandaba hasta una hora. Ella afirmó que el trabajo remoto era bastante estresante, se sentía cansada, fatigada, a diferencia de lo presencial, también le demandaba mucho esfuerzo mental, es decir, antes las clases era expositiva y ahora tenía que sus clases en ppts. Asimismo, detallo que era cotutora, también le demandaba más tiempo y fatiga, para atender a los padres de familia, ella se sentía bien ayudar a sus alumnos, pero afirmó que este año ha habido poco apoyo de los padres en cuando a las tareas, asistencias, y hubo casos que algunos estudiantes engañaban a sus padres diciendo que entraban a clases, hubo unos casos que los alumnos se podían de acuerdo para no entraba a clases para estar en los videojuegos, ellos habían puesto una foto de la profesora y sus compañeros en la pantalla. Además, tienen reuniones de colegiado por las tardes-noche.</p>	<p>Hay mucho trabajo. No ha estado capacitada en las TIC. Los cambios, le han causado molestia y desesperación.</p> <p>Tuvo dificultades en el aula los alumnos no prendían sus cámaras y/o estaban ausentes. Para los que no asistían enviaba las tareas por whatsapps y retroalimentaba. Todo eso le demandó tiempo y cansancio. Los padres y los alumnos la llamaban o envían mensajes hasta las 24:00 hrs. El trabajo remoto es bastante estresante.</p> <p>Era cotutora, también le demandó más tiempo y fatiga.</p> <p>En las noches tenían reuniones de colegiado.</p>
2. ¿Cuenta con recursos materiales y un ambiente físico adecuado para la realización	<p>Al inicio no contó con una computadora tuvo que pedir prestado y compartirla, eso le estresó, además afirma que no tuvo pizarra. En el caso de la conectividad de internet era inestable, ya que en casa todos tenían que usar el internet. No cuenta con un lugar exclusiva para realizar su</p>	<p>Al inicio no contó con una computadora, eso le estresó. No cuenta con un lugar exclusivo para</p>

de su labor de enseñanza?	trabajo, lo realiza en su dormitorio ya que sus hijas usan la sala y el comedor y ha tenido que usar su mesa como escritorio. En cuanto a sus alumnos informo que algunos tenían que recibir sus clases en la casa de sus compañeros o algún familiar, otros comentaban que no entraban a clases ya que no tenían megas para conectarse. En cuanto al lugar de estudio no era adecuado, algunos padres no respetaban, ponían música a alto volumen, hablaban grosería y eso le distraía y le cargaba.	realizar su trabajo, lo hacía en su dormitorio. Los alumnos también han tenido problemas similares, algunos padres distraían con la bulla y eso le cargaba.
3. ¿Cómo es el clima laboral en su trabajo?	Ha sido bueno este año, este año han trabajado bien y en equipo, ya que ya no estaban algunos colegas que eran más conflictivos.	El clima organizacional ha sido bueno.
4. ¿Tiene dificultades con el comportamiento y aprendizaje de sus alumnos?	Sobre el comportamiento ha sido regular, al inicio del año escolar, algunos alumnos a veces se les iba sus palabras groseras, pintaban la pizarra virtual, además por más que se les pedía que prendan sus cámaras, no lo hacían, eso le molestaba. Este año no ha habido un buen aprendizaje, ya que los estudiantes no tenían material para investigar, además manifestó que, de los 28 alumnos, solo interactuaban de 6 a 8, y que al no prender sus cámaras o ponían sus fotos, ella no sabía si estaba el alumno escuchando la clase y en algunos casos se veía al estudiante, pero estaban jugando ya que se escucha lo que estaban haciendo.	El comportamiento de los alumnos ha sido regular. Algunos eran groseros, rayaban la pizarra, etc., lo cual eso le mortificaba. No ha habido un buen aprendizaje, de los 28 estudiantes solo interactuaban de 6 a 8.
5. ¿Qué opinión tiene usted, sobre las evaluaciones a los docentes y está de acuerdo con la compensación económica?	Manifiesta que esas clases de evaluaciones no ayuda al docente, sino que la estresa, que, si fuera para que el docente crezca sería bienvenido. Las evaluaciones son ambiguas, ya que las preguntas no son coherentes a las alternativas. En cuanto a la remuneración, manifiesta que es bajo ya que no compensa con el trabajo y el esfuerzo que realiza, con el sueldo que recibe solo es para el sustento del hogar, y que comparando con otros países el sueldo del docente es más que de el de un ministro.	Las evaluaciones no ayudan al docente, sino que la estresa. La remuneración es baja ya que no compensa con el trabajo y el esfuerzo que realizan.
6. ¿Su labor docente finaliza dentro de su horario laboral? ¿o tiene que compartirla con el trabajo del hogar?	No, el trabajo siempre lo ha llevado a su casa, para revisar los trabajos, buscar información, preparar las sesiones, exámenes y corregirlos y en muchos casos ha tenido que amanecerse o dormir menos horas. Manifestó que muchas veces dejó su familia, abandonó a sus hijos, no tener tiempo de recreación o actividades de los que hacer de su casa y que con el tiempo se dio cuenta que sus hijos crecían sin amor de madre. Además, informo que madrugaba, para preparar el desayuno y dejar el almuerzo listo para sus hijos. En esta pandemia afirmó haber trabajado más, ya que a veces se quedaba hasta las 03:00 hrs. y tenía que levantarse temprano para sus clases, muchas veces tenía que pedir ayuda en cuanto a la preparación del desayuno y el almuerzo. Eso le provocó estrés, a veces pensó abandonar su trabajo.	El trabajo del colegio siempre lo ha llevado a su casa. En esta pandemia afirmó haber trabajado más, ya que a veces se quedaba hasta las 03:00 hrs.
7. ¿Qué opina sobre la percepción que tiene la sociedad sobre la labor docente?	Antes los padres de familia tenían mal concepto de los profesores, decían que los docentes trabajan pocas horas, pero ahora en esta pandemia los padres han experimentado que enseñar e investigar no es fácil, sino que demanda mucho tiempo y se han dado cuenta que el profesor trabaja más,	Antes los padres no valoraban al docente, tenían mal concepto, pero ahora en esta pandemia los padres le

