



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Apoyo Social Percibido y Estrés Laboral en Docentes de
Educación Inicial en Contexto de Pandemia del Distrito de Pisco
2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
PSICOLOGÍA

AUTOR:

Sandoval Portilla, Julia Isabel (ORCID: 0000-0003-3907-5387)

ASESOR:

Mg. Dámaso Flores, Jesús (ORCID: 0000-0022-0067-6479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA — PERÚ
(2022)

EDICATORIA

Dedico esta investigación a mi amada hija Julieth Alisson, porque ha sido mi motivación constante para lograr mis objetivos.

Tu amor y tu afecto son los detonantes de mi felicidad, de mi esfuerzo, de mis ganas de buscar lo mejor, a tu corta edad me has enseñado y me sigues enseñando. Gracias por estar a mi lado, por animarme, por regalarme tu sonrisa de orgullo ante cada uno de mis logros.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la vida, imaginación para soñar y fuerza para convertir mis sueños en realidad.

Agradezco a mis padres, por ser mis faros de luz, soporte en las dificultades y no dejar que me rinda en el camino hacia mis objetivos.

Índice de contenidos

I.	INTRODUCCIÓN	8
II.	MARCO TEÓRICO	12
III.	METODOLOGÍA.....	18
	3.1. Tipo y diseño de investigación	18
	3.2. Variables y operacionalización.....	18
	3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis .	19
	3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
	3.5. Procedimientos	22
	3.6. Método de análisis de datos	222
	3.7. Aspectos éticos.....	¡Error! Marcador no definido. 23
IV.	RESULTADOS	23
V.	DISCUSIÓN	30
VI.	CONCLUSIONES.....	32
VII.	RECOMENDACIONES	33
	REFERENCIAS	35
	ANEXOS.....	410

Índice de Tablas

Tabla 1 Distribución de la muestra según rango de edad	23
Tabla 2 Distribución de la muestra según tiempo de servicio.....	24
Tabla 3 Distribución de la muestra según condición laboral	25
Tabla 4 Distribución de la muestra según tipo de colegio	25
Tabla 5 Distribución de la muestra según sexo	26
Tabla 6 Nivel de la variable apoyo social y sus dimensiones en docentes.....	26
Tabla 7 Nivel de la variable estrés laboral y sus dimensiones	27
Tabla 8 Prueba de normalidad de las variables apoyo social y estrés laboral	28
Tabla 9 Correlación entre las variables apoyo social y estrés laboral	28
Tabla 10 Correlación entre las variables estrés laboral y las dimensiones de apoyo social	29

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el apoyo social percibido y estrés laboral en docentes de educación inicial en contexto de pandemia del distrito de Pisco, en una muestra de 200 docentes. El tipo de estudio fue aplicado con un diseño de investigación no experimental transversal correlacional, como instrumento de recolección de datos se utilizó el Cuestionarios de la Escala de MOS de Apoyo Social y Estrés Laboral OIT – OMS. Se encontró una correlación inversa estadísticamente significativa entre el apoyo social percibido y el estrés laboral. El 37% de los docentes presentan un nivel bajo de apoyo social y el 44% presentan un nivel alto de estrés laboral.

Palabras clave: Apoyo Social Percibido, Estrés Laboral, Docentes.

ABSTRACT

The general objective of this research is to determine the relationship between perceived social support and work stress in initial education teachers in the context of a pandemic in the district of Pisco, in a sample of 200 teachers. The type of study was applied with a non-experimental cross-correlational research design. The ILO-WHO Social Support and Work Stress MOS Scale Questionnaire was used as a data collection instrument. A statistically significant inverse correlation was found between perceived social support and job stress. 37% of teachers have a low level of social support and 44% have a high level of work stress.

Keywords: Perceived Social Support, Work Stress, Teachers.

I. INTRODUCCIÓN

El 11 de marzo del 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) se pronunció sobre un riesgo sanitario a causa del virus COVID-19, declarándolo posteriormente como epidemia y tomando medidas preventivas como distanciamiento social y limitaciones al tránsito de personas en diversos países alrededor del mundo. Estas medidas tuvieron un impacto significativo en el esquema educativo ya que millones de niños y jóvenes tuvieron que modificar la forma de estudios, migrando para la educación virtual (Tarkar, 2020). Según *The World Bank* (2021) en poco más de tres semanas 1400 millones de estudiantes dejaron de ir a la escuela en más de 156 países, cambiando así los métodos escolares.

