



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Trabajo remoto y estrés laboral en docentes de una institución
educativa Tumbes, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Soto Barreto, Maria Elena (orcid.org/[0000-0002-3872-5942](https://orcid.org/0000-0002-3872-5942))

ASESOR:

Dr. Balladares Atoche, Cesar (orcid.org/0000-0001-8242-7742)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias de la educación en todos sus
niveles

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia, en especial, a mis hijos y mi esposo, que me apoyaron en las diferentes actividades y que siempre estuvieron en todo momento alentándome a seguir a no desmayar y continuar adelante hasta lograr mi objetivo.

También, a mis padres y hermanos que desde el cielo guían mis pasos.

A mis amigos y colegas, que de alguna u otra forma contribuyeron en mi motivación para seguir escalando profesionalmente.

María Elena

Agradecimiento

Especialmente a Dios, por darme siempre las fuerzas e iluminar mi camino para lograr mi meta.

A la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de seguir formándome profesionalmente y a los docentes que estuvieron a cargo del grupo A11 de Maestría en Administración de la Educación.

Especialmente a mi mentor Dr. Cesar Balladares Atoche por sus enseñanzas impartidas, por su paciencia y su perseverancia como asesor. Y a todos los que me apoyaron directa e indirectamente.

La autora

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Índice de abreviaturas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y Operacionalización	16
3.3 Población, Muestra y Unidad de estudio	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Métodos de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1	Tabla 1 Población según turno de trabajo	17
Tabla 2	Tabla 2 Población según su situación laboral	17
Tabla 3	Tabla 3 Nivel de trabajo remoto de los docentes de la Institución Educativa de Tumbes.	20
Tabla 4	Tabla 4 Nivel de estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa de Tumbes.	21
Tabla 5	Tabla 5 Nivel de desgaste emocional de los docentes de la Institución Educativa de Tumbes	22
Tabla 6	Tabla 6 Nivel de despersonalización de docentes de la Institución Educativa de Tumbes	23
Tabla 7	Nivel de frustración personal	24
Tabla 8	Prueba de normalidad de las variables trabajo remoto y estrés laboral	25
Tabla 9	Relación entre el trabajo remoto y el estrés laboral de los docentes de la I.E de Tumbes	26
Tabla 10	Relación entre el trabajo remoto y el desgaste emocional de los docentes de la I.E de Tumbes	27
Tabla 11	Relación entre el trabajo remoto y la despersonalización de los docentes de la I.E de Tumbes.	28
Tabla 12	Relación entre el trabajo remoto y la frustración personal de los docentes de la I.E de tumbes.	29

Índice de figuras

Tabla 1	Esquema del diseño de investigación	15
Tabla 2	Nivel de trabajo remoto	20
Tabla 3	Nivel de estrés laboral	21
Tabla 4	Nivel de desgaste emocional	22
Tabla 5	Nivel de despersonalización	23
Tabla 6	Nivel de frustración personal	24

Índice de abreviaturas

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y Caribe.

MINEDU: Ministerio de Educación del Perú.

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre el trabajo remoto y el estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa de Tumbes metodológicamente fue una investigación de tipo básico, no experimental y con un diseño descriptivo correlacional; contó con una población muestral compuesta por 60 docentes de una institución educativa de Tumbes; a ellos se les aplicó dos cuestionarios para recoger información sobre las variables; estos cuestionarios fueron elaborados por la investigadora y sometidos a confiabilidad (Alfa de Cronbach) y validez por juicio de expertos. Para contrastar las hipótesis se aplicó el Rho de Spearman porque los datos no tenían una distribución normal. Con la sistematización de los resultados se pudo concluir que existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa de Tumbes, 2022, lo que se evidencia con el Rho de Spearman cuyo coeficiente fue de 0,557 y su significancia bilateral de $p < 0,01$ con lo que la hipótesis nula fue rechazada y se aceptó la hipótesis alternativa.

Palabras clave: Despersonalización, frustración, virtualidad, tecnología.

ABSTRACT

The general objective of this study was to determine the relationship between remote work and work stress of teachers of the Educational Institution of Tumbes. Methodologically, it was a basic, non-experimental type of research and with a descriptive correlational design; It had a sample population made up of 60 teachers from an educational institution in Tumbes; Two questionnaires were applied to them to collect information on the variables; These questionnaires were prepared by the researcher and subjected to reliability (Cronbach's Alpha) and validity by expert judgment. To test the hypotheses, Spearman's Rho was applied because the data did not have a normal distribution. With the systematization of the results, it was possible to conclude that there is a significant relationship between remote work and work stress of the teachers of the Educational Institution of Tumbes, 2022, which is evidenced by Spearman's Rho whose coefficient was 0.557 and its bilateral significance of $p < 0.01$ with which the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis is based.

Keywords: Depersonalization, frustration, virtuality, technology.

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los problemas más álgidos que se debe enfrentar en la actualidad es el estrés que está considerado como el mayor caso de enfermedad laboral en el mundo; la situación se ha suscitado con mayor preocupación con el advenimiento de la pandemia producida por la Covid-19.

La Organización de las Naciones Unidas (2019) indica que la cantidad real de muertes en el mundo, a causa del estrés, alcanza unos 374 millones de personas al año, lo que tiene una alta repercusión en el contexto de la familia y de la sociedad, en lo que respecta al factor económico y de los afectos. Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (2021) hace mención de que, a diario, fallecen 6500 personas por enfermedades profesionales y, en la parte estadística alcanzó que el indicador de muerte se incrementó de forma alarmante, desde 2,33 millones en el año 2014 a 2,78 millones en el año 2017.

Además, con el inicio de la pandemia COVID-19, se generalizó el trabajo remoto, lo cual conllevó un cambio radical en los modelos de realización del trabajo; en este sentido, la UNESCO (2020) estableció que se ha notado, con mucha preocupación, que se han incrementado las enfermedades ocupacionales, entre ellas, la más importante es el estrés laboral. El estrés se tiene que enfrentar con sinergia de sectores que generen medidas de fortalecimiento de la salud mental.

En este sentido, de acuerdo con una investigación realizada por Castillo (2020), reporta datos que resaltan la preocupación, pues un 86% de quienes se involucraron en el estudio perciben que la realización de labores remotas está teniendo influencias negativas, puesto que se ejecuta por periodos largos de exposición ante el equipo de cómputo; en esta situación, los estados ansiosos y la falta de sueño confortante se evidencia. También, un 44% menciona que, con esta modalidad laboral virtual, que se puede realizar desde el hogar, brinda la posibilidad de que haya conjugación entre el contexto de la familia y el del trabajo.

Desde la perspectiva de Rottenbacher (2018) en este tiempo, en el ámbito nacional y en el contexto mundial se reconoce que los profesores urgen

fortalecer sus capacidades de obtener y reforzar aprendizajes y sacar provecho de esos nuevos conocimientos para refrescar sus técnicas, teniendo presente la necesidad de incentivar, con medios pertinentes, el aprendizaje de los alumnos. Esta realidad involucra al profesor, quien debe mostrar su compromiso cognitivo y emocional, por medio de métodos motivadores que los lleve a su realización profesional y desarrolle a los alumnos.

En el contexto peruano, enfrentar los riesgos, manteniéndose dispuesto y extremando el cuidado ante la pandemia, hizo que se asuma modificaciones en las prestaciones de servicios y dándole relevancia al trabajo virtual o remoto como un mecanismo para paliar el Covid-19 evitando contagiarse (Huarcaya, 2020). En este sentido, Jaramillo y Ñopo (2020) hacen mención que el gobierno nacional buscó la implementación de las labores remotas como forma de evitar los contagios; ante esta situación, toda organización estatal asuma el trabajar virtualmente para lo que se necesitan herramientas de la tecnología que aseguren que las instituciones estatales ofrezcan a su personal para llevar adelante el trabajo.

En la Institución Educativa de Tumbes, los maestros sienten preocupación, no solamente por todo lo negativo que ha traído la pandemia, sino por la forma en la que tienen que hacer frente en su labor educativa y la urgencia de asumir nuevas formas del ejercicio profesional y de ayudar al desarrollo de las competencias de los alumnos a su cargo; esta situación desafiante lo rebasa y, por eso, se sienten estresados, lo que, seguramente, debe tener efectos negativos en su quehacer como docente. En el mismo sentido, es difícil hacer frente a esta nueva forma de trabajo cuando no se cuenta con los equipos adecuados para poder desarrollar las labores docentes; además que los hijos también requieren de los mismos equipos. Toda esta gama de situaciones altera emocionalmente al docente, a tal punto de sentirse agotado y rebasado por la sobrecarga laboral que lo lleva a un estado de estrés.

En este sentido, la problemática de estudio se plasmó en la presente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa de Tumbes, 2022?

El presente estudio estuvo justificado porque se reconoció que es conveniente porque aporta un mecanismo con el que puede asumir decisiones acertadas y se cuenta con personas idóneas en cada departamento en el que se trabaja, de tal manera que respondan a los encargos y no se sientan estresadas; en la parte teórica entrega un aporte social y científico puesto que las conclusiones a las que se arribe se sustentarán sobre enfoques teóricos de diferentes investigadores y sobre los hallazgos que deriven de la aplicación los instrumentos. En la parte práctica, el que se conozca la forma en la que se relaciona el trabajo remoto con el estrés de los trabajadores ha permitido que se levante un diagnóstico al respecto y basado en la implementación de técnicas que fortalezcan los servicios educativos que se brinda; por lo tanto, propició beneficios para los que demandan los servicios que brinda esta institución y otras que comparten el contexto. En lo metodológico, es útil porque, además de ajustarse al método científico, preparó instrumentos con alto rigor académico que fueron elaborados por la investigadora y sometidos a confiabilidad, por el Alfa de Cronbach, y validez, por juicio de expertos; gracias a la contrastación de las hipótesis, se pudo sistematizar los resultados y arribar a conclusiones y recomendaciones. Se debe tener en cuenta que los cuestionarios elaborados, pueden ser aplicados en otras investigaciones que, en ámbitos parecidos o diferentes puedan mostrar su utilidad para medir las variables que se han estudiado.

El objetivo general de estudio fue determinar la relación entre el trabajo remoto y el estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa “República del Perú”; de manera específica se propone establecer la relación entre el trabajo remoto y el desgaste emocional de los docentes de la Institución Educativa “República del Perú”; identificar la relación entre el trabajo remoto y la despersonalización de docentes de la Institución Educativa; establecer la relación entre el trabajo remoto y la frustración personal de los docentes de la Institución Educativa “República del Perú”.

La hipótesis general indicó que existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa “República del Perú”, Tumbes, 2022; las hipótesis específicas son: Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el desgaste emocional de los

docentes de la Institución Educativa “República del Perú”; existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la despersonalización de los docentes de la Institución Educativa “República del Perú”; existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la frustración personal de los docentes de la Institución Educativa “República del Perú”.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional se ha encontrado estudios interesantes que pueden aportar a que la presente investigación sea exitosa; entre ellos se tiene el de Barrientos (2019) cuyo estudio buscó establecer si la competencia digital está asociada con el nivel en el que se desempeñan los docentes de una I.E del estado; fue un estudio básico, sin experimentación y con diseño correlativo, contó con un grupo muestral conformado por 69 profesores, a ellos se les administraron dos cuestionarios (Competencias Digitales de Rangel (2015) y el Cuestionario de Desempeño laboral docente del MINEDUC (2012). Pudo concluir que la competencia digital se asocia de forma directa y significativa con el nivel en el que se desempeñan los docentes, de la misma manera se establece que la variable independiente se asocia con cada una de las dimensiones de la variable dependiente (Dimensión pedagógica, de tecnología y de información).

Otro estudio interesante es el de Solís et al. (2019) cuya finalidad fue identificar cómo se desempeñan los profesionales de la educación y cuán competentes son en el campo digital. Fue un estudio descriptivo, sin experimentación, con una muestra de 155 educadores y aplicó cuestionarios. El resultado ayuda a llegar a la conclusión de que la formación en competencias se fundamenta en conocimientos y motivaciones que regulan las funciones profesionales; en este sentido, el nivel en el que se desempeña el docente se refuerza por el grado con el que se compromete institucionalmente en su ejercicio diario, con lo que contribuye a que la organización pueda brindar servicios de calidad y con los que obtiene ser reconocido por sus empleadores y por los usuarios.