	ya que no solo es dictar clases, ahora los padres valoran su trabajo , en la última reunión los padres agradecían.	han valorado su trabajo.
8. ¿Ha sentido usted, molestias físicas que no tengan origen orgánico?	Manifestó que hace años le diagnosticaron diabetes a causa del estrés laboral. Este año se le profundizó más la enfermedad, detalló que le comenzó a dolerle la columna, cuello, espalda, hombros, cabeza, los glúteos, los riñones, las rodillas, subió 10 kilos por el sedentarismo, le comenzó arder su vista. Se sentía muy agotada físicamente.	Afirmó percibir molestias físicas, dolor de columna, cabeza, hombros, cuello, glúteos, riñones, rodillas, vista, además subió de peso y se siente agotada.
9. ¿Ha percibido usted, cambios en su estado de ánimo? ¿Cómo describiría lo que experimenta?	Informó que este año se ha sentido más preocupada que se olvidaba realizar algunas actividades , manifiesta que era como unas lagunas de olvido, además le costaba recordar, detalló y que esto antes le había pasado y además sabe que la preocupación le afecta a su diagnóstico. Por la preocupación y el estrés comenzó a comer más, a veces no podía dormir, tenía pensamientos de dejar su trabajo porque decía que ya no podía más. Además, se ha sentido frustrada por todos los cambios y más por la nueva metodología a través de las TIC, también sintió ansiedad, tristeza, inseguridad, irritación , entre otros. Por otro lado, este año ha tenido alegría ya sus nietos nacieron y están sanos.	Ha experimentado cambios de ánimo, como: tristeza, estrés, irritación, frustración, ansiedad que le llevó a comer más. La preocupación por los cambios no le dejaba dormir. Pensó dejar su trabajo porque decía que ya no podía más.
10. ¿Qué sabe usted, sobre técnicas para reducir el estrés? ¿Realiza ejercicios o actividades recreativas? ¿Considera usted, que pueden ayudarlo?	Que, si escuchó sobre las técnicas, pero nunca lo ha practicado, pero cree que si puede ayudar a distraerse y a reducir al estrés. No realiza ejercicios físicos, ni actividades recreativas, ya que no tiene tiempo y se siente mal por su diabetes, afirma que a pesar que tiene máquinas de ejercicios no hace.	Escuchó sobre las técnicas, pero nunca lo ha practicado, pero cree que si puede ayudar a reducir el estrés. No realiza ejercicios ya que no tiene tiempo y se siente mal por su diabetes.

Codificación de la entrevista – E2

Preguntas	Respuesta	Frases codificadas
1. ¿Cómo describe usted, la carga laboral que actualmente enfrenta?, ¿Realiza usted, otras actividades adicionales a la enseñanza?, ¿Cómo se siente al respecto?	<p>Informó, que hay mucha sobrecarga de trabajo que le imponen, le dan poco tiempo para que presenten trabajos administrativos, eso le produce estrés, preocupación, frustración, presión, entre otros, el trabajo es más cansado, que además de realizar sus sesiones de clases sincrónicas, tenía que presentar informes, asistencia, fichas, llenado de documentos mensuales y que cada mes tenían cambios que realizar. Asimismo, afirmo que no estaba preparado para las TIC, estole causó preocupación, tensión, desesperación, frustración, desánimo y tuvo que pedir ayuda. También, su trabajo le fue difícil ya que fue más práctico y que a pesar que los temas lo desarrollaban el Ministerio de Educación en “Aprendo en casa” era más contemporáneo, eso le dio más trabajo ya que tenía que adecuarlos a los primeros años de secundaria. En cuanto a los padres no ha sentido el apoyo a sus hijos en sus trabajos prácticos, y los estudiantes no entendían las clases, que por más que explicaba. Por otro lado, algunos estudiantes no prendían sus cámaras y que no ahora no los conoce, por otro lado, de los 28 estudiantes que tiene por aula solo 6 o 7 socializaban y algunos alumnos entraban a clases, pero estaban ausentes, se les llama 3 veces, pero no responden, eso le provocaba estrés y frustración.</p> <p>Después de las clases asincrónicas, hay mucho más trabajo como preparar las clases, buscar información, corregir las tareas, recibir llamada de los estudiantes y padres de familia hasta las 22:00 hrs, en a los que no asistieron, se tenían que enviar videos, ppts, tareas a través del WhatsApp, correo. Además, detalló, que, al término del primer semestre, algunos padres querían que les vuelvan a enviar las clases desde el inicio, porque se les habían borrado y todo eso le demandó tiempo. En las noches teníamos reuniones de coordinación.</p>	<p>Hay mucha sobrecarga y es más cansado, que además de realizar sus sesiones de clases, tuvo que entregar trabajos administrativos.</p> <p>No ha estado preparado para las TIC, esto le causó preocupación, desánimo, frustración y tensión.</p> <p>Tuvo problemas en el aula algunos alumnos ingresaban, pero estaban ausentes, tenía que hacer seguimiento, eso le provocó fastidio y estrés.</p> <p>En las tardes recibía llamadas de los alumnos y apoderados hasta las 22:00 hrs.</p> <p>Para los que faltaban tenía que enviar las tareas por WhatsApp y correo.</p> <p>En las noches tenían reuniones.</p>
2. ¿Cuenta con recursos materiales y un ambiente físico adecuado para la realización de su labor de enseñanza?	<p>En un inicio no contaba con laptop tuvo que prestarse y compartirla con sus sobrinos, ya para el segundo semestre recién obtuvo una laptop. Al no contar sus recursos tecnológicos se encontraba preocupado, frustrado, de no poder trabajar eficazmente, en cuanto a las TIC tuvo que pedir ayuda a sus sobrinos y que si ellos no le ayudaban podría haber tenido un infarto.</p> <p>Tuvo que habilitar un cuarto y usar su mesa como escritorio y que a veces tiene que compartirlo.</p> <p>Por otro lado, observó que algunos alumnos también no tuvieron un lugar para recibir las clases, ni computadora e internet, lo cual le preocupaba la situación.</p>	<p>En un inicio no contó con laptop, le preocupó no poder trabajar eficazmente y tuvo que habilitar un cuarto y usar su mesa como escritorio.</p> <p>Observó que algunos alumnos no contaron con un lugar para recibir las clases o recursos para ingresar a clases.</p>
3. ¿Cómo es el clima laboral en su trabajo?	<p>Ha habido un buen clima, en comparación a años anteriores no habido problema, ya que no estaban algunos profesores.</p>	<p>Hay un buen clima laboral.</p>
4. ¿Tiene dificultades con el comportamiento y aprendizaje de sus	<p>Sobre el comportamiento de los estudiantes, aparte de que no prendían sus cámaras, tenían que llamar lista varias veces, pero estaban ausentes, y/o estaban jugando en línea, rayaban la pizarra, dibujan</p>	<p>El comportamiento ha sido más o menos, rayaban la pizarra, dibujan cosas obscenas,</p>