En este contexto, los maestros tuvieron que buscar alternativas para transmitir los contenidos educativos a sus estudiantes haciendo uso de herramientas virtuales, en muchos casos sin el soporte necesario y planificación previa (Hodgson y Hagan, 2020). De esta manera resaltaron las diferencias, desigualdades sociales y educativas que atraviesa Latinoamérica, debido a que los maestros no contaban con conectividad, ni soporte relacionado con las tecnologías y había muchos docentes sin experiencia previa en ese tipo de enseñanza. Muchos maestros no contaban con ordenador o un dispositivo móvil con capacidad suficiente para recibir evidencias de sus estudiantes y tenían problemas de conectividad o internet inestable (Ahmady *et al.*, 2020).

Esta situación sin precedentes impactó en la forma de vivir y trabajar de los docentes. Barradas (2017) refiere que la falta de materiales necesarios para desarrollar las actividades, presentan consecuencias en la vida y salud de los maestros. Así también da a conocer que la formación insuficiente para usar los recursos tecnológicos les causa temores, angustias, incertidumbre, miedos. El autor plantea que en América Latina el contexto educativo se relaciona con la salud mental y transformaciones económicas.

Este contexto de cambio dio lugar al desarrollo de estrés laboral en docentes ya que en cierta medida se limitó su desempeño, no solamente

académico sino también en el ámbito de interacción social, lo cual afectaría su salud física y mental (Pressley, 2021). El trabajo docente se enfrentó a un sin número de realidades en diferentes contextos, generando estrés, frustración, agobio laboral, dolores musculares (Yu *et al.*, 2015). Sokal *et al.* (2020) también reportaron el estrés que causó a los maestros el paso de la educación presencial a la virtualidad, los cuales indicaron haber tenido dificultades para desarrollar el trabajo remoto e insuficiencias relacionadas con la tecnología. Por otro lado, las actividades laborales a distancia por sí solas desencadenaron cansancio, debido a las largas horas de trabajo que desarrollaron más allá de lo establecido, ocasionando sobrecarga laboral y agotamiento emocional (Kumawat, 2020).

Aparte de las dificultades profesionales que los docentes tuvieron que afrontar, también existieron graves problemas de salud, pérdidas de seres queridos y aislamiento, que aumentó sus niveles de estrés (Trinidad, 2021). Revatta *et al.*, (2021) describen que uno o más familiares de docentes enfermaron a causas del virus COVID-19, otros docentes tuvieron familiares que habían fallecido durante la pandemia. Los autores también refirieron que los docentes tenían quehaceres domésticos e hijos a su cargo, a quienes tenían que ayudar en sus tareas escolares, paralelamente a su función laboral.

Cardoso *et al.* (2017) apunta que el estrés laboral se da de manera reiterada en el campo organizacional y algunos autores lo señalan como la epidemia del Siglo XXI. El estrés laboral presenta reacciones emocionales, cognitivas y físicas cuando se está expuesto a situaciones difíciles o complicadas del ambiente laboral en dónde los individuos muestran estados de excitación y mucha angustia (Areosa y Queirós, 2020). Por ello vemos el apoyo social como una forma de aliviar la carga el estrés laboral ya que se espera que la ayuda de personas de su entorno, ya sea económicamente o sentimentalmente, disminuya su estado de agobio y tensión laboral (Greenglass *et al.*, 2020).

El apoyo social, que es el arreglo interpersonal que parte de intereses, emociones y mercancías con la finalidad de satisfacer las necesidades de un individuo que pasa por dificultades, se torna indispensable para un adecuado afrontamiento de las situaciones desafiantes (Kelly *et al.*, 2017). Este apoyo puede venir de diversas fuentes como esposo(a), familia, amigos, compañeros de trabajo, grupos de ayuda, profesionales de la salud o instituciones de servicios sociales (Langford *et al.*, 1997). Se considera que los docentes deben contar con un soporte emocional para enfrentar las adversidades que atraviesan debido a la pandemia, lo cual requiere un proceso de adaptación a la nueva forma de educación (Silverstein *et al.*, 2020).

El apoyo social percibido puede ser considerado como una estrategia para disminuir el estrés laboral docente (Greenglass *et al.*, 2020). Pese a que los maestros cuentan con algunas entidades que pueden prestar apoyo para desarrollar su perfil profesional como la Derrama Magisterial, que brinda créditos en efectivo a maestros asociados, el Banco de la Nación que ofrece préstamos Multired o el Portal Perú Educa que brinda cursos gratuitos de capacitación docente, ninguna de estas entidades estuvo preparado para la situación de emergencia sanitaria del 2020, que obligo a los docentes a combinar su vida laboral con su vida personal y familiar al trabajar desde casa. En cuanto a la enseñanza en el contexto de virtualidad, los docentes usan estrategias propuestas por el Ministerio de Educación como “Aprendo en casa”, (Ministerio de Educación [Minedu], 2020) que tiene como objetivo la enseñanza a partir de la interrelación entre el estudiante y maestro, adaptándose a nuevas formas de comunicación tanto sincrónica como asincrónica por medio de herramientas tecnológicas que ayudarán con la atención oportuna y necesaria de los educandos.