De igual manera, Chávez (2018) llevó adelante una investigación con el propósito de elaborar un diagnóstico sobre los vínculos de las condiciones riesgosas en lo psicosocial y el estrés laboral en los profesionales de la educación de una institución pública. La investigación fue cuantitativa, de diseño de correlación y contó con un grupo muestral conformado por 92 docentes. Para recoger la información de los sujetos de la muestra, se asumieron dos herramientas prediseñadas y estandarizadas (el test FPSICO, la ficha de cotejo sobre estrés de la PUJ) esta última tiene aval del gobierno colombiano. Se pudo llegar a concluir que las circunstancias amenazantes en lo psicosocial se

asocian, con una alta significancia, con el estrés laboral de los docentes de la institución educativa seleccionada.

En el contexto peruano se ha identificado el estudio de Yovera (2021) que tuvo como finalidad establecer la asociación entre el desempeño pedagógico y el trabajo remoto en la I.E “José María Arguedas” de San Juan de Bigote, Morropón, en el año 2020. Tuvo una tipología cuantitativa, diseñada de forma descriptiva propositiva. Contó con una población muestral conformada por 18 maestros, usó la técnica de la observación sistemática y, como instrumento, la ficha de observación de la sesión de aprendizaje. Se pudo concluir que los maestros mantienen acciones de acompañamiento a sus alumnos, además se busca interesarlos y ofrecer ocasiones a sus alumnos para que presenten sus encargos por medio de las redes sociales y; además, se recomienda la realización de un programa sobre herramientas pedagógicas para los docentes de la institución seleccionada.

En la misma línea, Marigorda (2020) que planteó el propósito de establecer cómo se asocia el estrés laboral con el desempeño docente, como trabajo remoto dirigido por los profesores de una I.E rural ayabaquina, en el año 2020; la que fue diseñada de forma no experimental y cuantitativo, con diseño de correlación; estuvo conformada por una muestra censal de 14 maestros, a ellos se les aplicaron sendos cuestionarios. El análisis estadístico se realizó por medio del paquete estadístico SPSS, versión 23 y, para contrastar las hipótesis se usó el coeficiente correlacional de Pearson. Resultó que las variables del estudio se asocian de forma significativa y $p < 0,01$, el coeficiente indicó $-0,681$, lo que indicó una asociación negativa y lata; por eso se concluyó que, si aumenta el estrés laboral, disminuye el nivel de desempeño de los maestros.

Bazán (2021) con el propósito de establecer cómo se relaciona el estrés y el desempeño laboral en maestros de una universidad privada de Lima; estudio cuantitativo, diseñado como descriptivo de correlación y contó con un grupo muestral de 46 maestros. Asumió como instrumentos el test de estrés de la Organización Internacional del Trabajo y un cuestionario elaborado por el investigador (validado y con confiabilidad); con la aplicación de estos instrumentos se obtuvo como resultado que el estrés laboral no guarda asociación estrecha con el desempeño de los profesores de una Universidad de

Lima. El coeficiente que se alcanzó fue de 0.252 lo que indica una asociación baja y directa y una $p > 0,05$; es decir, que no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo.

Cuba, 2019 cuya finalidad fue el determinar diferencias manifestaciones del estrés en los educadores secundarios del estado en Mazamari; el estudio fue cuantitativo, descriptivo y explicativo, con un modelo descriptivo de contrastación para lo que se usó el test de Maslach. La muestra se seleccionó de varias escuelas estatales de Mazamari y estuvo constituida por 100 maestros; la contrastación de las hipótesis se realizó aplicando el Chi cuadrado de Pearson. Por último, se concluyó que hay asociación significativa entre el estrés laboral docente y los factores sociales y profesionales, con excepción de la procedencia; por otra parte, estos aspectos no inciden en la comunicación docente.

Osorio (2021) cuyo propósito fue buscar la mejora de la calidad de los servicios virtuales que se ofrecen a quienes buscan los servicios que generen mayores reconocimientos a la esforzada labor pública. La investigación fue cuantitativa, con diseño de descripción y correlación, contó con un grupo muestral conformado por 74 servidores del estado; a estos servidores se les aplicaron dos cuestionarios con la finalidad de que manifiesten su percepción sobre el problema. El resultado de la aplicación de pruebas inferenciales indica un coeficiente de 0.802 y una significancia bilateral menor a la constante 0.05; con este dato, se pudo concluir que, cuando las actividades remotas mejoran, la calidad del servicio se eleva en cuanto a la atención que se brinda a quienes buscan el servicio la Corte Superior de Justicia en Lima.

En el ámbito de la región Tumbes, se encontró la investigación de Saavedra & Hidalgo (2020) que es un artículo académico que se publicó en la capital del Perú. Fue investigación descriptiva, diseñada correlacionalmente y corte de transversalidad; la muestra estuvo conformada por 54 colaboradores de la DRET Tumbes; se aplicó, para recoger información, los cuestionarios y, con ello, se obtuvo como conclusiones, primero, que las competencias de trabajo están asociadas positiva y medianamente con las competencias laborales, lo mismo sucede en la correlación con sus dimensiones (competencia técnica, social y metodológica), en cuanto a la relación con cómo se desempeñan los servidores se encontró un coeficiente de 0.480, lo que mostró una relación

moderada; en cambio, la competencia social se asoció en nivel bajo y positivo (0.380). En lo que se refiere a los datos descriptivos, ambas variables llegaron al nivel regular; por un lado, el desempeño laboral, con (66%) y, por otro, las competencias profesionales, con 46%.

El National Institute of Occupational Safety and Health identifica que el estrés laboral tiene efectos nocivos en la capacidad física y en la emocional del empleado o servidor, lo que se agrava de acuerdo con las expectativas que no está en la capacidad de cumplir, sea por los limitados recursos, por la demasiada carga o por las capacidades del trabajador; por esta razón, el estrés laboral es la diferencia entre las capacidades inherentes o específicas del sujeto y las demandas de la empresa (National Institute of Occupational Safety, 2015). De la misma forma, la Organización Mundial de la Salud menciona que se produce por la asociación de la capacidad individual y la falta de equilibrio con los requerimientos físicos y psicológicos de las funciones asignadas, que someten a presión y prueban las capacidades del empleado quien, en la mayoría de las oportunidades someten sus capacidades a límites o los exceden (OMS, 2017).

El estrés laboral está referido a las respuestas orgánicas que se hacen palpables al presentarse un aumento de lo que exigen y presionan los empleadores que se concreta en demandas que superan las capacidades de los servidores y de su preparación profesional lo que supone peligro de sobrepasar sus condiciones físicas y emocionales. La generación de estrés en el trabajo se da por, entre otras causas, por la ejecución de las funciones encomendadas y por la presión que ejercen los superiores o que se imponen el mismo trabajador, aparte también influye las características del empleado, la deficiente gestión, la carencia de apoyos y la mala distribución de las funciones; en este sentido, difiere del síndrome de burnout porque no se presenta manifestaciones cénicas y decaimiento de las emociones, en cambio, la principales manifestaciones del estrés se relacionan con el aspecto fisiológico (Blanco & Thoen, 2017).

En la misma forma, (Lemos, y otros, 2019; Nanda, Soelton, Luiza, & Tma, 2020), determinan que la falta de delimitación funcional, los excesos laborales, el no establecimiento de turnos, la excesiva supervisión o la carencia de ella, las jornadas agotadoras las condiciones inadecuadas, detonan el nivel de estrés. (Palma & Saroyini, 2019) hace mención de que el estrés está vinculado a la

intensidad de las funciones encargadas, medida cuantitativamente. Por su parte (Santana, 2016) establece asociación del estrés con las perturbaciones en la alimentación y con la obesidad. (Tacca & Tacca, 2019) indica que los elevados índices en los que se desgasta el aspecto emocional se vinculan con el estrés. (Yokouchi & Hashimoto, 2020), forman un prototipo teórico en el que la autopercepción del servidor establece la relación del estrés con las funciones que se le encargan; de esta forma, este aspecto aporta a que el servidor minimice sus estados ansiosos y sus niveles de estrés si se desenvuelve en un contexto de consignas precisas, cronogramas y funciones vinculadas a su trabajo.

Por otra parte, la OIT indica que las formas de estresarse en los ámbitos laborales son réplicas físicas y emocionales a las situaciones problemáticas originadas por la falta de equilibrio entre las posibilidades y características del trabajador y los requerimientos de las autoridades y las condiciones en las que se desarrollan las funciones (Organización internacional de trabajo, 2016).

En este caso, los resultados del estrés laboral que impactan en el aspecto de salud y en el desarrollo de sus funciones de trabajo que se originan en la misma realización laboral, generalmente, son físicas y psicológicas, las que tienen impacto o afectación en la capacidad productiva de la institución (Vilca, 2016). En síntesis, el estrés se entiende como una manifestación opuesta de las conductas del organismo como reacción a los eventos provocadores de agresión y que se transforman en peligros para la estabilidad mental y de las emociones de los individuos, las que producen una amplia sintomatología física y psicológica. El identificar mecanismos para solucionar la problemática no es algo sin sustento; por el contrario, necesita de una reflexión fundamentada, con el propósito de enfrentar los orígenes del asunto y conseguir que se avance pacíficamente; de lo contrario, las situaciones estresantes se fortalecerán y llevarán a que el problema se agudice y que los trabajadores se enfermen, incluso de gravedad (Quispe, 2019).

En referencia al estrés en los ambientes laborales, se conceptualiza como una exteriorización producida en el contexto en el que se realizan las actividades ; en ese sentido, se establece un contexto físico, acompañado de situaciones que desequilibran como la limitación de medios para el cumplimiento de las funciones, las excesivas demandas generales o individuales, entre otros

aspectos que impactan en el sujeto (en lo personal, profesional y social) y se comportan como condicionantes de estrés. (Quispe, 2019).

Para Maslach y Jackson (1982), citado por Sauter et al. (2016) el estrés puede presentarse en tres dimensiones: la primera, conocida como agotamiento o desgaste emocional que es muy parecida a sentirse fatigado física o mentalmente, conllevando al individuo a mostrarse cansado, en sus inicios, sin tener percepción de esta anomalía, empero, después toma conciencia de que las funciones ya no le reportan resultados satisfactorios, fruto del agotamiento que experimenta, y cuyas causas aún no las reconoce. Una vez que se da cuenta buscará la ayuda necesaria.

Como segunda dimensión se tiene a la despersonalización; es decir, la forma como se exterioriza la conjunción de capacidad, afecto y eventos contradictorios a los que no se tiene acceso y que se dirigen a otros sujetos; estas situaciones se presentan, casi siempre, en quienes asumen funciones para las que no están adiestrados y en las que se le asigna responsabilidad, también influye un desmedido y descontrolado nivel de nervios, por lo que el sujeto se muestra irritado, por lo que su desempeño se ve limitado, y cuya consecuencia es el distanciamiento que el sujeto asume con respecto a los otros trabajadores o a los que buscan los servicios, o que los compañeros toman, con relación al individuo que, generalmente, los sindicó como culpables de su escaso nivel de desempeño y trae consigo una irritabilidad manifiesta contra ellos (Ruiz, 2017).

La última de las dimensiones es la frustración personal; es decir, la sensación de carencia de éxito o de logro y el peligro de sentirse frustrado como persona; sin embargo, el sujeto sabe que necesita realizarse y conseguir logros en su vida; es decir que, todo individuo busca ser excelente en sus labores y, en este caso, es lo contrario, al menos como sensación. El buscar que las cosas que hacemos sean cada vez mejores se asocia con la realización de acciones propias del cargo que se ejerce de forma personal o grupal. La forma de comportarse está asociada al sentirse orgullosos por los resultados que logra y lo satisfecho que se siente al llevarlas adelante; sin embargo, sucede algo totalmente diferente y lo lleva a experimentar un sentimiento de frustración o sentirse fracasado en cuanto a la satisfacción personal (Chavez & Quito, 2019)

El Modelo del desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (Effort-Reward Imbalance model) es un tipo de entender el estrés en el trabajo que se dio a conocer al mundo científico hace más de 25 años y que se ha ido modificando en la experimentación para poder consolidarse en el transcurso de estos años; es un paradigma en el que se contrasta el esforzarse y recibir recompensas y, en referencia al estrés, se origina desde la calidad de su trabajo esforzado para desempeñarse de mejor manera y, como retribución, se busca reconocimiento de los méritos, sea en lo económico o en otros sentidos; esto tiene que ver con la realización y reconocimiento interior o como reconocimiento exterior (remuneración, seguro social, escalafón, entre otros) (Tirado, Llorente, & Topa, 2019).