<p>alumnos?</p>	<p>cosas obscenas (pene), entre otros. Ha sentido falta de respeto a que no valoren su trabajo y que no le obedezcan.</p> <p>En el aprendizaje, ha habido problemas en las prácticas, que por más que explicaba como que los estudiantes no lo entendían. Asimismo, informó que los estudiantes no tenían materiales y/o recursos para realizar sus trabajos, en cuanto a la participación del aula solo 7 a 8 alumnos socializan y que durante todo el semestre algunos no habían enviado ninguna tarea. Los alumnos no están estudiado a consciencia, que los directivos y padres de familias le están presionando para que los ayude a los estudiantes para que no les descalifiquen ya que el Ministerio de Educación afirmó que a los estudiantes no se le deben calificarse con notas, sino darles sugerencias, que si o si deben ser aprobados. Esto le ha provocado frustración ya que dice tanto esfuerzo para nada.</p>	<p>sintió falta de respeto y no valorado.</p> <p>En el aprendizaje, ha tenido inconvenientes ya que sólo 8 socializan y que durante el primer semestre algunos no presentaron ningunatarea. Eso le provocó frustración y esfuerzo por nada.</p>
<p>5. ¿Qué opinión tiene usted, sobre las evaluaciones a los docentes y está de acuerdo con la compensación económica?</p>	<p>Sobre las evaluaciones le parece bien, no tiene problemas, pero el incomoda que el Ministerio de Educación les obliga cursos por el nivel del colegio JEC, lo que lo dificultaba es el tiempo, porque le ponen límites en las fechas, y se tenía que realizar si o si y esto le provocó preocupación, frustración, cólera, tensión y estrés, que cada cierto tiempo tiene que realizarlo en adición de la mucha carga laboral. En la remuneración siempre habido desequilibrio, está en segunda escala, y eso que ahora le han aumentado el sueldo es básico que solo da para la comida, pasajes, entre otros.</p>	<p>Sobre las evaluaciones le parece bien, pero que le dificulta por el tiempo, eso le causa tensión, preocupación, frustración y estrés.</p> <p>En la remuneración hay desequilibrio el sueldo es bajo.</p>
<p>6. ¿Su labor docente finaliza dentro de su horario laboral? ¿o tiene que compartirla con el trabajo del hogar?</p>	<p>Después de realizar su labor en las aulas, siempre ha llevado trabajo al hogar y casi siempre le ha dedicado hasta de 8 horas semanales, aparte de tener responsabilidades del hogar. Este año ha trabajado más y ha tenido dificultades respecto a las responsabilidades del hogar. El trabajo remoto, es más, fuera de las clases, hay cosas que a hacer, como bajar las sesiones de “Aprendo en casa”, buscar información para adecuarlos a los primeros años de secundaria, preparar los ppts, corregir las tareas, recibir las llamadas de los estudiantes y padres de familia hasta las 22:00 hrs, en cuanto algunos alumnos que no tenían internet, se tenían que enviar videos, ppts, imágenes, tareas a través del WhatsApp, entre otros.</p>	<p>Después de realizar su labor en las aulas ha continuado en casa, hasta 8 horas semanales.</p> <p>El trabajo remoto, es más, ha tenido que atender llamadas hasta las 22:00 hrs.</p>
<p>7. ¿Qué opina sobre la percepción que tiene la sociedad sobre la labor docente?</p>	<p>Hay algunas personas que valoran el trabajo docente y como otros no, creen que solo se dictan clases, no saben cuál es el trasfondo de esa clase, buscar información, preparar la clase y dar lo mejor para la clase, para que los alumnos entienda y para que el profesor se sienta satisfecho da lo mejor, pero este año si se ha sentido valorado, porque los padres han realizado la labor de docente e inclusive se han dado cuenta que sus hijos los han esta engañado manifestando que ingresaban a clases, sin embargo no lo hacían.</p>	<p>Hay algunas personas que valoran el trabajo docente y como otros no, pero este año si se ha sentido valorado por los padres.</p>
<p>8. ¿Ha sentido usted, molestias físicas que no tengan origen orgánico?</p>	<p>Este año se ha mostrado más preocupado, olvidadizo y que a veces se bloqueaba en el uso y manejo del zoom, en los nombres de los alumnos, afirma que antes no tenía esos problemas. Además, tiene síntomas de colon irritable, ya que cada vez que tiene cólera o se aguanta se le afloje el estómago, le da cólicos, también ha tenido dolor</p>	<p>Informó que ha padecido molestias físicas, como dolor de: columna, cuello, cabeza, vista, hombros, espalda y el colon, se le</p>

	de cabeza, columna, cuello, hombros, espalda y la visión e inclusive se ha dado cuenta que anda como que agachado dice que es porque está demasiado sentado por la computadora, detalló que como profesor de danza nunca había tenido ese problema de postura. Por otro lado, detalló que ha tenido insomnio.	afloje el estómago, le da cólicos.
9. ¿Ha percibido usted, cambios en su estado de ánimo? ¿Cómo describiría lo que experimenta?	Este se ha sentido más irritable, ansioso, frustrado y estresado ante todo los cambios, el comportamiento y aprendizaje de sus alumnos, pero como no puede expresarlo ante cámaras y esto ha provocado conflictos con su familia, en relación a su carácter.	Este año se ha mostrado más irritable, frustrado, ansioso, y estresado ante los cambios, aprendizaje, comportamientos y le ha causado conflictos con su familia, por su carácter.
10. ¿Qué sabe usted, sobre técnicas para reducir el estrés? ¿Realiza ejercicios recreativos? ¿Considera usted, que pueden ayudarlo?	Conoce algunas técnicas, porque en el colegio les han capacitado, pero pocas veces lo ha practicado, pero cree que puede ayudar a reducir el estrés. No realiza ejercicios físicos, solo por la pandemia está caminando más por evitar usar los vehículos de transporte, por más que es él es profesor de danza no lo está practicando porque su clase es más sentada y nada practico, es decir antes lo hacía más por el trabajo.	Si conoce algunas técnicas, pero no lo ha practicado, sin embargo, cree que puede ayudar a reducir el estrés. No realiza ejercicios físicos, pero está caminando más.