En cuanto al soporte psicológico en la provincia de Pisco, la Unidad de Gestión Educativa Local Pisco (UGEL) ha brindado talleres grupales pero no se ha evidenciado un soporte emocional personalizado a los maestros y maestras, que pueda contribuir a mejorar el equilibrio y las tensiones a las que se han visto expuestos. La estrategia Aprendo en Casa también se viene

desarrollando a nivel local, involucrando a todos los maestros y maestras con la educación virtual, constituyendo un trabajo desde casa con implicancias de limitación en la conectividad y los equipos tecnológicos.

Por todo lo expuesto anteriormente se formula el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre el apoyo social percibido y el estrés laboral en docentes de educación inicial en contexto de pandemia del distrito de Pisco 2022?

Esta investigación tiene relevancia social en razón que sus resultados pueden proporcionar beneficio para la comunidad educativa en general. Facilita a los directivos la gestión en un ambiente laboral de armonía y mejor desempeño docente y los docentes mejorarán su planificación y aplicación del proceso enseñanza aprendizaje. La relevancia práctica del estudio se dio en función de los resultados que sirvieron como elementos para diseñar planes de mejora educativa y estrategias para una convivencia saludable. En cuanto al valor teórico, el trabajo proporcionó el conocimiento de la relación entre las variables que puede ser útil a futuros estudios y generar interés en futuras investigaciones.

Como objetivo general se propone: Determinar la relación entre el apoyo social percibido y estrés laboral en docentes de educación inicial en contexto de pandemia del distrito de Pisco 2022. Y como específicos: 1) describir los niveles del apoyo social percibido y estrés laboral. 2) Determinar la relación de las dimensiones del apoyo social percibido (apoyo emocional/informacional, apoyo tangible/instrumental, apoyo de interacción social positiva y apoyo afectivo) y el estrés laboral en docentes de educación inicial en contexto de pandemia del distrito de Pisco 2022

Como hipótesis general se planteó: Existe relación indirecta significativa entre el apoyo social percibido y estrés laboral en docentes de educación inicial en contexto de pandemia del distrito de Pisco 2022. Y como hipótesis específica que existe relación indirecta significativa de las dimensiones de apoyo social percibido en el estrés laboral en docentes de educación inicial en contexto de pandemia del distrito de Pisco 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Revisado los estudios realizados sobre la relación de las variables a nivel nacional se encontró a Ortiz (2018) el cual realizó un estudio titulado: “Apoyo social y estrés en docentes”, que tuvo como objetivo relacionar el apoyo social y el estrés percibido en una muestra de 160 profesores. Sus resultados indicaron una relación significativa y negativa entre apoyo social y estrés ($r = .21, p < .05$) y no se evidenciaron cambios importantes en promedio de apoyo social y estrés con respecto a las variables sexo, gestión del colegio y tiempo de labor.

Por otro lado, Olortegui y Osorio (2020) investigaron la relación entre las variables bienestar psicológico y estrés laboral en una muestra de 46 maestros, a través del diseño no experimental, transversal y correlacional de tipo básica. Los resultados indicaron que existe relación inversa y estadísticamente significativa entre el bienestar psicológico y el estrés laboral ($Rho = -0.447, p < .001$).

Pariamachi (2021), realizaron una investigación sobre los riesgos psicosociales y estrés laboral en muestra de 234 docentes, utilizando el método descriptivo correlacional y de diseño no experimental de corte transversal. Se demostró que en su mayoría, las variables se relacionaban directa y significativamente en ($p < 0.05$) con valores en Rho entre .26 a .41. Sin embargo, el factor de riesgo psicosocial denominado Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades, no mostraron relación significativa con el estrés ($p = 0.35, Rho = .06$).

Gálvez (2020) investigó la influencia del apoyo social en el agotamiento de docentes con una muestra de 102 profesores con un enfoque empírico deductivo, de tipo no experimental con diseño correlacional causal. Concluyendo que el apoyo social influye en la presencia del agotamiento profesional con una correlación muy significativa con valor de $Rho = -.837$ lo

que refleja que a mayor apoyo social, menor es el agotamiento profesional. El apoyo social influyó en la presencia del agotamiento en un 70.10%.