En lo que se refiere a la variable trabajo remoto, Escobedo (2020) menciona que se puede equiparar al teletrabajo y se conceptualizar como un mecanismo laboral en el que no es obligatorio que el empleado se presente de forma física en las instalaciones de la institución para la que trabaja. Esta manera subsidiaria de ejercer las labores se lleva a cabo con el auxilio de mecanismos tecnológicos relacionados a las tecnologías de la información y la comunicación; al mismo tiempo, el acompañamiento y control de los procesos encargados al servidor, también se ejecutan por estos mismos medios analógicos. Pero, de acuerdo con otros científicos, las labores remotas incluyen el denominado teletrabajo, por lo que los reconocen como conceptos suplementarios, que deben ser entendidos así para su abordaje (Valencia, 2018).

Según Bonilla (2017) esta forma de trabajar involucra manejar herramientas tecnológicas para poder realizar el trabajo educativo, de manera tal que no sea necesario que se participe realmente en ambientes de labores educativas, por el contrario, se realiza en la casa u otro lugar en el que se cuente con esos recursos tecnológicos. Para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) trabajar remotamente es una forma de prestar los servicios a partir de ámbitos diferentes al del centro laboral y que puede ser su casa; a través de soportes que aporta la tecnología y equipamientos complementarios que pueden ser usados para conseguir satisfacción de las demandas laborales de los empleadores, dejando de lado la exigencia de asistencia a ambientes en los que antes se debían realizar las funciones laborales. En este sentido, es posible

distinguir 3 aspectos que componen el comentario anterior; primero, el cambio en las relaciones laborales entre la institución y los trabajadores que ha sido flexibilizada; segundo, la interacción en espacios virtuales, es decir, la no obligatoriedad de reuniones físicas; también se tiene que el soporte para la ejecución de las actividades está basado en las TICs y otros mecanismos digitales (Wojcak y Baráth, 2017).

Para Valencia (2018) lo que caracteriza al trabajo remoto es que las tareas se llevan a cabo sin que se tenga de asistir a un centro laboral, en este sentido, se recalca que es una forma de realizar las labores virtualmente; es decir que no es indispensable que se realice trabajo presencial; sin embargo, se debe cumplir con las metas establecidas y convenidas. La ejecución del trabajo remoto implica que la empresa y sus trabajadores tengan y utilicen el soporte tecnológico que se requiere para llevar adelante las funciones y asegurar que los servicios se cumplan como es debido.

Según Belzunegui, y Erro (2014) trabajar remotamente es una manera creativa y novedosa de sistematizar las funciones propias de la labor, esta originalidad se presenta a través del apoyo de herramientas tecnológicas para conseguir que las acciones institucionales puedan conseguirse eficientemente, sin necesidad de limitarse a un espacio y tiempo, si no, aprovechando las características que brinda la interconexión virtual. Este arquetipo del trabajo, no necesariamente se da cuando las labores se realizan de modo presencial, en ambientes comunes en el que interactúan los empleados y empleadores; sino también cuando se labora con el uso de herramientas aportadas por la tecnología y la interacción es virtual, sin requerir que dejen sus domicilios u otro lugar que les permita interconexión para realizar las funciones propias del cargo y servicio que tienen a cargo. (Bonilla, 2017)

Por otro lado, Surugiu, Surugiu & Mazilescu (2018), aportaron significativamente para el entendimiento de lo que implica trabajar de forma remota, lo que da pie a un sinnúmero de posibilidades laborales haciendo que se flexibile las jornadas y se permita que se limite el traslado de los trabajadores hacia un solo espacio en el que antes se brindaron las actividades; por esta razón, los servidores hace uso de sus capacidades de manipulación tecnológica

para ofrecer sus servicios, incluso en otras entidades, siempre y cuando no descuide las funciones propias de su cargo primigenio.

Para efectos del presente estudio y considerando que se encuentra asociado al aspecto de los dominios de la competencia en lo digital en la posición de los docentes de una institución educativa de Tumbes se han considerado tres dimensiones:

En relación a la primera dimensión, Viloría et al. (2018) indica que es la jornada laboral, es decir, el tiempo que se exige debe cumplir el servidor para el desarrollo de las actividades propias de la función que ejerce dentro de la institución educativa; en este sentido, implica que el servidor está obligado al cumplimiento de un horario preestablecido para su trabajo; además, debe reportar a su inmediato superior, las evidencias de las actividades realizadas. Ante esta situación de ejercer remotamente el trabajo, el servidor tiene la posibilidad de flexibilizar ciertas actividades en cuanto al momento y el lugar de ejecución; además, está en la capacidad de distribuir su tiempo con autonomía, de sentir que puede, libremente, desarrollar acciones que redunden en una mayor producción o mejor calidad de los servicios que debe ofrecer a los usuarios.

La segunda dimensión que contempla el estudio es la de seguridad y salud, en la que se pone en juego la responsabilidad del servidor para ajustarse a las medidas de bioseguridad establecidas por la institución y por la normatividad nacional; por otro lado, implica que es responsabilidad del servidor, preservar la integridad de “la información institucional, bajo su entera responsabilidad funcional”. En el mismo sentido, el servidor está obligado a asegurar los mecanismos de traslado o remisión de la información, mostrando, en cada actividad, prudencia y confidencialidad, para conveniencia de la organización y para cumplimiento de las normas que rigen este tipo de trabajo remoto.

La tercera es la referida al uso de medios y equipos, que tiene que ver con aquellas competencias que el servidor debe dominar en el presente siglo, en este sentido Viloría et al. (2018) considerando la propuesta de Fernández (2003) el uso competente de los medios tecnológicos implica manejar información tecnológica pertinente con las que se pueda fortalecer las labores pedagógicas

y administrativas; también, estas capacidades implican la posibilidad de selección, aplicación, diseño y producción de material pedagógico por medio de las tecnologías de la información y comunicación, con lo que se da fortaleza al proceso de atención al público. En este sentido, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en correspondencia con el MTPE (2021) delimitaron los procedimientos que orientan la forma en la que se debe realizar las actividades laborales virtuales y que están contenidas en una guía que debe ser observada por todo empleado público en el ejercicio de sus funciones.

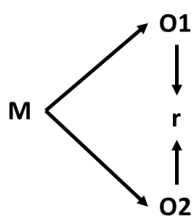
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación y diseño de Investigación

3.1.1 Tipo de investigación: El estudio fue abordado desde una planificación trazado con la finalidad de que se pueda recabar datos relevantes para los objetivos planteados (Hernández, 2014). Esta investigación fue de tipo básico puesto que su propósito no buscó solucionar un problema específico, sino, identificar el nivel de cada variable y la relación que hay entre ellas. (Aguirre, 2015)

3.1.2 Diseño de investigación: Fue no experimental porque no requirió intervenir en el contexto en el que se desarrollaron las variables, tampoco buscó introducir una realidad exterior para producir cambios, solamente se recolectaron datos en el contexto real (Hernández y Mendoza, 2018). Se diseñó de manera descriptiva y de correlación, puesto que, aparte de caracterizar las variables, buscó identificar las asociaciones que presentan y los niveles en los que lo hacen. (Hernández, 2014)

A continuación, se grafica el esquema:



Dónde:

M: Muestra de estudio.

O1: Trabajo remoto

O2: Estrés laboral

r: Relación entre las variables

3.2. Matriz de Operacionalización de Variables (Ver anexo 2)

Definición conceptual: Representa una forma de laborar que trae consigo la manipulación de las herramientas de las tecnologías de la información y comunicación en las que se soporta la realización de las actividades con las que se presta servicio, dejando de lado la asistencia o presencialidad en ambientes concretos; por el contrario, se lleva adelante en los hogares y otros ámbitos que cuenten con tecnología. (Escobedo, 2020)

Definición operacional: Forma de realizar las labores encargadas y que se mide por medio del cumplimiento de la jornada laboral, seguridad y salud, y uso de equipos y materiales.

Definición conceptual Así mismo en lo que respeta a la variable estrés laboral: Es la forma de responder física y emocionalmente ante inconvenientes producidos por desajustes entre las habilidades de los trabajadores y las demandas de los empleadores (Organización internacional de trabajo, 2016).

Definición operacional: Estado emocional que se mide por medio de un cuestionario que incluye el desgaste emocional, la despersonalización y la frustración personal.

3.3. Población, Muestra y Muestreo

3.3.1 Población: es el conjunto que reúne características comunes y que son necesarias para poder el estudio porque comparten el contexto en el que se identificó el problema (Hernández y Mendoza). Con relación a la población objeto de estudio en esta investigación estuvo conformada por 60 docentes de la Institución Educativa de Tumbes.

Tabla 01

Población según turno de trabajo:

Docentes	f	%
Mañana	36	60
Tarde	24	40
Total	60	100

Fuente: Cuadro de asignación de personal.

Tabla 02

Población según su situación laboral:

Docentes	f	%
Nombrado	51	85
Contratado	09	15
Total	60	100

Fuente Cuadro de asignación de personal.

3.3.2. Muestra: Es una porción de la población que conserva los factores que se van a investigar y que permite la generalización de los resultados (Hernández y Mendoza, 2018); en este caso, se estableció que la población por ser pequeña, permitió trabajar con la totalidad de la misma, por lo cual no fue necesario aplicar muestreo; por lo tanto, se trabajó con los 60 docentes de la Institución Educativa de Tumbes.

3.3.3. Muestreo: Se asumió un muestreo no probabilístico porque es un modelo en el que se seleccionan los elementos de la muestra con base subjetiva; en este caso, por conveniencia de la investigación. (Ñaupas et al., 2018)

Criterios de inclusión: Los criterios de inclusión que se tuvieron en cuenta fueron el que sea docente con vínculo laboral vigente de la Institución Educativa de Tumbes, 2022; además, debió manifestar su disponibilidad para participar en el estudio.

Criterios de exclusión: Que manifiesten su no disposición a participar en el estudio. Que no esté presente en el momento de la aplicación de los instrumentos de recogida de datos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se creyó por conveniente asumir la encuesta como la más adecuada; en este sentido, de acuerdo con Vara (2012) elegir una técnica de recogida de datos, implica que, la investigación específica, se supedita a las características de la situación problemática y de la metodología prevista para llevarla adelante.

Técnicas: En la presente investigación se creyó por conveniente asumir la encuesta como la más adecuada; en este sentido, de acuerdo con Vara (2012) elegir una técnica de recogida de datos, implica que, la investigación específica, se supedita a las características de la situación problemática y de la metodología prevista para llevarla adelante.

Instrumentos: Teniendo en cuenta que, como técnica, se seleccionó la encuesta, como una forma de hacerla viable, se aplicó los cuestionarios, porque se estableció que era la instrumentalización idónea para poder recoger datos importantes de cada variable. (Mías, 2018)

Para la confiabilidad de los cuestionarios se aplicó el Alfa de Cronbach a un grupo piloto de 15 docentes de una Institución Educativa del mismo contexto de Tumbes. Los resultados indicaron que, para trabajo remoto, se alcanzó un coeficiente de 0,829 y, para estrés laboral, de 0,775.

Para la validez, se recurrió al juicio de expertos, con cuyo resultado, se garantizó que los instrumentos respondan a las necesidades del estudio.

3.5. Procedimientos:

Para ejecutar el estudio fue necesario accionar un conjunto de procesos de importancia que puedan orientar su aplicación; por esta razón, se requirió, como etapa número uno, solicitar que la dirección de la institución educativa, autorice la ejecución del estudio. De la misma manera, se debió informar a cada uno de los docentes de la institución educativa de Tumbes, en referencia a los fines y condicionamientos para participar en el estudio; en la fase subsiguiente, se identificó el día más conveniente para suministrar un instrumento por cada variable; con estos datos procesados se obtuvieron resultados para luego concluir.

3.6. Método de análisis de datos:

Los datos que se pudieron haber recogido de la participación de los integrantes de la muestra, fueron analizados por la investigadora y se sistematizaron en bases de datos con las que pudieron elaborarse tablas de frecuencias, porcentajes y promedios en las que se presentaron los datos recogidos; por otra parte, las hipótesis fueron contrastadas por medio del coeficiente de Spearman (porque la distribución no fue normal), aplicado en el SPSS, v. 25.

3.7. Aspectos éticos:

Para llevar adelante la investigación, todos los datos que se recogieron fueron manejados con respeto y cautelosamente, obedeciendo a la necesidad de preservación del aspecto confidencial de la información y el participar de manera anónima en la que participaron los profesores de la institución educativa de Tumbes; además, la información que se presentó en los resultados fue la misma que los participantes hubieron remitido de acuerdo a su opinión como una forma de respetar íntegramente.