Codificación de la entrevista – E3

Preguntas	Respuesta	Frases codificadas
<p>1. ¿Cómo describe usted, la carga laboral que actualmente enfrenta?, ¿Realiza usted, otras actividades adicionales a la enseñanza?, ¿Cómo se siente al respecto?</p>	<p>El trabajo se le ha hecho mucho más pesado para hacer que ingresen, y mantenerlos en clases, ya que algunos de los familiares de los alumnos habían fallecido, otros no querían ingresar porque las clases ya no era como antes, en un momento le fue difícil entenderlos porque pensaba que era flojera, pero descubrió que tenían problemas familiares y le decían que estaban tristes, eso le afectó también anímicamente. Se le fue difícil evaluarlos, ya que su labor fue más práctica, tuvo que realizar cambios cada día tenía que inventar algo para que los alumnos puedan participar, otros le decían que las clases no eran igual, les pedían que les den clases presenciales porque no les gustaban el zoom o no querían mostrar parte de sus casas porque veían que sus casas no eran tan bonitas como los de otros compañeros.</p> <p>En esta pandemia el trabajo se le complicó ante la metodología de enseñanza a las TIC, ya que no conocía mucho de las TIC, eso le provocó preocupación y tensión, además le fue estresante verificar que ingresen y se mantengan 28 alumnos al zoom desde las 08:30 hasta las 12:30. Después de sus clases sincrónicas tiene que buscar información y adecuarlos. Luego tiene que grabar los ejercicios, lo cual le demoraba mucho, ya que no tiene un lugar exclusivo, tenía que mover sus cosas antes y después de grabar un tiempo de tres horas, para hacer una sesión de una hora, además tenía que responder llamadas, mensajes, de los padres de familia y estudiantes, pero que lo hacían a partir de las 18:00 hasta las 23:30 hrs. Por lo general tenían reuniones de colegiado.</p> <p>Por otro lado, algunos padres se sorprendían cuando se les informaba que sus ingresaban a clases, pero que no era así ya que ellos ingresaban a clases y a la vez estaban en videojuegos, además, algunas madres le daban la responsabilidad para que llamen a sus hijos porque no querían ingresar a clases, eso le daba más carga a su trabajo y le molestaba, desmotivaba, frustraba y se ponía triste, ya que en su clase presencial los alumnos le buscaban para sus clases, pero este año como que no le interesaban sus clases y tenía que competir con los juegos electrónico, eso le ponía pensativo, inseguro e incluso le hacía dudar si su trabajo era eficiente. Uso más uso el correo electrónico y el Facebook.</p> <p>En este año también fue tutor, lo cual represento demanda de tiempo, ya que estudiantes o los padres de familia le llamaban para contarles que sus hijos están con COVID y algunos estuvieron hospitalizados, todo esto lo preocupaba, le ponía triste, tanto que no quería comer.</p> <p>A parte de ser docente él trabaja en otra institución.</p>	<p>El trabajo fue más difícil y cansado para mantener a 28 alumnos en el zoom.</p> <p>No estuvo preparado para las TIC, eso le provocó tensión y estrés.</p> <p>Después de las clases tenía que continuar trabajando, responder llamadas hasta las 23:30 hrs y tener reuniones.</p> <p>Algunas madres le daban la responsabilidad para que llamen a sus hijos, porque estaban desmotivados, lo cual le molestaba, frustraba y se ponía triste.</p> <p>Fue tutor tuvo que atender a los alumnos y/o apoderados porque estaban con COVID, todo esto lo preocupaba, se ponía triste, tanto que no quería comer.</p> <p>A parte de ser docente trabaja en otro lugar.</p>
<p>2. ¿Cuenta con recursos materiales y un ambiente físico adecuado para la realización de su labor de enseñanza?</p>	<p>En su casa son 5 personas que requerían de laptops, pero solo tenían una sola laptop y tenían que compartirlas y/o turnarse con su esposa y sus tres hijos que estaban en la universidad, también usaban sus celulares para algunas clases, pero no se abastecían, tuvo que pedir prestado 1 laptop a su hermano y otra a la institución educativa y aun así tuvieron que compartir con sus hijos, hasta que uno de ellos tuvo problemas por no dar el examen, tuvo que comprar 1 laptop y otro celular más, asimismo tuvo</p>	<p>Al inicio no contó una laptop le preocupaba y se frustraba, además no contó un lugar exclusivo para realizar sus clases, lo hacía en su dormitorio, ya que</p>

	<p>que cambiar de servicio de internet, ya que se saturaba la red y se cortaba la conexión e incrementar el precio del servicio. La situación le preocupaba y se frustraba por no contar con los medios, además no contó un lugar exclusivo para realizar sus clases, al inicio lo hacía en la sala, pero su sobrino a veces lo distraía, después del segundo semestre lo comenzó a realizar en su dormitorio. Estas dificultades le incomodo, le provoco desaliento, frustración, preocupación, además tenía que mover sus muebles para poder hacer sus ejercicios. al no contar los recursos.</p> <p>En cuanto a sus alumnos observó que los estudiantes no tenían un lugar adecuado para recibir las clases, otros lo hacían en cabinas en tiempo de cuarentena, otros iban a la casa de un familiar o un amigo y en sus casas, algunas familias no respetaban la privacidad del estudiante, escuchaba que las mamás gritaban incoherencia que escuchábamos en plena clases, la hermana, también quería participar en la clase, inclusive el perro pasaba.</p>	<p>no tiene otro espacio, lo cual le provoca desaliento y frustración.</p> <p>Los alumnos también han tenido problemas similares, algunos iban a cabinas, otras familias no respetaban la privacidad del estudiante, se escuchaba que se gritaban.</p>
3. ¿Cómo es el clima laboral en su trabajo?	<p>No ha sentido un buen clima laboral. No sintió el apoyo de los directivos ya que le exigía, pero no comprendían su trabajo era más práctico ya que es por pasos, es de apoco y demanda mucho tiempo y a través de la cámara los alumnos no distinguían bien la lateridad y la posición. Además, algunos padres se quejaban por la forma de su trabajo. A veces se sintió que su trabajo estaba mal, se sentía frustrado y no valorado.</p>	<p>No ha percibido buen clima laboral. No sintió el apoyo de los directivos.</p>
4. ¿Tiene dificultades con el comportamiento y aprendizaje de sus alumnos?	<p>Si, habido dificultades en el aprendizaje ya que su labor es más práctica y a través de la cámara como que podían distinguir bien las prácticas.</p> <p>Sobre el comportamiento, algunos alumnos agresivamente manifestaban que no entendían la clase, dieron mal uso del chat, se mensajeaban dentro de las clases otros temas, mostraban imágenes inapropiada o lisuras, rayaban la pizarra, algunos cantaban en plena clase, a veces ponían videos pornográficos, gemidos sexuales, entre otros.</p>	<p>En el aprendizaje si tuvo dificultad en las practicas. En el comportamiento eran groseros, dieron mal uso del chat, rayaban la pizarra, mostraron videos pornográficos.</p>
5. ¿Qué opinión tiene usted, sobre las evaluaciones a los docentes y está de acuerdo con la compensación económica?	<p>Las evaluaciones no le parecen bien, ya que no concuerdan y al pasar a otro nivel no les pagan bien. A él las evaluaciones le generan nerviosismo, manifiesta que algunos profesores son excelentes en su trabajo, pero las evaluaciones dicen, hay una diferencia de 100 soles por nivel, como que no compensa, la preparación, el tiempo, entre otros.</p> <p>En el sueldo, hay un desequilibrio tremendo, el sueldo no compensa, es bajo en comparación de otras carreras.</p>	<p>Las evaluaciones no le parecen bien, le generan nerviosismo.</p> <p>En el sueldo hay desequilibrio, ya que no compensa, es bajo.</p>
6. ¿Su labor docente finaliza dentro de su horario laboral? ¿o tiene que compartirla con el trabajo del hogar?	<p>El trabajo siempre se ha llevado el trabajo a casa, preparar su plan de clases, sesiones, evaluaciones, programa, drill y una música por cada clase, de los cuales eso demandaba tiempo 8 horas más a la semana.</p> <p>En esta pandemia, el trabajo era más cansado y agobiado, ya que cada se sesión se tenía que pasar lista, si el alumno estaba ausente se tenía que llamar para ver su situación, mandar las clases y las tareas por correo a cada alumno, después bajar la red, colocar comentarios y hacer el informe descriptivo por cada estudiante, ya que este año no se calificaba con notas. En cuanto a las labores del hogar ha tenido dificultad, ha sido tedioso en limpiar, ordenar, entre otros ya que no tenía tiempo, ni para ayudar en las tareas de su hija.</p>	<p>El trabajo siempre se ha llevado a casa, hasta 8 horas semanales lo ha dedicado.</p> <p>En esta pandemia el trabajo fue más ya que por cada alumno se tenía que hacer un informe. Está cansado y agobiado.</p>