Flores y Calderón (2021) realizaron una investigación sobre estrés laboral y satisfacción laboral, con una muestra de 42 docentes, con un diseño no experimental. Los resultados indican que existe una correlación negativa ($r = -0,313$, $p < .05$) con tamaño del efecto mediano entre ambas variables. No hubo diferencias significativas en la variable de estrés laboral y satisfacción laboral ($p = .890$) según sexo ($p = .840$).

En relación a los estudios a nivel internacional se encontró el trabajo de García *et al.* (2021) quienes investigaron el estrés percibido en 415 docentes. El trabajo fue observacional descriptivo y transversal y dio como resultado que de 0,24%, los participantes tenían estrés severo, 13,25% estrés moderado y 86,51% no tenía estrés.

Marengo (2016) investigo las variables apoyo social y síndrome de burnout con la participación de 235 profesores. El resultado demostró que el 23% de educadores se quejó de agotamiento emocional, el 22.5% despersonalización y los niveles apoyo social se mostraron con intensidad alta o media.

Riquelme *et al.* (2019), en su estudio sobre condiciones de trabajo y estrés laboral en una muestra con 61 madres estudiantes universitarias, realizo una investigación analítico de corte trasversal. Los resultados fueron que existe correlación entre las condiciones del empleado y estrés en el trabajo ($Rho = .621$) concluyendo que, mejor entorno laboral de las académicas, disminuye el nivel de estrés laboral presentado en la población docente.

Cóndor y Parra (2020) en su investigación sobre el estrés laboral como riesgo psicosocial, con una muestra 330 docentes, llegó a la conclusión que el agotamiento emocional, resulta ser el riesgo psicosocial de mayor incidencia, resultado del estrés, siendo estas afectaciones causantes de las dificultades de los educadores, causando estrés.

Cladellas *et al.* (2018), investigo las variables satisfacción, salud y estrés laboral con una muestra de 145 maestros de siete universidades. Uso el

método descriptivo, cuasiexperimental y llegó a la conclusión que la estabilidad laboral tiene repercusiones en la salud y calidad de vida laboral de los profesores, que están en situación de inestabilidad, teniendo repercusiones en la docencia y la investigación, disminuyendo el estrés.

En lo relacionado a las teorías que sustentan a variable apoyo social percibido tenemos, Li *et al.*, (2021) menciona que el apoyo social hace hincapié a la ayuda que alguien percibe teniendo mucho impacto en sus sentimientos y conductas. El concepto en mención, se entiende como el cuidado, diálogo y atención requeridos, para que las personas en esta etapa mantengan calidad de vida con un poco de seguridad y confianza en el contexto en el que se encuentran. El apoyo social con el que cuenta un ser humano influye de forma efectiva en su vida provocando un bienestar psicológico como físico. French, *et al.* (2018) menciona que este incrementa la salud y satisfacción, ya que suma al intercambio que se da de persona a persona, esto permite revalorar las necesidades sociales.

Rusell (1987) menciona dos perspectivas del apoyo social: estructural y funcional. La primera perspectiva se refiere al tamaño de su red social, la cantidad de personas que están para ayudar, a como interactúa con esas redes y con qué frecuencia lo hace. La segunda perspectiva es la mirada que le da la persona afectada, a la predisposición y el apoyo de otras personas, es sentirse querida, valorada, protegida. En esta perspectiva tenemos cuatro dimensiones que se mencionan a continuación: 1) Emocional/informacional: que es cómo la persona percibe las demostraciones del sentir personal de su red de apoyo, sintiendo las emociones el afecto, confianza, cariño, amor, compañerismo y soporte de su entorno social. La disposición de información que le transmiten a través del apoyo emocional, psicológico, orientaciones y consejos para ayudar a solucionar problemas y son la satisfacción de las carencias comunitarias y afecto de base. 2) Instrumental o tangible: Es cuando la red de apoyo, busca ayuda para la persona que lo necesita (es una ayuda a partir de materiales o dinero). 3) Interacción social positiva: momentos de tranquilidad y relajación que motivan hacer cosas con felicidad, con la red social de apoyo según

disponibilidad del tiempo 4) Apoyo afectivo que es la expresión de emociones, cariño, entregados por un grupo cercano, íntimo (papá, mamá, etc.).

En relación a la relación entre el apoyo social y estrés, se descubre que las investigaciones sobre el estrés son las que abrieron la puerta para vincular la situación ambiental y el estado psicológico de las personas. French *et al.* (2018) hablaron de cómo se relacionan las personas, como es su relación con su contexto, si tienen personas a su alrededor que la animan a conseguir sus metas y los propósitos positivos en la vida y al realizar investigaciones sobre estrés se pudo encontrar relaciones entre el entorno, el contexto en el que vive la persona y su bienestar psicológico. Siendo este un papel fundamental en las relaciones sociales, ya que si son positivas y sirven o ayudan de soporte, podrá incidir positivamente en el estrés.