Respecto a los derechos de autoría, estos fueron íntegramente respetados, sea al momento de realizar las citas o en el caso de las referencias de la bibliografía.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Objetivo general: *Determinar la relación entre el trabajo remoto y el estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa de Tumbes.*

Tabla 3

Nivel de trabajo remoto de los docentes de la Institución Educativa de Tumbes.

Nivel	f	%
Alto	48	80
Medio	12	20
Total	60	100

Fuente: Aplicación de cuestionario a los docentes.

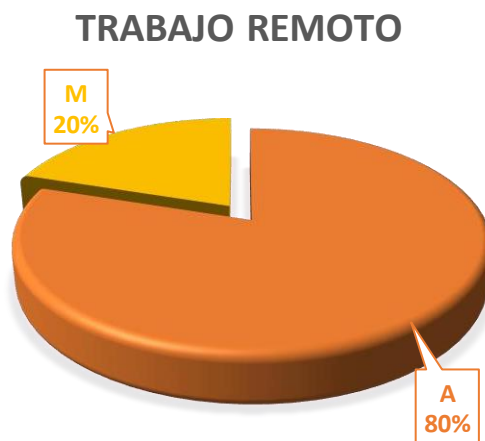


Figura 1: Nivel de trabajo remoto.

Interpretación: En la tabla 3 y en la figura 1 que se le adjunta se observa que, según la percepción de los docentes, el nivel de trabajo remoto es alto, pues el 80% de ellos así lo considera; el 20% indica que el nivel es medio.

Tabla 4

Nivel de estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa de Tumbes.

Nivel	f	%
Alto	4	6.7
Medio	56	93.3
Total	60	100

Fuente: Aplicación de cuestionario a los docentes.



Figura 2: Nivel de estrés laboral.

Interpretación: En esta tabla 4 y en la figura 2 se puede observar que, de acuerdo con la percepción de los docentes encuestados, el nivel de estrés laboral es medio, puesto que el 93,3% de ellos así lo considera; por otro lado, el 6,7% menciona que el nivel de estrés es alto.

Objetivo específico 1:

Establecer la relación entre el trabajo remoto y el desgaste emocional de los docentes de la Institución Educativa de Tumbes.

Tabla 5

Nivel de desgaste emocional de los docentes de la Institución Educativa de Tumbes

Nivel	f	%
Alto	3	5
Medio	27	45
Bajo	30	50
Total	60	100%

Fuente: Aplicación de cuestionario a los docentes.



Figura 3: Nivel de desgaste emocional.

Interpretación: En la tabla 5 y en la figura 3 se puede observar que, de acuerdo como lo percibe el 50% de los docentes participantes, el nivel de desgaste emocional es bajo; el 45% considera que el nivel alcanzado es medio y el 5% menciona que el desgaste emocional es alto.

Objetivo específico 2: Identificar la relación entre el trabajo remoto y la despersonalización de los docentes de la Institución Educativa de Tumbes.

Tabla 6

Nivel de despersonalización de docentes de la Institución Educativa de Tumbes

Nivel	F	%
Bajo	49	81.7
Medio	11	18.3
Total	60	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes.

DESPERSONALIZACIÓN

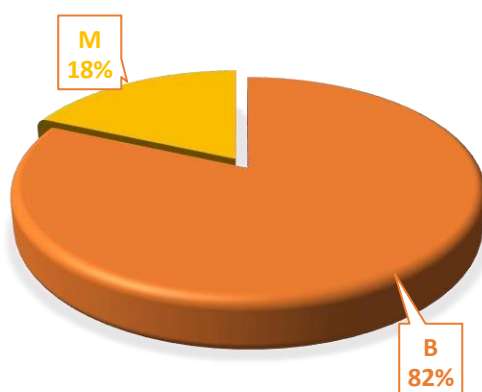


Figura 4: Nivel de despersonalización.

Interpretación: En esta tabla 6 y en la figura 4 se puede observar que, de acuerdo con la percepción del 81.7% de los docentes participantes en el estudio, el nivel de despersonalización es bajo; por otra parte, el 18.3% menciona que el nivel de despersonalización es medio.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre el trabajo remoto y la frustración personal de los docentes de la Institución Educativa de tumbes.

Tabla 7

Nivel de frustración personal

Nivel	f	%
Alto	45	75
Medio	15	25
Total	60	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes.

FRUSTRACIÓN PERSONAL

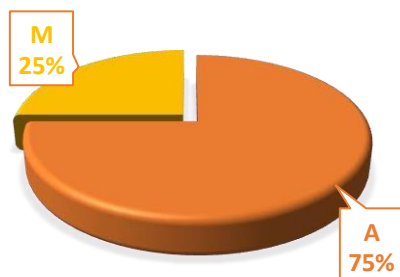


Figura 5: Nivel de frustración personal.

Interpretación: En la presente tabla 7 y en la figura 5 se observa que, según como lo perciben los docentes que han participado del estudio, el nivel de frustración personal es alto, pues el 75% de ellos considera así; el otro 25% menciona que el nivel es medio.

4.2: Estadística inferencial

Prueba de normalidad

Datos

Ho: Los datos se distribuyen normalmente ($P > \alpha 0.05$)

Hi: Los datos no se distribuyen normalmente ($p < \alpha 0.05$)

Tabla 8

Prueba de normalidad de las variables trabajo remoto y estrés laboral

	Kolmogórov-Smirnov		
	<i>Estadístico</i>	<i>Gl</i>	<i>SIG.</i>
Trabajo remoto	<i>,209</i>	<i>60</i>	<i>,000</i>
Estrés laboral	<i>,234</i>	<i>60</i>	<i>,001</i>

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

De acuerdo con esta prueba (Kolmogorov Smirnov por ser tener una muestra de más de 50 participantes) ambas variables alcanzan un p -valor $< 0,05$; por lo tanto, para contrastar las hipótesis propuestas se aplicará una prueba no paramétrica; en este sentido, se asume el coeficiente de correlación de Spearman para contrastar las variables y las dimensiones.

Hipótesis general:

Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa de Tumbes, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre el trabajo remoto y el estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa de Tumbes, 2022.

Tabla 9

Relación entre el trabajo remoto y el estrés laboral de los docentes de la I.E de Tumbes

		Estrés laboral
Trabajo remoto	Coeficiente de correlación Rho	,557**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (Bilateral)

Interpretación:

En la tabla 9 se presenta el grado de relación que existe entre el trabajo remoto y el estrés laboral identificado por la aplicación del Rho de Spearman cuyo índice llega a 0,557; es decir, existe una asociación moderada y directa entre las variables; además, la significancia bilateral es $p < 0,01$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo.

Hipótesis específica 1:

Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el desgaste emocional de los docentes de la Institución Educativa de tumbes.

H₀: No existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el desgaste emocional de los docentes de la Institución Educativa de tumbes.

Tabla 10

Relación entre el trabajo remoto y el desgaste emocional de los docentes de la I.E de Tumbes

		Desgaste emocional
Trabajo remoto	Coefficiente de correlación Rho	,681**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (Bilateral)

Interpretación:

En esta tabla 10 se puede observar el nivel en el que se relaciona el trabajo remoto con el desgaste emocional que se ha conseguido aplicando el Rho de Spearman y su coeficiente alcanza 0,681; lo que indica una asociación moderada y directa entre estos constructos; por otro lado, la significancia bilateral es $p < 0,01$; entonces, la hipótesis nula es rechazada y se acepta la hipótesis de trabajo.

Hipótesis específica 2:

Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la despersonalización de los docentes de la Institución Educativa de Tumbes.

H₀: No existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la despersonalización de los docentes de la Institución Educativa de Tumbes.

Tabla 11

Relación entre el trabajo remoto y la despersonalización de los docentes de la I.E de Tumbes.

		Despersonalización
Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	
	Rho	,614**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (Bilateral)

Interpretación:

En la presente tabla 11 se observa el resultado de aplicar el Rho de Spearman para identificar el nivel de asociación del trabajo remoto con la despersonalización, se obtuvo 0,614; lo que significa que entre ellas hay una relación media y positiva; también se consiguió $p < 0,01$ y, en este caso, la hipótesis nula es rechazada y la alternativa se acepta.

Hipótesis específica 3:

Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la frustración personal de los docentes de la Institución Educativa de Tumbes.

H₀: No existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la frustración personal de los docentes de la Institución Educativa de Tumbes.

Tabla 12

Relación entre el trabajo remoto y la frustración personal de los docentes de la I.E de tumbes.

		Frustración personal
Trabajo remoto	Coefficiente de correlación Rho	,436**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (Bilateral)

Interpretación:

En cuanto a lo que se observa en la tabla 12, se puede apreciar lo que se ha identificado al aplicar el Rho de Spearman, pues su coeficiente llega a 0,436, lo que indica que, entre el trabajo remoto y la frustración personal se relacionan en un nivel moderado y directo, además, la significancia bilateral fue $p < 0,01$; para este caso se rechaza la hipótesis nula y se asume la alternativa.

V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general del presente estudio, buscó la determinación de cómo se relaciona el trabajo remoto con el estrés laboral de los profesores; para este efecto, se aplicaron cuestionarios a los 60 docentes que laboran en esta institución educativa y, con ello, se pudo identificar el nivel en el que se percibe cada variable y, luego, aplicando estadística inferencial, poder contrastar la hipótesis general de trabajo.

Se evidenció que el nivel de trabajo remoto, de acuerdo con lo que indicaron los docentes, es alto, puesto que el 80% mencionó que estaba en ese nivel; esto quiere decir que los docentes consideran que esta nueva forma de trabajar, producida por la pandemia de la Covid-19, sigue manteniendo una gran parte del trabajo educativo.

En cuanto al estrés laboral, fue percibido como de nivel moderado o medio por el 93,3%; es decir que, la gran mayoría de los encuestados considera que hay una incidencia de situaciones estresantes que se están presentando en el ámbito educativo y que afectan, especialmente, a los maestros y a sus funciones educativas. Los resultados sobre el estrés laboral son similares a los que encontró Chávez (2018) quien consiguió diagnosticar cómo se vinculan las situaciones de riesgo con el estrés laboral y concluyó que el estrés laboral se asocia estrechamente con las situaciones amenazantes.

En lo que se refiere al nivel de relación entre el trabajo remoto y el estrés laboral, fue calculado con la aplicación del Rho de Spearman, puesto que los datos no tenían una distribución normal; en ese caso, el coeficiente indicó 0,557; lo que indicó una asociación moderada o media y directa; es decir que, cuando hay un alto trabajo remoto, también hay un nivel alto de estrés, o cuando baja el trabajo remoto, desciende el grado de estrés.

También se encontró que la significancia bilateral fue $p < 0,01$, por esto, la hipótesis nula se rechazó y se acepta la hipótesis de trabajo.

En el aspecto teórico, se acepta lo que indica Escobedo (2020) el trabajo remoto o teletrabajo es una forma de prestación del servicio que no tiene la exigencia de la presencialidad física para poder realizar las funciones específicas que le hayan asignado, en el caso de los docentes, durante la pandemia tuvieron que realizar todos los procesos del trabajo educativo por este medio; incluso ahora, se mantienen los grupos de whatsapp y se atiende a los estudiantes y a los padres de familia, aparte, por este medio se mantienen reuniones de trabajo y capacitaciones. Como indica Valencia (2018), se necesita de equipos tecnológicos y de un nivel aceptable de manejo de los mismos.

Los resultados de este objetivo general mantienen una relación de discordancia con los que ha reportado Bazán (2021) en su estudio sobre estrés y desempeño de maestros universitarios con el que llegó a la conclusión de que las variables se asocian en un nivel bajo y directo, sin embargo, su significancia bilateral fue $p > 0,05$, por lo que no existe correlación entre las variables. Tampoco tiene coincidencias con los resultados del estudio de Marigorda (2020) quien pudo concluir que, si bien hay una relación significativa entre las variables, el coeficiente marcó $-0,681$; es decir que él encontró una relación inversa o negativa, mientras que en el presente estudio se reporta una relación positiva o directa.

En el caso del estudio de Osorio (2021) sobre trabajo remoto, se encuentran coincidencias parciales, pues se identificó que existe relación directa entre las variables, pero en nivel alto, diferente a lo que se encontró en la presente investigación en la que la relación fue baja.