<p>7. ¿Qué opina sobre la percepción que tiene la sociedad sobre la labor docente?</p>	<p>El docente esta desvalorado, un ejemplo sobre los bonos de pandemia, cuando algunos funcionarios de otras instituciones recibieron 1000 soles por mes, y el docente 300 al año. Casi siempre los docentes han ganado poco, en algunas veces ha tenido que trabajar en 4 lugares, después de Toledo mejoró el sueldo, pero aun es bajo en comparación con otras carreras. En esta pandemia los padres han valorado ya que algunos padres han sido parte activa del aprendizaje del estudiante y les han manifestado su gratitud por su labor que realiza, además cuando estuvo enfermo por COVID, los alumnos y padres de familia lo llamaron y se sintió apoyado y valorado.</p>	<p>El docente esta desvalorado.</p> <p>En esta pandemia los padres si lo han valorado les han manifestado su gratitud por su labor.</p>
<p>8. ¿Ha sentido usted, molestias físicas que no tengan origen orgánico?</p>	<p>Este año ha sentido mareos, migraña, vértigo, estuvo más sensible con los ruidos, la luz, y de ahí le comenzaba a dolor la cabeza brazos, gastritis, al pasar mucho tiempo en la computadora y al celular, tiene dificultades en la visión, y por la posición le ha comenzado doler el cuello, los hombros, columna, rodillas, entre otros, estuvo inapetente, bajo de peso. Se sintió más nervioso, hiperventilado y super cansado.</p>	<p>Si ha sentido dolor de: columna, hombros, cuello, cabeza, brazos, rodillas, etc., además, gastritis, vértigo y bajo de peso. Se sintió nervioso y cansado.</p>
<p>9. ¿Ha percibido usted, cambios en su estado de ánimo? ¿Cómo describiría lo que experimenta?</p>	<p>Manifiesta que hace años fue diagnosticado y tratado con trastorno de pánico, pero este año como que se le ha incrementado más, le molestaba estar mucho tiempo en casa, ya que siempre estaba fuera. Ha sentido molestia, irritación, frustración, ansiedad, insomnio, mucha tristeza, y estrés, el médico le recetó sertralina y aumentó la dosis de clonazepam y aun así no podía dormir. Tuvo insomnio, preocupación, dificultad con la memoria, manifiesta que este año ha estado más olvidadizo y se desconcentraba fácilmente.</p>	<p>Ha percibido tristeza, irritabilidad, ansiedad, insomnio, frustración estrés. El médico le recetó sertralina y aumentó su dosis de clonazepam y aun así no podía dormir.</p>
<p>10. ¿Qué sabe usted, sobre técnicas para reducir el estrés? ¿Realiza ejercicios actividades recreativas? ¿Considera usted, que pueden ayudarlo?</p>	<p>Si conoce algunas técnicas, ha realizado la respiración y si le ha ayuda para reducir el estrés.</p> <p>Además, realiza gimnasia, baile, yoga, caminar, jardinería, entre otros.</p>	<p>Si conoce algunas técnicas, ha realizado la respiración y le ha ayuda para reducir el estrés.</p> <p>Además, realiza baile, yoga, jardinería, etc.</p>