Se tomo en cuenta la teoría basada en las respuestas para entender el estrés laboral. Selye (1974) dice que el estrés laboral es una respuesta del organismo a una situación estresante, o exigencias del entorno, que pueden ser estímulos emocionales, de conocimientos, psíquicos o corporales. Estas reacciones físicas aparecen cuando la persona siente que atraviesa una situación difícil, es por eso que ante situaciones de mucha demanda que sean estresante, el organismo se tensiona y responde de manera repetitiva a situaciones pasadas, activando el hipotálamo, hipófisis suprarrenal.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), el estrés es una reacción del cuerpo y emociones, a un perjuicio motivado por una inestabilidad entre mandatos recibidos, los medios y cualidades, habilidades que tiene un individuo, para enfrentar una situación. El estrés laboral se presenta cuando las exigencias del trabajo son superiores a las capacidades, medios u obligaciones del trabajador.

Para que el estrés se active pasa por distintas fases, entre las que resaltan: 1) Fase de alarma donde cuerpo hace frente a un estado angustiante, se pone en alerta, puede huir o enfrentar según sus recursos, en esta fase se puede subir la respiración, presión arterial, es aquí donde hay respuestas del cuerpo como perdida de tono muscular, bajón de temperatura, etc. 2) Fase de

resistencia donde el cuerpo busca equilibrarse distanciándose o adaptándose al estímulo que lo estresa pudiendo conseguir la eliminación de las reacciones físicas. 3) Fase de agotamiento, donde el organismo usa todas las defensas del cuerpo para eliminar la situación difícil. Si el estrés es muy grande no podrá combatirlo y esto resultará en un agotamiento que se podrá observar fisiológicamente, generando un riesgo para la salud del sujeto estresado (von der Embse *et al.*, 2019).

También tenemos el Modelo de desbalance entre el esfuerzo y recompensa, el cual usaremos para la investigación. Este fue propuesto por Siegrist y se enfoca en mencionar las cualidades del empleado al realizar sus funciones, como son: el empeño con el que realiza su trabajo, la remuneración que obtienen al realizarlo, y el compromiso con su centro de trabajo (López y Ayensa, 2008). En este paradigma plantea que la angustia, agobio, tensión en el trabajo se da como resultado de la desconformidad que tiene el trabajador con respecto a las actividades que realiza y la gratificación que obtiene, considerándola poco significativa, esfuerzo grande y gratificación baja, aumenta las posibilidades de desarrollar estrés dañando la salud.

López y Ayensa (2008) indican que los trabajadores se motivan en su trabajo gracias a factores externos e internos, y que las recompensas se presentan en tres tipos: El primero cita al control del subalterno en el crecimiento de su carrera profesional, el segundo al aprecio, buen clima entre superiores y compañeros y finalmente la ganancia económica. Estos tres aspectos pueden desarrollar estrés en el trabajador si pierden el equilibrio.

A continuación describiremos las áreas investigadas por Suarez (2013) en la adaptación de la escala de estrés laboral.

- Clima organizacional; que se relaciona con el entorno que resulta de la relación con diversos factores que se desarrollan en una organización, que influye en el comportamiento, conducta de los individuos y que pueden subir o bajar el grado de estrés de los empleados.

- Estructura organizacional, que es el diseño, la jerarquía de toda la institución en relación con la posición del colaborador dentro de la misma, y el dominio que se ejerce en sus labores.
- Territorio organizacional que hace referencia al espacio donde se trabaja diariamente.
- Tecnología, que son todos los recursos que brinda la organización al colaborador, teniendo presente la capacidad para el uso de dichos recursos, las necesidades y exigencias laborales.
- Influencia del Líder que hace mención al funcionamiento del líder, y como hace que la percepción de los niveles de estrés sea vista por los colaboradores.
- Falta de cohesión; que mide como se complementa el grupo, si hay desunión, ya que puede ser causante de estrés en el desempeño de los colaboradores.
- Respaldo del grupo que se focaliza en el apoyo que da el grupo cuando observan presencia de estrés, en uno de los colaboradores, cuando un trabajador siente apoyo, de sus compañeros, hay presencia de menor nivel de estrés.

También es importante mencionar que existen dos tipos de estrés denominados eutrés y distrés (Mérida-López y Extremera, 2017). El Eutrés es un estrés normal, que hace que el trabajador pueda usar sus medios y enfrentar las situaciones retadoras con éxito. Este estrés deja a la persona mantenerse en estado de alerta, y así puede ser productivo. Por otro lado, el distrés tiene un grado alto de angustia y el trabajador no puede afrontarlo, ya que sobrepasa los recursos con los que cuenta el individuo, siendo un potencial peligro para la sanidad y satisfacción las personas. Lo produce una sobrecarga de trabajo que no puede ser manejada.