En lo referente al primer objetivo específico, buscó establecer la relación entre el trabajo remoto y el desgaste emocional de los docentes de la Institución Educativa de Tumbes y los resultados que se reportan muestran, primero, que el nivel de desgaste emocional, de acuerdo a como lo perciben los docentes de la institución educativa en la que se aplicó el estudio, es bajo (50%), lo que quiere decir que, a pesar de las situaciones límite que tienen que afrontar los maestros en este tiempo de pandemia, con la preocupación de contagio y de peligro de la vida, se reconoce que hay desgaste, pero en un nivel bajo; sin embargo, hay que tener presente el dato, porque puede ir en aumento y afectar su salud y su labor docente.

Cuando se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman para poder establecer el grado de asociación del trabajo remoto con el desgaste emocional, se alcanza un índice de 0,681, con lo que se tiene una relación alta y directa; además, se encontró una significancia bilateral de $p < 0,01$, por esta razón, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de trabajo.

La dimensión desgaste emocional se fundamentó teóricamente en lo que indican Maslach y Jackson (1982), citados por Sauter et al. (2016) para quienes el desgaste de emociones es parecido al agotamiento físico o al cansancio de la mente y, en este sentido, los individuos se muestran cansados, aunque primero no lo notan, después empiezan a tomar conciencia de que sus actividades no tienen la misma eficacia por el agotamiento que sienten; cuando se llega a este nivel, se debe buscar apoyo profesional para revertir la situación.

En cuanto al segundo objetivo específico, con el que se buscó la identificación de cómo se relacionan el trabajo remoto y la despersonalización de los docentes de la Institución Educativa de Tumbes; por esta razón, se buscó encontrar el nivel de despersonalización de los docentes, medida desde

su propia percepción, se encontró que la despersonalización tiene un nivel bajo, pues el 81,7% de los participantes en la muestra así lo consideran.

Estos resultados son respaldados por lo que, teóricamente, indica Ruíz (2017), en el sentido de que la despersonalización es una conjunción de afectos y expresiones contrarias, alejadas de las características propias de la personalidad de un individuo; se relaciona con un alto nerviosismo, irritabilidad y una baja producción en las funciones asignadas en el centro laboral; las personas que se despersonalizan tienden a alejarse o aislarse y, generalmente, culpan a los demás sobre su bajo rendimiento.

Para dar cumplimiento a lo que se perseguía con el tercer objetivo específico; es decir a establecer la relación entre el trabajo remoto y la frustración personal de los docentes de la Institución Educativa de Tumbes, primero se identificó el nivel de percepción de los docentes sobre la frustración personal encontrando que el 75% de los participantes en el estudio lo consideran como alto; en este sentido, los resultados son contradictorios en relación a las dos dimensiones anteriores y pueden entenderse porque esta situación es la más externa de las que componen al estrés; como indican Chávez y Quito (2019) cuando hablan de que la persona que lo padece se siente fracasado e insatisfecho, sea en lo personal como en lo social; entonces, la frustración llega cuando las actividades no se logra como estaba prevista.

Al aplicar el Rho de Spearman para calcular la relación del trabajo remoto con la frustración personal de los docentes que participaron en este estudio; se encontró que el índice llegó a 0,436, lo que indicó que estos constructos se asocian de forma moderada y directa y la significancia fue $p < 0,01$, por esto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alternativa.

Teniendo en cuenta que la frustración personal tiene relación con el desempeño, en este caso, de los docentes que han participado en el estudio, se encuentra similitud con lo que encontró Bazán (2021) es decir, que se encontró una relación baja y directa; sin embargo, su correlación no es significativa como la que se ha encontrado en el presente estudio. Por otra parte, se discrepa con Marigorda (2020) quien encontró relación alta e inversa entre el estrés y el desempeño de los maestros, lo que es contrario a lo reportado en esta investigación.

VI. CONCLUSIONES

1. Se pudo determinar que existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa de Tumbes, 2022, lo que se evidencia con el Rho de Spearman cuyo coeficiente fue de 0,557 y su significancia bilateral de $p < 0,01$ con lo que la hipótesis nula fue rechazada y se aceptó la hipótesis alternativa.
2. Quedó establecida la existencia de una relación significativa entre el trabajo remoto y el desgaste emocional de los docentes de la Institución de Tumbes, lo que se corroboró con el Rho de Spearman que llegó a 0,681 con una $p < 0,01$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa.
3. Se estableció que existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la despersonalización de los docentes de la Institución Educativa de Tumbes, lo que fue corroborado con un Rho de Spearman de 0,614 y una significancia bilateral $p < 0,01$; según esto, la hipótesis nula fue rechazada y se aceptó la alternativa.
4. Se pudo identificar la existencia de una relación significativa entre el trabajo remoto y la frustración personal de los docentes de la Institución Educativa de Tumbes, lo que se comprobó aplicando el Rho de Spearman y obteniendo 0,436 y una significancia bilateral $p < 0,01$; por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alternativa.

VII. RECOMENDACIONES

Que los directivos de la Institución Educativa de Tumbes, convoquen a los docentes para poder socializar los resultados del presente estudio, con la finalidad de poder asumirlo como un diagnóstico y se puedan identificar las estrategias pertinentes para revertir la situación.

Que los directivos de la Institución Educativa de Tumbes, aseguren apoyo profesional especializado para que puedan ayudar a que sus docentes puedan minimizar el desgaste emocional y, por lo tanto, no se afecte su salud ni su trabajo educativo.

Que el equipo docente tome conciencia de que corre riesgo de despersonalizarse, lo que sería contraproducente para su persona y para su labor profesional; por tal razón, deben asumir el trabajo remoto como una herramienta de apoyo y no como una imposición o carga añadida a las labores educativas.

Que los docentes de la Institución Educativa de Tumbes, busquen una comunicación efectiva y afectiva entre ellos, con el propósito de evitar la frustración personal y puedan apoyarse para que no se llegue a cuadros de estrés y se necesite tratamiento especializado.

REFERENCIAS

- Baldeón (2020) Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020. Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Barrientos, W. (2019). Competencias digitales y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa el Salvador, 2019. Lima: Universidad César Vallejo.
- Bazán (2021) Relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima, 2021. Universidad César Vallejo, Lima.
- Belzunegui, y Erro. (2021). El Teletrabajo como Innovación Organizacional en las Entidades del Tercer Sector. Revista de Comercio Electrónico en Organizaciones (JECO).
- Bonilla, L. A. (2017). Telework and its Relationship with Health and Safety at Work. Ciencia & trabajo.
- Castillo, D. (2020). La continuación del trabajo remoto. Diario Gestión.
- Chávez, V. (2018). Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en el personal docente de una Institución Educativa del Distrito Metropolitano de Quito. Tesis de Maestría Universidad Central de Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/17263>
- Corral, Y., & Corral, I. (2020). Una mirada a la educación a distancia y uso de las TICs en tiempos de pandemia [Tecnología de Información y Comunicación en Educación]. N° (14) 3. <https://revistaeduweb.org/index.php/eduweb/article/view/14/13>
- Cuba, R. (2019). Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo. [Tesis de maestría Universidad Nacional del Centro del Perú] <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20500.12894/5365>
- Eirín (2018) *Estrés y desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” Huaral- 2014.* Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7315/Flores_BRRGer

- %C3%B3nimo_SEG.pdf?sequence=1&isAllowed=y Freudenberguer, H. (1974). Burn-out. . Doubleday.
- Escobedo, S. (2020). El teletrabajo y la productividad laboral en las empresas. Revisión sistemática de la literatura. Universidad César Vallejo.
- Fernández, Jofre, Fiotti y Odeon. (2019). Proceso de definición de las competencias digitales para su evaluación en la educación superior en estudiantes de la carrera de psicología. XI Congreso Internacional de Investigación y.
- Hernández & Mendoza. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. DOI: Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Hernández Sampieri, R. F. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed). México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Huang, J., Han, M., Luo, T., Ren, A., y Zhou, X. (2020). Mental health survey of 230 medical staff in a tertiary infectious disease hospital for COVID-19. Scielo, 1- 6.
- Huarcaya, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de Covid - 19. Revista peruana de medicina experimental y salud pública, 37(2), 327-334. <https://doi.org/10.17843/rpmpesp.2020.372.5419>
- Humphreys. (2019). Remote Work in Ireland Future Jobs 2019. Minister for Business Enterprise and Innovation., pp. 1-55.
- Jaramillo, M. y Ñopo H. (2020). "Covid-19 y el shock externo: Impactos económicos y opciones de política en el Perú". PNUD LAC C19 Pds No. 5. PNUD América Latina y El Caribe. Covid 19, Serie de documentos de política pública. Marzo de 2020.
- Marigorda (2020) Estrés laboral y el desempeño docente durante la educación remota en una institución educativa Rural de Ayabaca Piura 2020. Universidad César Vallejo, Piura.
- Martos-Africa., Perez-Fuentes., M. C, Molero-Simon, M. M. (2018). Burnout y engagement en estudiantes de ciencias de la salud. Revista european

Jornal of Investigacion in Health psychology and education 8(23-36).
<https://doi.org/10.30552/ejihpe.v8i1.223>

Mias, C. D. (2018). *Metodología de investigación estadística aplicada e instrumentos en neuropsicología: Guía práctica para investigación*. Grupo Encuentro Editor.

Mifflin H. Descriptive/Correlational Research. Cliffs Notes. 2020 July.

Moreno, J. (2019). Formación docente en Competencias tecnológicas en la era digital: Hacia un impacto sociocultural. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/12250>.

MTPE, M. d. (2021). Trabajo remoto creció de manera exponencial en el 2020, según Informe. Lima. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE.

Narváez López, O. A. (2019). Revisión teórica documental sobre el estrés laboral y el impacto de las estrategias de afrontamiento para la prevención y manejo del estrés. Boletín Informativo CEI, 6.

Ñaupas, H., et.al. (2018) *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. 4a. Edición. Bogotá: Ediciones de la U.

Organización de las Naciones Unidas (2019) El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día. Tomado de <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>.

Organización Internacional del Trabajo. OIT (2021) Salud y seguridad en el trabajo. Ginebra.

Osorio, H. (2021). Trabajo remoto y calidad de atención a través del aplicativo web MAU en la Corte Superior de Justicia de Lima. Universidad César Vallejo.

Rottenbacher, J. M. (2018). Una mirada a la salud mental desde la opinión de los peruanos. Instituto de Opinión Pública PUCP, 1-5.

Saavedra & Hidalgo (2020) Competencias tecnológicas y desempeño laboral de los colaboradores en la DRE Tumbes, 2020 (artículo científico). Universidad de San Martín de Porres, Lima.

- Saavedra, M., & Hidalgo, I. &. (2020). Competencias de los profesionales y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2020. Universidad de San Martín de Porres.
- Sangra y otros (2019) Enseñanza media: los desafíos de la inclusión, en C. Braslavsky (org.), La educación secundaria ¿Cambio o inmutabilidad? Análisis y debate de procesos europeos y latinoamericanos contemporáneos, Buenos Aires, Editorial Santillana/IIPE.
- Skodol, A. Introducción a los trastornos de la personalidad. [Online].; 2020 [cited 2022 abril 11. Available from: <https://www.msmanuals.com/es/hogar/trastornos-de-la-saludmental/trastornos-de-la-personalidad/introducci%C3%B3n-a-los-trastornos-de-la-personalidad>.
- Solís et al. (2019). Competencias y desempeño profesional desde la Educación Médica. Revista Cubana de Tecnología de la Salud, Universidad Nacional de La Habana.
- Surugiu, Surugiu & Mazilescu. (2018). ICTs and employment: new opportunities on the labour market. Annals of Spiru Haret University, Economic Series, Universitatea Spiru Haret, vol. 18(2)(2), pages 117-141.
- UNESCO. (2020). La brecha digital y sus desafíos durante la pandemia. Organización de las Naciones Unidas.
- Valencia, A. (2018). Article scientific. Regulatory Aspects of Teleworking in Peru: Analysis and Perspectives. Revista IUS versión impresa.
- Vara, A. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Universidad de San Martín de Porres.
- Wojcak, E. &. (2017). National Culture and Application of Telework in Europe. . . European Journal of Business Science and Technology. (3). doi:10.11118/ejobsat.v3i1.79.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: TRABAJO REMOTO Y ESTRÉS LABORAL EN LA I.E. "REPÚBLICA DEL PERÚ", TUMBES, 2022

Problema: ¿CUÁL ES LA RELACIÓN ENTRE EL TRABAJO REMOTO Y EL ESTRÉS LABORAL EN LA I.E. "REPÚBLICA DEL PERÚ", TUMBES, ¿2022?