Codificación de la entrevista – E4

Preguntas	Respuesta	Frases codificadas
1. ¿Cómo describe usted, la carga laboral que actualmente enfrenta?, ¿Realiza usted, otras actividades adicionales a la enseñanza?, ¿Cómo se siente al respecto?	Refiere que el trabajo remoto fue nuevo, pesado y difícil para ella, ya que no estaba capacitada en las TIC “cero tecnologías”, no sabía elaborar los ppts, ni entrar al zoom, entre otros. Los fines de semana tenía que bajar las sesiones de su curso y de tutoría a cargo “Aprendo en casa” del Ministerio de Educación, tenía que buscar información para contextualizar y elaborar los ppts lo cual le demanda 6 horas, además dice que ella practicaba su ponencia ante de sus sesiones, esto le llevaba hasta los domingos, después lo enviaba a sus alumnos a través del WhatsApp. Sus clases eran de 08:30 a 13:30 sincrónicamente, posteriormente asincrónicamente retroalimentada a sus alumnos, corregía las tareas y lo cargaba al drive del colegio, algunos días tenía capacitaciones o colegiado de tutoría, de letras, entre otros, hasta las 21:00 hrs a más. Asimismo, recibía mensajes y llamada hasta las 24:00 hrs. de los padres de familia y los estudiantes. También tenía dificultad con los alumnos ya que no prendían sus cámaras y no sabía si estaban o no, tenía que llamar varias veces y no respondían, posteriormente ella tenía que informar a sus padres a través del WhatsApp. Todo esto le provoco insegura, temerosa, frustrada, hasta lloró al no poder presentar su informe a tiempo, perdió la paciencia, estaba más irritable, de que no dominaba y no le salía bien las cosas. Finalmente afirmo, hay mucho trabajo, en las noches tienen reunión, no tienen sábado ni domingo. Usó más correo, WhatsApp, zoom y aprender las TIC le costó lágrimas.	Refiere que el trabajo remoto fue nuevo, pesado y difícil para ella, ya que no estaba capacitada en las TIC. Los fines de semana, trabajaba hasta 6 horas semanales. En las tardes retroalimentada, tenía reuniones, atendía las llamadas de los padres y estudiantes hasta las 24:00 hrs. Todo esto le provoco inseguridad, irritabilidad, frustración, hasta lloró al no ser tan eficaz. Finalmente afirmo, hay mucho trabajo que no tiene sábado ni domingo.
2. ¿Cuenta con recursos materiales y un ambiente físico adecuado para la realización de su labor de enseñanza?	No contar con una laptop, para ella fue el mayor problema porque tuvo que prestarse y compartirlo, y en el segundo semestre tuvo que comprarse una laptop. Tuvo un ambiente privado para realizar su trabajo. Observó que algunos los alumnos también tuvieron los mismos problemas.	No contar con una laptop, fue su mayor problema. Tuvo un ambiente privado para realizar su trabajo. Observó que algunos los alumnos también tuvieron los mismos problemas.
3. ¿Cómo es el clima laboral en su trabajo?	Si tuvo un buen clima laboral, ha sentido todo el apoyo de los directivos y compañeros de trabajo.	Si hay un buen clima laboral.
4. ¿Tiene dificultades con el comportamiento y aprendizaje de sus alumnos?	Sobre el comportamiento ha observado que los estudiantes ingresaban a clases, pero a la vez estaban videojuegos, hubo un caso que le insultaron a la miss a través del chat. Los alumnos ingresaban a clases, pero no prendían sus cámaras y ella tenía que llamar hasta más de tres veces para socializar en clases, muchos no respondían, dando a conocer que estaban ausente. En el aprendizaje, solo 6 interactuaban, las sesiones de “Aprendo en Casa” eran muy extensas y como que no podían desarrollarlo, a veces no terminaban las sesiones porque se les acabada sus megas de internet, se distraían rápidamente, no contaban con espacio adecuado recibir las clases, la familia distraía con la bulla o interrumpiendo y problemas familiares que han afectado al estudiante. Los estudiantes han creado sus canales o a los videojuegos lo dedican bastante tiempo y se distraen, eso le comentaban los padres de familia.	Sobre el comportamiento está más o menos ha observado que los estudiantes ingresaban a clases, pero a la vez están en videojuegos o están ausentes. En el aprendizaje solo 6 alumnos interactuaban, se distraían fácilmente, ya que algunas familias hacían bulla o por los problemas familiares.