En relación al estrés en los docentes en pandemia, según Gibson *et al*, (2021) esta pandemia expuso lo frágil que es el ser humano, en un abrir y cerrar de ojos, ha modificado todo el entorno y la labor del profesor fue una

de las más tocadas. El proceso de adaptación fue agotador lo cual derivó en tensión laboral, impactando gravemente la salubridad física y intelectual de los docentes, dañando su calidad de vida. En el aula, el profesor conoce su didáctica, estrategias y las adapta según las respuestas de sus estudiantes, pero ¿Qué pasó cuándo de un día a otro maestros, estudiantes y escuela se mudan a la virtualidad? Aunque se puedan usar herramientas tecnológicas, estas requieren de un contexto planificado, que de forma al desarrollo de aprendizajes. Situación que no se dio, complicando la labor docente, llevándolos a desempeñar un sin número de actividades que generaron el doble de esfuerzo, para dar resultados a la educación. Esto ha traído consecuencias psicológicas, emocionales, conductuales y físicas que han afectado de forma grave el nivel de estrés de los docentes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue aplicado, ya que estuvo dirigida a resolver a través de conocimientos científico, los medios, formas por los cuales se puede cubrir una necesidad específica y reconocida (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica [CONCYTEC], 2018).

El diseño de investigación del estudio fue de tipo no experimental porque no se manipularon variables de manera deliberada; transversal, ya que los datos fueron recolectados en un solo momento y correlacional en razón de que se analizó la relación entre las dos variables (Sampieri, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Apoyo social:

Definición conceptual: la ayuda que alguien percibe la cual impacta en sus sentimientos y conductas, incrementa la salud y suma valor a la calidad de vida. Se entiende como el cuidado y atención que se da a quien lo necesita. (Li *et al.*, 2021, French, *et al.*, 2018).

Definición operacional: la variable se medirá a través de la Escala de MOS de Apoyo Social Percibido que cuenta con 20 ítems y evalúa las siguientes dimensiones: apoyo emocional/Informativa, apoyo instrumental, apoyo de interacción social positiva y apoyo afectivo. Utilizando una escala de medición tipo ordinal.

Estrés Laboral

Definición conceptual: es una reacción del organismo ante una exigencia del entorno, que pueden ser emocionales, de conocimientos, psíquicos o corporales (Selye, 1974).

Definición operacional: la variable se medirá a través de la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS, la cual cuenta con 25 ítems y esta compuesta por las dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología e influencia del líder, falta de cohesión y respaldo. La variable se encuentra en la escala de medición de tipo ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Para el estudio se proyectará como población a todos los maestros del distrito de Pisco que hacen un total de 200 colaboradores.

Criterio de inclusión:

- Docentes de educación inicial que laboren en los colegios públicos y privados del distrito de Pisco.
- Docentes de ambos sexos.
- Docentes que acrediten una enseñanza regular.
- Docentes que firmen el término de consentimiento.
- Docentes contratados o nombrados en ejercicio de la labor educativa.

Criterio de exclusión:

- Docentes de primaria, secundaria, nivel superior que trabajen en otras provincias.

- Docentes que no estén trabajando o que se encuentren de licencia.

En cuanto a la muestra será de tipo censal, puesto que cubrirá toda la población estimada.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usó la encuesta en investigación cuantitativa que permitió obtener información de las personas encuestadas a través de cuestionario diseñado al efecto (Apuke, 2017). Se aplicaron dos cuestionarios: el MOS y OIT-OMS. La ficha técnica de los instrumentos se presenta a continuación

Ficha técnica de instrumento 1

- Denominación: Cuestionario MOS.
- Autores: Sherbourne y Stewart.
- Año: 1991
- Procedencia: Inglesa
- Objetivo: Valorar de forma versátil la ayuda social.
- Adaptación a la población peruana: Baca (2016).
- Forma de aplicación: Personalizada y auto aplicación
- Tiempo: 10 a 15 min.
- Edad: mayores de 18 años
- Items: Consta de 20 items que evalúan 4 dimensiones en una escala tipo Likert de 1 a 5 puntos.
- Propiedades psicométricas: El instrumento original cuenta con evidencias de confiabilidad y validez de contenido. Donde se encontró un coeficiente alfa de Cronbach de .97. En el análisis de validez se detectó altos niveles de correlación, con resultados en Análisis Factorial Exploratoria (AFE) con niveles entre 59% y 69% de varianza explicada. En la adaptación al Perú, la confiabilidad tuvo una escala total de .86 a .97 y de las dimensiones 87 a .96. La validez apostada por el AFE fue de 68.72% de varianza explicada.