Línea de investigación: GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Método
¿CUÁL ES LA RELACIÓN ENTRE EL TRABAJO REMOTO Y EL ESTRÉS LABORAL EN LA I.E. "REPÚBLICA DEL PERÚ", TUMBES, ¿2022?	Objetivo General:	Hipótesis General:	Variable Independiente			Tipo de investigación: Básica
	Determinar la relación entre trabajo remoto y estrés laboral en la I.E. "República del Perú", Tumbes, 2022.	Existe una relación significativa entre trabajo remoto y estrés laboral en la I.E. "República del Perú", Tumbes, 2022.	Trabajo remoto	Jornada laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento de horario. ▪ Gestión del tiempo pedagógico. ▪ Coordinaciones y reuniones. 	Enfoque: Cuantitativo.
				Seguridad y salud.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bioseguridad personal. ▪ Bioseguridad de estudiantes. ▪ Tratamiento de información. 	Diseño: Descriptivo correlacional
				Manejo de equipos y medios	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento tecnológico. ▪ Interacción. ▪ Soporte técnico. 	Alcance: Transversal
	Objetivos Específicos:	Hipótesis Específicas	Variable dependiente:			Nivel: Descriptivo
	Establecer la relación entre el trabajo remoto y el desgaste emocional de los docentes de la Institución Educativa "República del Perú".	Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el desgaste emocional de los docentes de la I.E. "República del Perú". Existe una relación	Desempeño docente	Desgaste emocional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensación de depresión. ▪ Agotamiento emocional. 	Población: 60
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Respuesta impersonal. ▪ Carencia de sentimientos 	Muestra: 60	
			Frustración personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sentimientos de incompetencia. ▪ Carencia de autorrealización 	Muestreo: No aplica por ser una muestra censal.	

	<p>Identificar la relación entre el trabajo remoto y la despersonalización de docentes de la Institución Educativa "República del Perú".</p> <p>Establecer la relación entre el trabajo remoto y la frustración personal de los docentes de la Institución Educativa "República del Perú".</p>	<p>significativa entre el trabajo remoto y la despersonalización de docentes de la Institución Educativa "República del Perú".</p> <p>Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la frustración personal de los docentes de la Institución Educativa "República del Perú".</p>				
--	--	---	--	--	--	--

MATRIZ DE LA OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
TRABAJO REMOTO	El trabajo remoto es una modalidad de trabajo que se realiza utilizando tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para realizar actividades laborales en la prestación de servicios entre empleadores y empleados, por lo cual los trabajadores realizan sus actividades sin asistir a los recintos laborales, si no que hacen su trabajo desde su domicilio u otro lugar. (Bonilla, 2017)	Es la prestación de las actividades laborales por medios virtuales; se mide con un cuestionario sobre el cumplimiento de la jornada laboral, seguridad y salud, uso de equipos y medios.	Jornada laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento de horario. ▪ Gestión del tiempo pedagógico. ▪ Coordinaciones y reuniones. 	Ordinal
			Seguridad y salud.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bioseguridad personal. ▪ Bioseguridad de estudiantes. ▪ Tratamiento de información. 	
			Manejo de equipos y medios	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento tecnológico. ▪ Interacción. ▪ Soporte técnico. 	
ESTRÉS LABORAL	Respuesta emocional y física de un inconveniente causado por el desequilibrio entre las capacidades y exigencias de las organizaciones respecto al trabajador (Organización internacional de trabajo, 2016).	Estado emocional que se mide por medio de un cuestionario que incluye el desgaste emocional, la despersonalización y la frustración personal.	Desgaste emocional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensación de depresión. ▪ Agotamiento emocional. 	Ordinal
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Respuesta impersonal. ▪ Carencia de sentimientos. 	
			Frustración personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sentimientos de incompetencia. ▪ Carencia de autorrealización 	

“AÑO DEL BICENTERARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Tumbes, 04 de mayo del 2022.

CARTA N° 002- 2022/ GRT-DRET-UGEL-T-IERP-D.

**Señora: PROF. MARIA ELENA SOTO BARRETO
ESTUDIANTE DE MAESTRÍA DE LA UCV
Ciudad. – Tumbes**

De mi consideración:

Por medio de la presente me dirijo a Usted, para saludarla en nombre de la I.E “REPÚBLICA DEL PERÚ”, y a la vez, para **OTORGARLE LA AUTORIZACIÓN** para la aplicación de instrumentos del PROYECTO DE INVESTIGACIÓN TITULADO “**TRABAJO REMOTO Y ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA IE “REPÚBLICA DEL PERÚ, TUMBES, 2022”**

Es propicia la oportunidad para expresarle mi sincera consideración y estima personal.

Atentamente,

CC. Archivo.


DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN TUMBES
UGEL T. I.E. "REPÚBLICA DEL PERÚ"
Yasmine Ahazgo Miria
M^g. Yasmine Ahazgo Miria
DIRECTORA

Ficha técnica del instrumento

1. **Denominación:** Cuestionario sobre trabajo remoto.
2. **Autora:** Soto Barreto, María Elena
3. **Fecha:** mayo de 2022.
4. **Objetivo:** Recoger la percepción sobre el trabajo remoto en institución educativa.
5. **Destinatarios:** Docentes
6. **Administración:** Individual
7. **Duración:** 20 minutos
8. **Estructura:** Dimensiones e ítems

Dimensiones	Ítems
Jornada laboral	1, 2, 3
Seguridad y salud	4,5,6, 7
Uso de medios y equipos	8,9,10,11,12

9. Evaluación:

Escala

Escala cualitativa	Escala cuantitativa
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

Niveles

Nivel	Escala
Alto	45 - 60
Medio	29 - 44
Bajo	12 - 28

Ficha técnica del instrumento

1. **Denominación:** Cuestionario sobre estrés laboral.
2. **Autora:** Soto Barreto, María Elena
3. **Fecha:** mayo de 2022.
4. **Objetivo:** Identificar la percepción sobre el estrés laboral en institución educativa.
5. **Destinatarios:** Docentes
6. **Administración:** Individual
7. **Duración:** 20 minutos
8. **Estructura:** Dimensiones e ítems

Dimensiones	Ítems
Cansancio emocional	1, 2, 3,4,5,6,7,8,9
Despersonalización	10,11,12,13
Frustración personal	14,15,16,17,18,19,20

9. Evaluación:

Escala

Escala cualitativa	Escala cuantitativa
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

Niveles

Nivel	Escala
Alto	74 - 100
Medio	47 - 73
Bajo	20 - 46

CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO REMOTO

Estimado trabajador:

El presente instrumento tiene carácter académico y ha sido elaborado con la intención de recabar su percepción sobre la ejecución del trabajo remoto en los docentes de la Institución Educativa “República del Perú”. Es anónimo, por lo que solicitamos pueda responder con total confianza a cada uno de los ítems.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) según sea su criterio;

1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi Siempre y 5) Siempre.

N°	DIMENSIONES E ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	JORNADA LABORAL					
1	En el trabajo remoto cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral.					
2	Su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro del trabajo remoto.					
3	Utiliza y gestiona los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral.					
	SEGURIDAD Y SALUD					
4	El trabajo remoto le permite tratar la información brindada por la UGEL de manera segura.					
5	Fue informado de las medidas preventivas de seguridad y salud durante el trabajo remoto.					
6	Aplica medidas preventivas para la conservación de la seguridad y salud dentro del trabajo remoto					
7	Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan, priorizando su salud durante el trabajo remoto.					
	USO DE EQUIPOS Y MEDIOS					
8	Tiene conocimientos sobre uso de equipos y medios tecnológicos y de información.					
9	Cuenta con los equipos y medios que Ud. cree necesarios para el desarrollo de actividades de forma remota.					
10	Los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto mejoran la gestión administrativa.					
11	Los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto le permiten interactuar más con directivos, docentes, administrativos, mejorando la gestión administrativa.					
12	Le brinda la institución el soporte técnico ante inconvenientes en el uso de equipos y medios para el desarrollo de trabajo remoto.					

CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

Estimado docente:

El presente instrumento tiene carácter académico y ha sido elaborado con la intención de recabar su percepción sobre el nivel de estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa “República del Perú”. Es anónimo, por lo que solicitamos pueda responder con total confianza a cada uno de los ítems.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) según sea su criterio;

1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi Siempre y 5) Siempre.

N°	DIMENSIONES E ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Cansancio emocional					
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.					
2	Al final de la jornada me siento agotado.					
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.					
4	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.					
5	Me siento “quemado” por el trabajo					
6	Me siento frustrado por mi trabajo.					
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.					
8	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.					
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.					
	Dimensión: Despersonalización					
10	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.					
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.					
12	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.					

13	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.					
	Dimensión: Frustración personal					
14	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos					
15	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos					
16	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros					
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases					
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos					
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo					
20	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo					

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL MAESTRANTE		
Apellidos y Nombres	María Elena Soto Barreto	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
TRABAJO REMOTO Y ESTRÉS LABORAL EN LA I.E. "REPÚBLICA DEL PERÚ", TUMBES, 2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el trabajo remoto	
Objetivo	Identificar el nivel de trabajo remoto en la institución educativa	
Dirigido a:	Docentes de secundaria	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y nombres	Villar Astudillo Nexar Hernando	
Documento de Identidad	00374000	
Grado Académico	Doctor en educación	
Especialidad	Licenciado en educación secundaria	
Experiencia Profesional	25 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
X		
Sugerencia: Debe mejorar la redacción, y guardar coherencia		

Fecha: Tumbes, 10 de mayo del 2022



Nexar Hernando Villar Astudillo

Juez experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO SOBRE HABILIDADES INVESTIGATIVAS

DIMENSIONES /ITEMS	PERTINENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
JORNADA LABORAL							
En el trabajo remoto cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral.	X		X		x		
Su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro del trabajo remoto.	X		X		x		
Utiliza y gestiona los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral.	X		X		x		
SEGURIDAD Y SALUD	X		X		x		
El trabajo remoto le permite tratar la información brindada por la UGEL de manera segura.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Fue informado de las medidas preventivas de seguridad y salud durante el trabajo remoto.	X		X		X		
Aplica medidas preventivas para la conservación de la seguridad y salud dentro del trabajo remoto	X		X		X		
Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan, priorizando su salud durante el trabajo remoto.	X		X		x		
USO DE EQUIPOS Y MEDIOS	X		X		x		
Tiene conocimientos sobre uso de equipos y medios tecnológicos y de información.	X		X		x		
Cuenta con los equipos y medios que Ud. cree necesarios para el desarrollo de actividades de forma remota.	X		X		x		
Los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto mejoran la gestión administrativa.	X		X		x		
Los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto le permiten interactuar más con directivos, docentes, administrativos, mejorando la gestión administrativa.	X		X		x		
Le brinda la institución el soporte técnico ante inconvenientes en el uso de equipos y medios para el desarrollo de trabajo remoto.	X		X		x		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: VILLAR ASTUDILLO, NEXAR HERNANDO

DNI: 00374000

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: DOCTOR EN EDUCACIÓN

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nexar Hernando Villar Astudillo', is shown within a light gray rectangular box. The signature is fluid and cursive, with a large initial 'N' and a final flourish.