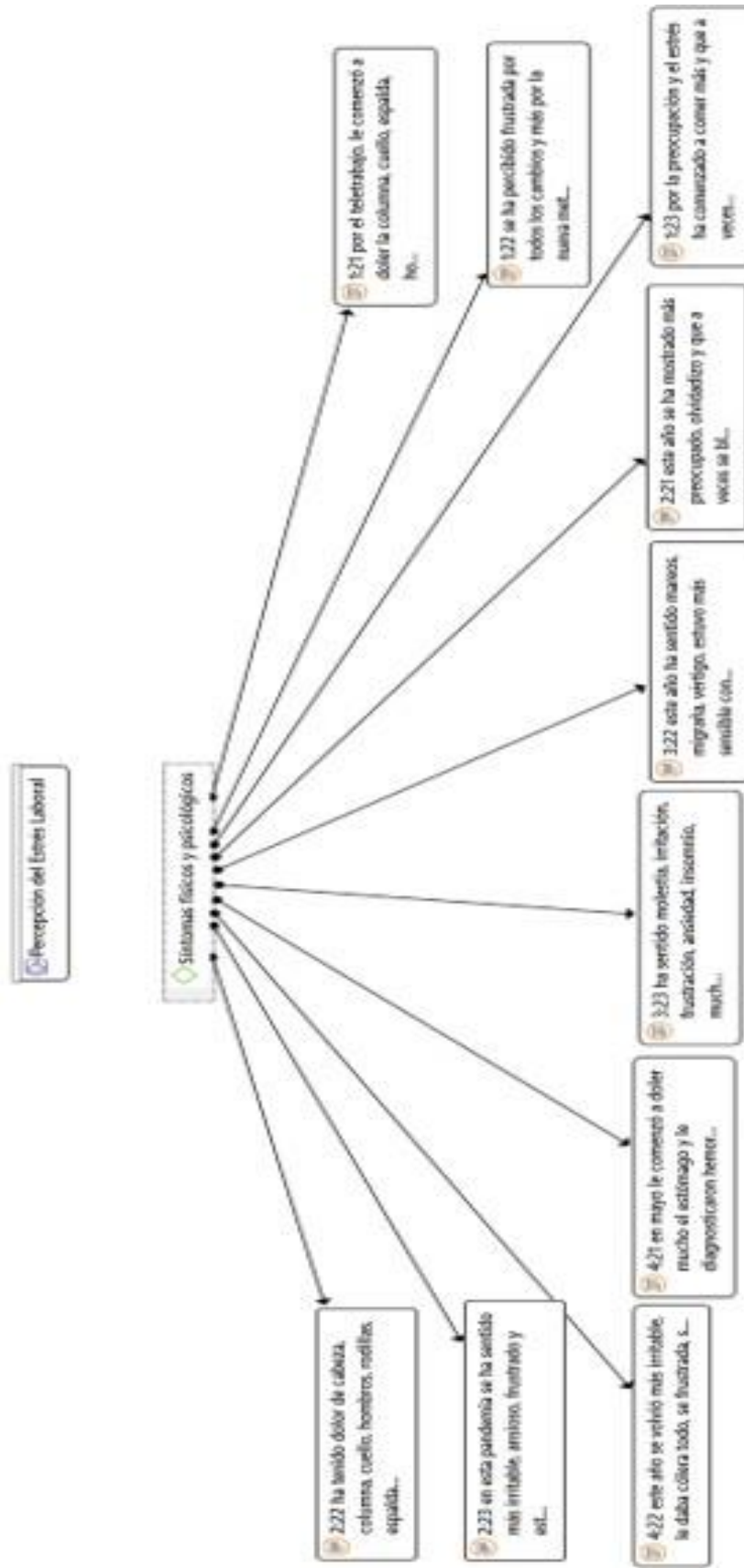
<p>5. ¿Qué opinión tiene usted, sobre las evaluaciones a los docentes y está de acuerdo con la compensación económica?</p>	<p>Las evaluaciones están muy bien, y está acostumbrada, lo toma como parte de su formación y de su trabajo, ya que el docente se debe preparar y se debe actualizar, y eso ayuda a la buena educación de los estudiantes. Además, informó que le gusta porque puede mejorar sus falencias y ser una buena docente. En cuanto el sueldo, no compensa el trabajo que realizan con lo que pagan, que nunca va a compensarlo, ya que su labor no acaba en el colegio, tenía que llevar trabajo a la casa.</p>	<p>Las evaluaciones están bien.</p> <p>En cuanto el sueldo no compensa el trabajo que realizan con lo que pagan.</p>
<p>6. ¿Su labor docente finaliza dentro de su horario laboral? ¿o tiene que compartirla con el trabajo del hogar?</p>	<p>El trabajo del docente nunca terminaba en las aulas, en las casas tienen que investigar, preparar sus sesiones, preparar y revisar los exámenes, eso casi siempre lo realizaba en las noches o los fines de semana a veces, además de las capacitaciones, siempre se terminaba en casa, tenían que investigar y en lo virtual hemos trabajado de lunes a domingo. Además, manifiesta que es divorciada, y que ella estaba a cargo del hogar y de sus hijos, en cuanto a las tareas domésticas, informa ella que salía del trabajo, iba al mercado para hacer las compras para luego llegar a cocinar para sus hijos y realizar los que hacen.</p>	<p>El trabajo del docente nunca terminaba en las aulas, en las casas tienen que investigar, preparar sesiones, exámenes y revisarlos lo hacía en las noches o fines de semana, Además, realizar su labor de ama de casa.</p>
<p>7. ¿Qué opina sobre la percepción que tiene la sociedad sobre la labor docente?</p>	<p>Sobre la valoración de los docentes, ha ido cambiando con el tiempo, antes se le veía como autoridad, pero se le ha desvalorado por el sueldo, minimizado, menospreciado, discriminado por la carrera, con el tiempo se le fue quitando la autoridad, y menospreciado su labor, llegando algunos casos algunos docentes fueron denunciados por llamar la atención a los estudiantes, no se le puede suspender, expulsar e inclusive los mismos alumnos les reclaman que no les deben levantar la voz. En esta pandemia se ha cambiado, el docente se ha visto valorado, por los padres de familia, porque han participado activamente en la enseñanza de sus hijos.</p>	<p>La valoración de los docentes, ha ido cambiando con el tiempo, antes se le veía como autoridad, pero desvalorado, discriminado y menospreciado por la carrera. En esta pandemia, han sido valorado por los padres.</p>
<p>8. ¿Ha sentido usted, molestias físicas que no tengan origen orgánico?</p>	<p>En el mes de mayo le comenzó a doler mucho el estómago y tuvo que ir dos veces al médico y le diagnosticaron hemorroides, producto de estar sentada mucho tiempo, subió de peso y, además, le comenzó a doler la columna, cabeza, cuello, espalda, hombros, bajó su visión, actualmente tiene que usar sus lentes perennes.</p>	<p>En mayo le diagnosticaron hemorroides, tuvo dolor de columna, cabeza, espalda, cuello, hombros, etc., además subió de peso.</p>
<p>9. ¿Ha percibido usted, cambios en su estado de ánimo? ¿Cómo describiría lo que experimenta?</p>	<p>Manifiesta que este año se volvió más irritable, le daba cólera todo, frustrada, angustiada por los cambios de su trabajo, muy preocupada ya que su familia se enfermó con COVID, algunos murieron, comenzó a tener tristeza y alejarse de sus grupos de amistades, e inclusive discutió con los directivos, porque ella sentía que le obligan y presionaban en participar a las capacitaciones en las noches, pensó en un momento dejar el trabajo. Manifestó estar muy estresada.</p>	<p>Ha estado más irritable, frustrada, angustiada, triste, alejada de sus amistades y preocupada por su familia que se enfermó, pensó en dejar el trabajo por el estrés.</p>
<p>10. ¿Qué sabe usted, sobre técnicas para reducir el estrés? ¿Realiza ejercicios recreativos? ¿Considera usted, que pueden ayudarlo?</p>	<p>Sí conoce algunas técnicas, ya que en tutoría les han enseñado, ha realizado la técnica de respiración y relajación. Y consideró que le ayudaron a estar más relajada.</p> <p>Sí, comenzó a realizar ejercicios.</p>	<p>Sí conoce algunas técnicas, ha realizado la técnica de respiración y relajación, si cree que ayudan a bajar el estrés.</p> <p>Sí, comenzó a realizar ejercicios.</p>

Anexo 11:

ANÁLISIS CUALITATIVO DE FACTORES PSICOSOCIALES EN ATLAS TI 8

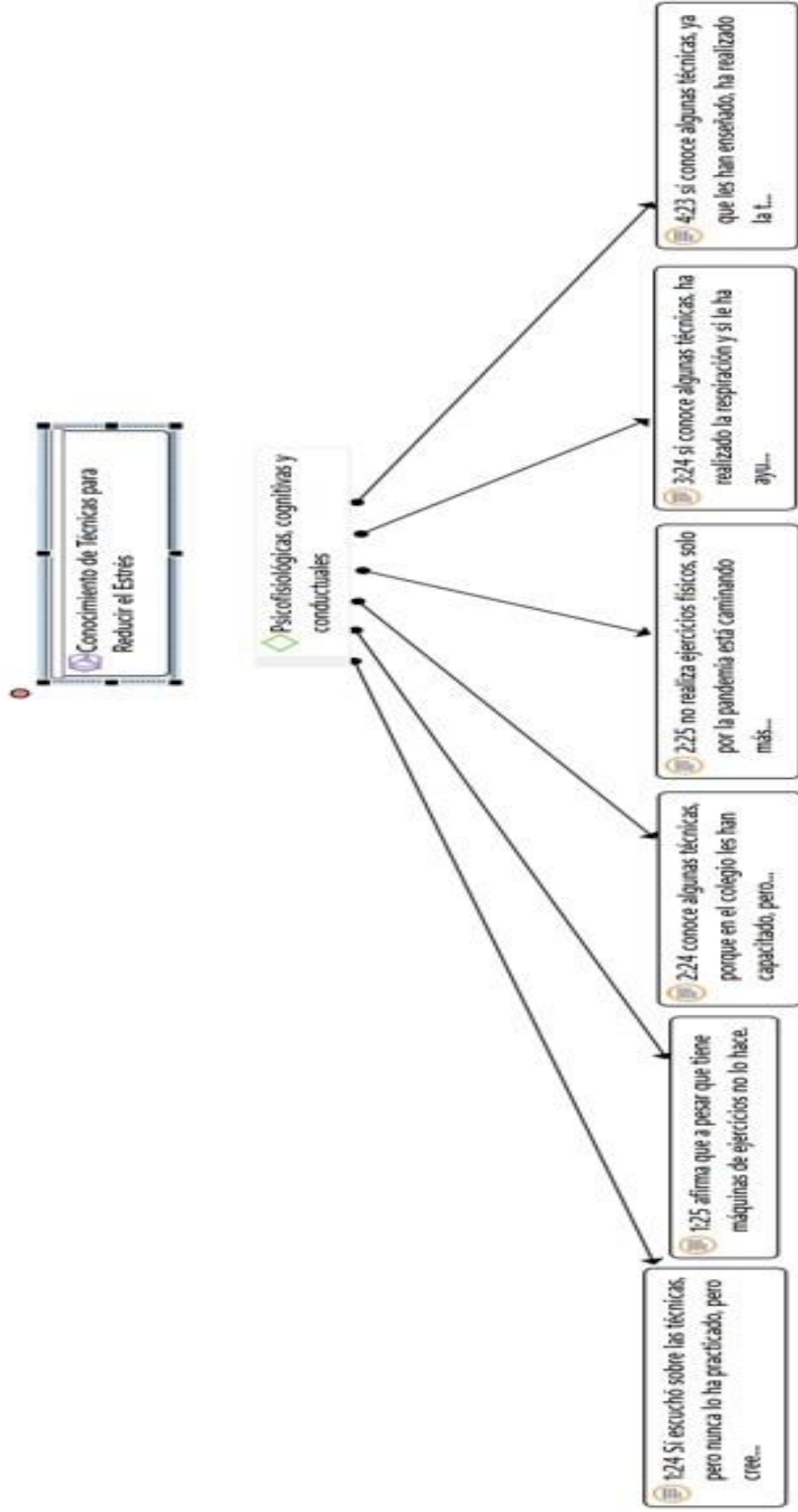


ANÁLISIS CUALITATIVO DE PERCEPCIÓN AL ESTRÉS LABORAL EN ATLAS TI 8



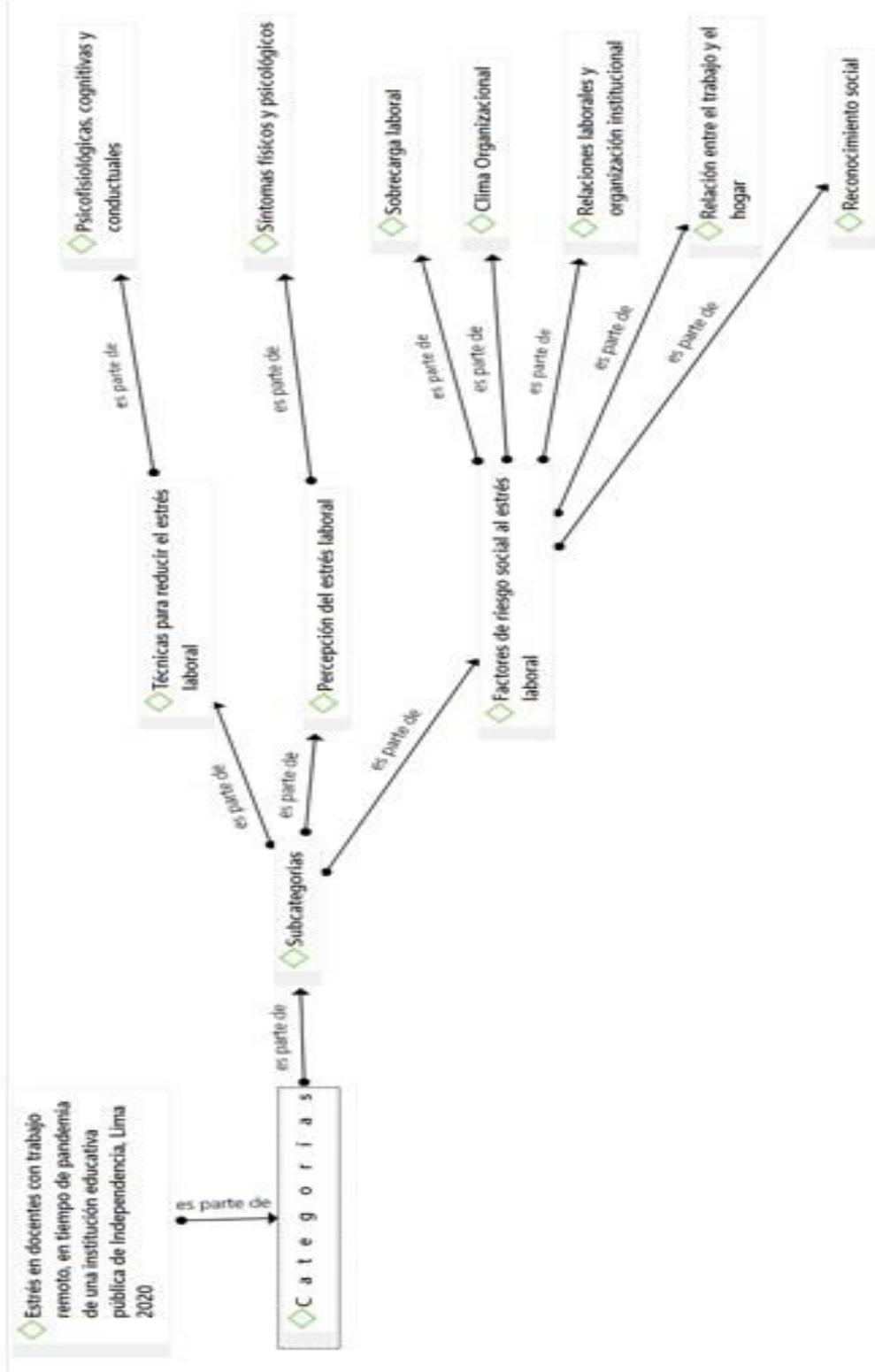
Anexo 13

ANÁLISIS CUALITATIVO DE TÉCNICAS PARA REDUCIR EL ESTRÉS EN ATLAS TI 8



Anexo 14

ANÁLISIS DE LA RED DE ESTRÉS EN DOCENTES CON TRABAJO REMOTO ATLAS TI 8





Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, LEON PINO ROSARIO NATIVIDAD, MANCESIDOR PATRICIO ANA CRISTINA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés en docentes con trabajo remoto, en tiempo de pandemia de una institución educativa pública de Independencia, Lima 2020", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LEON PINO ROSARIO NATIVIDAD DNI: 09841171 ORCID 0000-0003-1384-7481	Firmado digitalmente por: RLEONPI el 01-06-2021 18:48:35
Nombres y Apellidos	Firma
MANCESIDOR PATRICIO ANA CRISTINA DNI: 25839183 ORCID 0000-0002-4440-0204	Firmado digitalmente por: ACMANCESIDORM el 01-06-2021 18:48:35