Como parte de la verificación de la validez y fiabilidad en el presente estudio, se obtuvo que a nivel global, el instrumento obtuvo un .841 en la prueba de alfa de Cronbach y un .802 bajo el omega de Mc Donald en donde debemos considerar que aquellos valores superiores a .80 evidenciando un nivel de consistencia interna favorable. Así mismo, en la muestra se encontró un estimado de .825 en el primer factor, .875 en el segundo, .842 en el tercer factor y un .863 en el último bajo el estadístico de alfa, por otro lado en la primera dimensión se obtuvo un .801, en la segunda un .829, un .825 en el tercero y un .810 en el último factor usando la prueba de Omega de Mc Donald. Por otro lado dentro de la validez de constructo se obtuvo que los ajustes de bondad alcanzaron una firmeza con un: RMSEA = 0.104, SRMR = .021, CFI = .945 y TLI = .822.

Ficha técnica de instrumento 2

- Denominación: Escala de estrés laboral OIT-OMS
- Autores: Ivancevich y Matteson
- Año: 1989
- Procedencia: El instrumento fue diseñado, elaborado y validado por la OIT y apoyo de la OMS.
- Objetivo: Detectar el estrés laboral y predecir las fuentes de riesgo psicosociales.
- Adaptación para el Perú: Suarez (2013)
- Forma de aplicación: Individual, grupal y organizacional
- Tiempo: 10 a 15 minutos
- Edad: Trabajadores a partir de los 18 años
- Items: Consta de 25 ítems que evalúan dos dimensiones ubicado en 7 áreas con una escala Likert de 1 a 7 puntos.
- Propiedades psicométricas: La escala esta validada en el estudio original con, 44% de varianza explicada y cuenta con confiabilidad de 0.97 según el Alfa de Cronbach. En su adaptación al Perú logró adecuadas propiedades psicométricas, confiabilidad por el método de

consistencia interna Alfa Cronbach de 0.972 y validez de constructo de contenido.

En la validez y confiabilidad del presente estudio se halló un estimado de .823 en la prueba de alfa y .812 en la fiabilidad por omega. Frente a esto podemos referir que la escala tiene una fiabilidad a nivel global. Además, se encontró bajo la prueba de alfa de Cronbach un estimado de .824 en el primer factor y .801 en el segundo. A su vez el Omega de Mc Donald se encontró un .845 para la primera dimensión y .823 para la segunda. Por otro lado, dentro de la validez de constructo se obtuvo que los ajustes de bondad revelaron un alcance óptimo con: RMSEA = 0.04, SRMR = .028, CFI = .841 y TLI= .835.

3.5. Procedimientos

Primero, se seleccionaron los instrumentos de medición, teniendo en cuenta puntuaciones adecuadas de validez y confiabilidad. También se buscaron referencias que confirmen el uso libre de los instrumentos. Posteriormente, se elaboró un cuestionario en Formulario de Google al cual se adecuaron los instrumentos que se aplicaron a la muestra de estudio. También se incluyeron el consentimiento informado para los encuestados. Posteriormente se recolectó la información en forma virtual a través de grupos de WhatsApp, entre otros. Por último, al terminar la recolección de datos, se elaboró una matriz para el análisis de los datos estadísticos.

3.6. Método de análisis de datos

Fue utilizada una planilla Excel para estructurar los datos y sistematizar, una base de datos los cuales se analizaron con el paquete estadístico Paquete Estadístico para Ciencias Sociales y Aplicadas (SPSS) versión 26.

Se ejecutaron inicialmente análisis descriptivos de frecuencia y porcentual. Posteriormente se implementaron exámenes la estadística inferencial usando análisis de correlación. Se uso la prueba de normalidad

de Shapiro Wilk para establecer la distribución de los datos y tomar la decisión para el uso de pruebas paramétricas como paramétricas.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se desarrolló respetando el código de ética de investigación de la Universidad Cesar Vallejo (2020), dando mayor relevancia al artículo 4, que precisa la investigación con seres humanos, el artículo 7 sobre las publicaciones de las investigaciones, el artículo 8 de la responsabilidad del investigador y al artículo 9 de la política anti plagio. También se tuvo en cuenta el “Código nacional de integridad científica” (CONCYTEC, 2019) con su capítulo II de integridad científica, en el capítulo III sobre la conducta científica y sujetos del procedimiento sancionador y por último el capítulo IV de las infracciones y sanciones.