Nexar Hernando Villar Astudillo
Juez experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO SOBRE HABILIDADES INVESTIGATIVAS

DIMENSIONES /ITEMS	PERTINENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Cansancio emocional							
Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	X		X		x		
Al final de la jornada me siento agotado.	X		X		x		
Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	X		X		x		
Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	X		X		x		
Me siento “quemado” por el trabajo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Me siento frustrado por mi trabajo.	X		X		X		
Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	X		X		X		
Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	X		X		x		
En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	X		X		x		
Dimensión: Despersonalización	X		X		x		
Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.	X		X		x		
Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	X		X		x		
Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.	X		X		x		
Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		x		
Dimensión: Frustración personal							

Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos							
Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos							
Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros							
Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases							
Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos							
He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo							
Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo							

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: VILLAR ASTUDILLO, NEXAR HERNANDO

DNI: 00374000

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: DOCTOR EN EDUCACIÓN

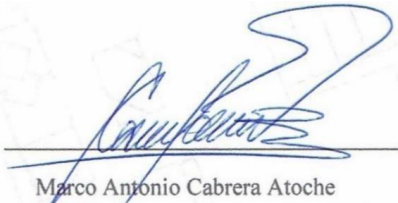


Nexar Hernando Villar Astudillo
Juez experto

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL MAESTRANTE		
Apellidos y Nombres	Soto Barreto María Elena	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
TRABAJO REMOTO Y ESTRÉS LABORAL EN LA I.E. "REPÚBLICA DEL PERÚ", TUMBES, 2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el trabajo remoto	
Objetivo	Identificar el nivel de trabajo remoto en la institución educativa	
Dirigido a:	Docentes de secundaria	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y nombres	Cabrera Atoche, Marco Antonio	
Documento de Identidad	00240205	
Grado Académico	Doctor en administración de la educación	
Especialidad	Licenciado en educación: especialidad de Lengua, Filosofía y Religión	
Experiencia Profesional	31 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
X		
Sugerencia: Aplicar según lo indicado en la tesis		

Fecha: Tumbes, 10 de mayo del 2022



Marco Antonio Cabrera Atoche

Juez experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO SOBRE HABILIDADES INVESTIGATIVAS

DIMENSIONES /ITEMS	PERTINENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
JORNADA LABORAL							
En el trabajo remoto cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral.	X		X		x		
Su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro del trabajo remoto.	X		X		x		
Utiliza y gestiona los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral.	X		X		x		
SEGURIDAD Y SALUD	X		X		x		
El trabajo remoto le permite tratar la información brindada por la UGEL de manera segura.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Fue informado de las medidas preventivas de seguridad y salud durante el trabajo remoto.	X		X		X		
Aplica medidas preventivas para la conservación de la seguridad y salud dentro del trabajo remoto	X		X		X		
Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan, priorizando su salud durante el trabajo remoto.	X		X		x		
USO DE EQUIPOS Y MEDIOS	X		X		x		
Tiene conocimientos sobre uso de equipos y medios tecnológicos y de información.	X		X		x		
Cuenta con los equipos y medios que Ud. cree necesarios para el desarrollo de actividades de forma remota.	X		X		x		
Los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto mejoran la gestión administrativa.	X		X		x		
Los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto le permiten interactuar más con directivos, docentes, administrativos, mejorando la gestión administrativa.	X		X		x		
Le brinda la institución el soporte técnico ante inconvenientes en el uso de equipos y medios para el desarrollo de trabajo remoto.	X		X		x		

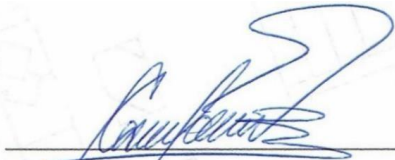
Le brinda la institución el soporte técnico ante inconvenientes en el uso de equipos y medios para el desarrollo de trabajo remoto.	X		X		x		
---	---	--	---	--	---	--	--

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: VILLAR ASTUDILLO, NEXAR HERNANDO

DNI: 00240205

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: DOCTOR EN EDUCACIÓN



Marco Antonio Cabrera Atoche

Juez experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO SOBRE HABILIDADES INVESTIGATIVAS

DIMENSIONES /ITEMS	PERTINENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Cansancio emocional							
Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	X		X		x		
Al final de la jornada me siento agotado.	X		X		x		
Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	X		X		x		
Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	X		X		x		
Me siento “quemado” por el trabajo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Me siento frustrado por mi trabajo.	X		X		X		
Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	X		X		X		
Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	X		X		x		
En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	X		X		x		
Dimensión: Despersonalización	X		X		x		
Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.	X		X		x		
Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	X		X		x		
Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.	X		X		x		
Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		x		
Dimensión: Frustración personal							

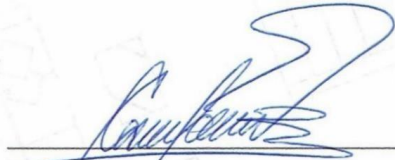
Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos							
Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos							
Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros							
Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases							
Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos							
He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo							
Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo							

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: CABRERA ATOCHE, MARCO ANTONIO

DNI: 00240205

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN



Marco Antonio Cabrera Atoche

Juez experto

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL MAESTRANTE		
Apellidos y Nombres	María Elena Soto Barreto	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
TRABAJO REMOTO Y ESTRÉS LABORAL EN LA I.E. "REPÚBLICA DEL PERÚ", TUMBES, 2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el trabajo remoto	
Objetivo	Identificar el nivel de trabajo remoto en la institución educativa	
Dirigido a:	Docentes de secundaria	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y nombres	Luna Severino Enrique Orlando	
Documento de Identidad	00326858	
Grado Académico	Magister en administración de la educación	
Especialidad	Licenciado en educación: Ciencias Naturales	
Experiencia Profesional	24 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
X		
Sugerencia: Aplicar según lo indicado en la tesis		

Fecha: Tumbes, 10 de mayo del 2022



Prof. Enrique O. Luna Severino
D.N.I. 00326858

Juez experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO SOBRE HABILIDADES INVESTIGATIVAS

DIMENSIONES /ITEMS	PERTINENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
JORNADA LABORAL							
En el trabajo remoto cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral.	X		X		x		
Su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro del trabajo remoto.	X		X		x		
Utiliza y gestiona los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral.	X		X		x		
SEGURIDAD Y SALUD	X		X		x		
El trabajo remoto le permite tratar la información brindada por la UGEL de manera segura.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Fue informado de las medidas preventivas de seguridad y salud durante el trabajo remoto.	X		X		X		
Aplica medidas preventivas para la conservación de la seguridad y salud dentro del trabajo remoto	X		X		X		
Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan, priorizando su salud durante el trabajo remoto.	X		X		x		
USO DE EQUIPOS Y MEDIOS	X		X		x		
Tiene conocimientos sobre uso de equipos y medios tecnológicos y de información.	X		X		x		
Cuenta con los equipos y medios que Ud. cree necesarios para el desarrollo de actividades de forma remota.	X		X		x		
Los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto mejoran la gestión administrativa.	X		X		x		
Los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto le permiten interactuar más con directivos, docentes, administrativos, mejorando la gestión administrativa.	X		X		x		
Le brinda la institución el soporte técnico ante inconvenientes en el uso de equipos y medios para el desarrollo de trabajo remoto.	X		X		x		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: LUNA SEVERINO, ENRIQUE ORLANDO

DNI: 00326858

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN



Prof. Enrique O. Luna Severino
D.N.I. 00326858

Juez experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO SOBRE HABILIDADES INVESTIGATIVAS

DIMENSIONES /ITEMS	PERTINENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Cansancio emocional							
Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	X		X		x		
Al final de la jornada me siento agotado.	X		X		x		
Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	X		X		x		
Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	X		X		x		
Me siento “quemado” por el trabajo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Me siento frustrado por mi trabajo.	X		X		X		
Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	X		X		X		
Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	X		X		x		
En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	X		X		x		
Dimensión: Despersonalización	X		X		x		
Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.	X		X		x		
Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	X		X		x		
Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.	X		X		x		
Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		x		
Dimensión: Frustración personal							

Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos							
Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos							
Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros							
Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases							
Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos							
He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo							
Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo							

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: LUNA SEVERINO, ENRIQUE ORLANDO

DNI: 00326858

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN



Prof. Enrique O. Luna Severino
D.N.I. 00326858

Juez experto

Calculo del Alfa de Cronbach: Trabajo remoto

N°	JORNADA LABORAL			SEGURIDAD Y SALUD				USO DE EQUIPOS Y MEDIOS					TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	41
2	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	46
3	5	4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	3	44
4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	48
5	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	29
6	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	48
7	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	50
8	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	51
9	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
10	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	51
11	4	3	4	3	3	5	3	4	4	3	3	3	42
12	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	50
13	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	46
14	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	51
15	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	45
Total	64	54	61	54	57	67	52	55	57	58	63	53	692
Vi	0.781	0.4	0.6381	0.2571	0.1714	0.4095	0.2667	0.381	0.4571	0.5524	0.4571	0.5524	5.3238
										Alfa = 0.8285346			

Calculo del Alfa de Crombach: Estrés laboral

N°	CANSANCIO EMOCIONAL										DESPERSONALIZACIÓN				REALIZACIÓN PERSONAL						TOTA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	L
1	3	3	3	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	58
2	4	4	3	2	3	3	3	2	3	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	62
3	3	3	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	5	5	4	52
4	4	4	3	2	2	1	3	3	1	1	1	1	1	4	4	4	5	4	5	4	57
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	2	1	1	1	3	3	4	4	3	3	3	70
6	5	5	3	1	2	1	4	4	4	1	2	1	1	3	4	4	2	3	4	4	58
7	3	3	3	2	1	1	1	2	2	1	2	5	1	4	2	4	4	4	4	4	53
8	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	27
9	3	3	2	2	1	1	1	3	2	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	52
10	3	3	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	4	5	5	5	5	5	53
11	2	2	2	1	3	1	3	1	3	1	1	5	1	4	5	5	5	5	5	5	60
12	5	5	4	3	3	3	2	3	2	2	2	1	1	4	4	5	4	4	3	4	64
13	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	5	5	5	5	5	62
14	3	4	3	3	2	2	3	3	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	56
15	4	5	4	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	61
Tot al	52	53	43	33	29	24	35	37	30	18	23	24	17	58	58	64	62	62	62	61	845
Vi	0.98 1	1.409 5	0.695 2	1.028 6	1.352 4	0.971 4	1.095 2	1.123 8	1.571 4	0.171 4	0.695 2	1.971 4	0.123 8	0.695 2	0.838 1	0.638 1	0.98 1	0.838 1	1.266 7	0.638 1	19.08 6

Alfa= 0.774814 0,829

BASE DE DATOS SOBRE TRABAJO REMOTO

	JORNADA LABORAL						SEGURIDAD Y SALUD						USO DE EQUIPOS Y MEDIOS									
	1	2	3	Total	%	Nivel	4	5	6	7	Total	%	Nivel	8	9	10	11	12		Total	%	Nivel
1	5	4	4	13	87	A	4	4	4	5	17	85	A	4	4	4	4	4	20	80	A	50
2	5	4	3	12	80	A	4	5	3	4	16	80	A	5	5	5	5	5	25	100	A	53
3	5	4	4	13	87	A	4	5	5	4	18	90	A	5	5	5	5	4	24	96	A	55
4	3	3	4	10	67	M	4	5	4	3	16	80	A	4	4	5	4	4	21	84	A	47
5	5	4	4	13	87	A	4	4	4	5	17	85	A	3	4	4	4	2	17	68	M	60
6	5	4	4	13	87	A	2	4	5	3	14	70	M	3	2	2	4	2	13	52	M	51
7	4	3	4	11	73	M	4	5	5	3	17	85	A	5	5	4	4	4	22	88	A	50
8	5	5	5	15	100	A	5	5	5	5	20	100	A	5	5	5	5	5	25	100	A	47
9	5	5	5	15	100	A	4	4	4	3	15	75	M	5	4	4	4	4	21	84	A	40
10	5	5	5	15	100	A	5	4	4	5	18	90	A	4	5	4	4	4	21	84	A	54
11	5	5	5	15	100	A	4	4	5	5	18	90	A	5	4	5	5	3	22	88	A	55
12	5	4	5	14	93	A	4	5	5	5	19	95	A	4	4	4	4	4	20	80	A	53
13	5	5	5	15	100	A	4	5	5	5	19	95	A	5	5	5	5	3	23	92	A	57
14	3	3	4	10	67	M	3	3	5	3	14	70	M	4	4	3	3	3	17	85	M	52
15	5	4	5	14	93	A	5	5	5	5	20	100	A	4	3	5	5	5	22	88	A	56
16	4	4	3	11	73	M	3	2	4	2	11	55	M	4	4	5	5	5	23	92	A	45
17	5	5	5	15	100	A	4	4	5	3	16	80	A	4	5	5	5	5	24	96	A	55
18	3	3	4	10	67	M	4	5	4	5	18	90	A	3	4	4	4	2	17	68	M	45
19	4	3	4	11	73	M	4	5	4	5	18	90	A	4	4	5	5	5	23	92	A	52
20	5	4	3	12	80	A	4	5	5	3	17	85	A	5	5	5	4	5	24	96	A	53
21	5	4	4	13	87	A	3	3	4	3	13	65	M	5	3	2	3	1	14	56	M	40
22	5	4	4	13	87	A	4	5	5	5	19	95	A	4	4	4	4	5	21	84	A	41
23	5	5	4	14	93	A	4	5	5	5	19	95	A	5	5	4	5	5	24	96	A	57

24	5	4	5	14	93	A	4	1	5	3	13	65	M	5	5	4	4	1	19	76	A	46
25	2	4	3	9	60	M	4	5	5	3	17	85	A	3	3	3	3	5	17	68	M	43
26	4	4	4	12	80	A	4	3	3	5	15	75	M	3	4	4	4	4	19	96	A	46
27	5	5	5	15	100	A	3	3	4	5	15	75	M	5	5	4	3	2	19	96	A	49
28	3	3	4	10	67	M	3	3	5	3	14	70	M	4	4	3	3	3	17	68	M	41
29	5	4	5	14	93	A	5	5	5	5	20	100	A	4	3	5	5	5	22	88	A	56
30	4	4	3	11	73	M	3	2	4	2	11	55		4	4	5	5	5	23	92	A	55
31	5	5	5	15	100	A	4	4	5	3	16	80	A	4	5	5	5	5	24	96	A	60
32	3	3	4	10	67	M	4	5	4	5	18	90	A	3	4	4	4	2	17	68	M	45
33	4	3	4	11	73	M	4	5	4	5	18	90	A	4	4	5	5	5	23	92	A	41
34	5	4	3	12	80	A	4	5	5	3	17	85	A	5	5	5	4	5	24	96	A	40
35	5	4	4	13	87	A	3	3	4	3	13	65	M	5	3	2	3	1	14	56	M	53
36	5	4	4	13	87	A	4	5	5	5	19	95	A	4	4	4	4	5	21	84	A	53
37	5	5	4	14	93	A	4	5	5	5	19	95	A	5	5	4	5	5	24	96	A	57
38	5	4	5	14	93	A	4	1	5	3	13	65	M	5	5	4	4	1	19	76	A	55
39	5	4	4	13	87	A	3	3	4	3	13	65	M	5	3	2	3	1	14	56	M	40
40	5	4	4	13	87	A	4	5	5	4	18	90	A	5	5	5	5	4	24	96	A	46
41	3	3	4	10	67	M	4	5	4	3	16	80	A	4	4	5	4	4	21	84	A	47
42	5	4	4	13	87	A	4	4	4	5	17	85	A	3	4	4	4	2	17	68	M	47
43	5	4	4	13	87	A	2	4	5	3	14	70	M	3	2	2	4	2	13	52	M	55
44	4	3	4	11	73	M	4	5	5	3	17	85	A	5	5	4	4	4	22	88	A	50
45	5	5	5	15	100	A	5	5	5	5	20	100	A	5	5	5	5	5	25	100	A	51
46	5	5	5	15	100	A	4	4	4	3	15	75	M	5	4	4	4	4	21	84	A	51
47	5	5	5	15	100	A	5	4	4	5	18	90	A	4	5	4	4	4	21	84	A	54
48	5	5	5	15	100	A	4	4	5	5	18	90	A	5	4	5	5	3	22	88	A	55
49	5	4	5	14	93	A	4	5	5	5	19	95	A	4	4	4	4	4	20	80	A	53
50	5	5	5	15	100	A	4	5	5	5	19	95	A	5	5	5	5	3	23	92	A	49

51	3	3	4	10	67	M	3	3	5	3	14	70	M	4	4	3	3	3	17	68	M	41
52	5	4	5	14	93	A	5	5	5	5	20	100	A	4	3	5	5	5	22	88	A	56
53	4	4	3	11	73	M	3	2	4	2	11	55	M	4	4	5	5	5	23	92	A	45
54	5	5	5	15	100	A	4	4	5	3	16	80	A	4	5	5	5	5	24	96	A	55
55	5	4	5	14	93	A	4	1	5	3	13	65	M	5	5	4	4	1	19	76	A	46
56	2	4	3	9	60	M	4	5	5	3	17	85	A	3	3	3	3	5	17	68	M	43
57	4	4	4	12	80	A	4	3	3	5	15	75	M	3	4	4	4	4	19	76	A	46
58	5	5	5	15	100	A	3	3	4	5	15	75	M	5	5	4	3	2	19	76	A	57
59	3	3	4	10	67	M	3	3	5	3	14	70	M	4	4	3	3	3	17	68	M	41
60	5	4	4	13	87	A	3	3	4	3	13	65	M	5	3	2	3	1	14	56	M	40

BASE DE DATOS SOBRE ESTRÉS LABORAL

N°	CANSANCIO EMOCIONAL													DESPERSONALIZACIÓN						REALIZACIÓN PERSONAL									TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total	%	Nivel	11	12	13	14	Total	%	Nivel	15	16	17	18	19	20	Total	%		Nivel
1	3	3	3	3	1	1	2	2	1	1	20	40	B	1	1	1	5	8	40	B	5	5	5	5	5	5	30	100	A	58
2	4	4	3	2	3	3	3	2	3	1	28	56	M	4	1	1	4	10	50	M	4	4	4	4	4	4	24	80	A	62
3	3	3	3	2	1	1	2	2	1	1	19	38	B	1	1	1	4	7	35	B	4	4	4	5	5	4	26	86.7	A	52
4	4	4	3	2	2	1	3	3	1	1	24	48	M	1	1	1	4	7	35	B	4	4	5	4	5	4	26	86.7	A	57
5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	22	B	1	1	1	5	8	40	B	4	5	5	5	5	5	29	96.7	A	70
6	3	3	2	2	1	1	1	3	2	1	19	38	B	2	1	2	4	9	45	B	4	4	4	4	4	4	24	80	A	58
7	3	3	3	2	1	1	1	2	2	1	19	38	B	2	5	1	4	12	60	M	2	4	4	4	4	4	22	73.3	M	53
8	5	5	4	5	5	4	4	5	5	2	44	88	A	1	1	1	3	6	30	B	3	4	4	3	3	3	20	66.7	M	48
9	5	5	3	1	2	1	4	4	4	1	30	60	M	2	1	1	3	7	35	B	4	4	2	3	4	4	21	70	M	52
10	3	3	3	2	1	1	1	2	1	1	18	36	B	1	1	1	3	6	30	B	4	5	5	5	5	5	29	96.7	A	53
11	2	2	2	1	3	1	3	1	3	1	19	38	B	1	5	1	4	11	55	M	5	5	5	5	5	5	30	100	A	60
12	5	5	4	3	3	3	2	3	2	2	32	64	M	2	1	1	4	8	40	B	4	5	4	4	3	4	24	80	A	64
13	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22	44	B	2	2	2	5	11	55	M	4	5	5	5	5	5	29	96.7	A	62
14	3	4	4	1	1	1	2	3	3	1	23	46	B	1	1	2	2	6	30	B	2	4	4	5	4	4	23	76.7	A	56
15	4	5	4	2	1	1	3	2	1	1	24	48	M	1	1	1	5	8	40	B	5	5	5	5	5	4	29	96.7	A	61
16	3	3	2	2	1	1	1	2	1	2	18	36	B	3	2	1	3	9	45	B	4	4	4	4	4	4	24	80	A	51
17	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	25	50	M	2	1	2	2	7	35	B	2	4	5	4	4	4	23	76.7	A	55
18	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	24	48	M	1	1	1	3	6	30	B	3	3	3	3	3	3	18	60	M	48
19	3	4	4	1	1	1	2	3	3	1	23	46	B	1	1	2	2	6	30	B	2	5	4	5	4	4	24	80	A	53
20	4	3	4	1	2	2	3	3	1	1	24	48	M	1	1	1	4	7	35	B	3	5	5	5	5	4	27	90	A	58
21	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	18	36	B	1	1	3	4	9	45	B	4	4	4	4	4	4	24	80	A	51
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	60	M	3	3	3	3	12	60	M	3	3	3	3	3	3	18	60	M	51
23	5	4	4	4	4	2	4	3	4	1	35	70	M	1	1	1	3	6	30	B	4	4	4	4	5	4	25	83.3	A	66

24	4	4	4	2	1	2	3	1	1	1	23	46	B	1	1	1	5	8	40	B	4	5	5	5	5	5	29	96.7	A	60
25	3	3	2	1	1	1	3	1	2	1	18	36	B	1	1	1	4	7	35	B	4	5	5	4	4	4	26	86.7	A	60
26	4	4	4	3	3	3	3	2	2	1	29	58	M	1	1	1	4	7	35	B	4	4	4	4	4	4	24	80	A	60
27	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	12	24	B	1	1	1	5	8	40	B	5	5	5	5	5	5	30	100	A	50
28	3	3	3	2	1	1	2	2	1	1	19	38	B	1	1	1	4	7	35	B	4	4	4	5	5	4	26	86.7	A	52
29	4	4	3	2	2	1	3	3	1	1	24	48	M	1	1	1	4	7	35	B	4	4	5	4	5	4	26	86.7	A	57
30	5	5	4	5	5	4	4	5	4	2	43	86	A	1	1	1	3	6	30	B	3	4	4	3	3	3	20	66.7	M	69
31	5	5	3	1	2	1	4	4	4	1	30	60	M	2	1	1	3	7	35	B	4	4	2	3	4	4	21	70	M	58
32	3	3	3	2	1	1	1	2	2	1	19	38	B	2	5	1	4	12	60	M	2	4	4	4	4	4	22	73.3	M	53
33	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	22	B	1	1	1	5	8	40	B	4	5	5	5	5	5	29	96.7	A	48
34	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	24	48	M	1	1	1	3	6	30	B	3	3	3	3	3	3	18	60	M	48
35	3	3	3	2	1	1	2	2	1	1	19	38	B	1	1	1	4	7	35	B	4	4	4	5	5	4	26	86.7	A	52
36	4	4	3	2	2	1	3	3	1	1	24	48	M	1	1	1	4	7	35	B	4	4	5	4	5	4	26	86.7	A	57
37	4	5	4	5	5	4	4	4	5	2	42	84	A	1	1	1	3	6	30	B	3	4	4	3	3	3	20	66.7	M	68
38	5	5	3	1	2	1	4	4	4	1	30	60	M	2	1	1	3	7	35	B	4	4	3	3	4	4	22	73.3	M	59
39	3	3	3	2	1	1	1	2	2	1	19	38	B	2	5	1	4	12	60	M	2	4	4	4	4	4	22	73.3	M	53
40	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	12	24	B	1	1	1	5	8	40	B	4	5	5	5	5	5	29	96.7	A	49
41	3	3	2	2	2	1	1	3	2	1	20	40	B	2	1	2	4	9	45	B	3	4	4	4	4	4	23	76.7	A	52
42	3	3	3	2	1	1	1	2	1	1	18	36	B	1	1	1	3	6	30	B	4	5	5	5	5	5	29	96.7	A	53
43	3	3	2	2	1	1	1	2	1	2	18	36	B	3	2	2	3	10	50	M	4	4	4	4	4	4	24	80	A	60
44	5	5	4	3	3	3	2	3	2	2	32	64	M	2	1	1	4	8	40	B	4	5	4	4	3	4	24	80	A	64
45	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22	44	B	2	2	2	5	11	55	M	4	5	4	5	5	5	28	93.3	A	61
46	3	4	3	3	2	2	3	3	1	1	25	50	M	1	1	1	4	7	35	B	4	4	4	4	4	4	24	80	A	56
47	4	5	4	2	1	1	3	2	1	1	24	48	M	1	1	1	5	8	40	B	5	5	5	5	5	4	29	96.7	A	61
48	2	2	2	1	3	1	3	1	3	1	19	38	B	1	5	1	4	11	55	M	5	5	5	5	5	5	30	100	A	52
49	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	26	52	M	2	1	2	2	7	35	B	2	4	5	4	4	4	23	76.7	A	56
50	5	4	4	3	4	2	4	3	3	1	33	66	M	1	1	2	3	7	35	B	4	4	4	4	5	4	25	83.3	A	49

51	3	4	3	3	2	2	3	3	1	1	25	50	M	1	1	1	4	7	35	B	4	4	4	4	4	4	24	80	A	52
52	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	25	50	M	2	1	2	2	7	35	B	2	4	5	4	4	4	23	76.7	A	55
53	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	24	48	M	1	1	1	3	6	30	B	3	3	3	3	3	3	18	60	M	48
54	3	4	4	1	1	1	2	3	3	1	23	46	B	1	1	2	2	6	30	B	2	5	4	5	4	4	24	80	A	53
55	4	3	4	2	2	2	3	3	1	1	25	50	M	2	1	1	4	8	40	B	3	5	4	5	5	4	26	86.7	A	59
56	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	18	36	B	1	1	3	4	9	45	B	4	4	4	4	4	4	24	80	A	51
57	3	3	2	1	1	1	3	1	2	1	18	36	B	1	1	1	4	7	35	B	4	5	5	4	4	4	26	86.7	A	51
58	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	25	50	M	1	1	1	3	6	30	B	3	3	3	3	3	3	18	60	M	65
59	4	4	3	2	1	2	3	1	1	1	22	44	B	1	1	1	5	8	40	B	4	5	5	4	5	5	28	93.3	A	58
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	60	M	3	3	3	3	12	60	M	3	3	3	3	3	3	18	60	M	60