A nivel internacional se revisaron los principios básicos de ética de investigación mencionados en el Informe Belmont (2013) que indica que los involucrados deben demostrar al respeto por las personas, beneficencia y justicia (Hondur, 2012).

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo de la muestra

Tabla1

Distribución de la muestra según rango de edad

	Rango	Frecuencia	%
Edad	18-29	12	6.0
	30-59	174	87.0
	60-65	14	7.0
Total		200	100

Nota: El mayor porcentaje (87.0%) se encuentra en rango de 30 a 59 años.

En la Tabla 1 se verifican los rangos de edad para los 200 docentes evaluados dentro de este estudio, en donde se puede observar que para las edades de 18 a 29 años, hay un 6.0% del total de la muestra; para el rango de

30 a 59 años hay 87.0% y en el rango de 14 hay 7.0%, indicando de esta forma que la mayoría de alumnos de este estudio se encuentra entre las edades de 30 a 59 años.

Tabla 2
Distribución de la muestra según tiempo de servicio

Variable	Años	Frecuencia	%
Tiempo de servicio	1 – 5	35	17.5
	5 – 10	53	26.5
	10 - 15	46	23.0
	15 a Más	66	33.0
Total		200	100

Nota: El mayor porcentaje (33.0%) se evidenció en trabajadores de 15 años a más de tiempo de servicio.

En la Tabla 2 se observa el tiempo de servicio correspondiente a 200 docentes del nivel inicial evaluados dentro de este estudio. Para el rango de trabajo de 1 a 5 años hay un 17.5% del total de la muestra, para el de 5 a 10 años hay 26.5%, en el de 10 a 15 años de servicio ubica a un 23.0% y en el rango de 15 años a más hay un 33.0%. Indicando de esta forma que la mayoría de trabajadores de este estudio se encuentran en el tiempo de servicio de 15 años a más.

Tabla 3

Distribución de la muestra según condición laboral

		Frecuencia	%
Condición laboral	Nombrado	65	32.5
	Contratado	135	67.5
Total		200	100

Nota: El mayor porcentaje (67.5%) se encuentran en la condición de contratado

En la Tabla 3 se presenta la distribución de la muestra según la condición laboral, en donde un 32.5% representa a los docentes nombrados dentro de la muestra y 67.5% representa los docentes contratados. De esta manera se puede afirmar que para los 200 sujetos encuestados la mayoría corresponde a la condición laboral de contratado.

Tabla 4

Distribución de la muestra según tipo de colegio

Variable		Frecuencia	%
Tipo de colegio	Público	182	91.0
	Privado	18	9.0
Total		200	100

Nota: El mayor porcentaje (91.0%) se encuentra en el tipo público

En la Tabla 4 se presenta la distribución de la muestra por tipo de colegio, donde un 91.0% representa a los docentes que laboran en una institución educativa pública y un 9.0% representa a los que laboran en instituciones educativas privadas. De esta manera se puede afirmar que para los 200 docentes encuestados la mayoría corresponde al tipo de colegio público.

Tabla 5
Distribución de la muestra según sexo

Variable		Fr	%
Sexo	Mujer	198	99.0
	Hombre	2	1.0
Total		200	100

Nota: El mayor porcentaje (99.0%) se encuentra en las mujeres

En la Tabla 5 se observa la distribución de la muestra por sexo, donde un 99.0 % representa a las mujeres evaluadas y un 1.0% representa a los hombres. De esta manera se puede afirmar que para los 200 docentes la mayoría de encuestas fueron respondidas por mujeres.

Tabla 6
Nivel de la variable apoyo social y sus dimensiones en docentes

Variable/ Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Apoyo social	Bajo	74	37.0
	Medio	75	37.5
	Alto	51	25.5
Apoyo emocional/ informacional	Bajo	96	48.0
	Medio	63	31.5
	Alto	41	20.5
Apoyo tangible / instrumental	Bajo	41	20.5
	Medio	50	25.0
	Alto	109	54.5
Interacción social positiva	Bajo	88	44.0
	Medio	63	31.5
	Alto	49	24.5
Apoyo afectivo	Bajo	87	43.5
	Medio	64	32.0
	Alto	49	24.5

En la Tabla 6 se presenta los niveles de apoyo social percibido, lo cual la mayoría de los evaluados evidenciaron menos indicadores del desarrollo de

apoyo emocional/ informacional, obteniendo un 48.0 % dentro de la categoría bajo, sin embargo, también se encontraron menores índices de desarrollo relacionados con el apoyo afectivo puesto que en el nivel bajo se encontró un 43.5%

Tabla 7

Nivel de la variable estrés laboral y sus dimensiones

Variable/ Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Estrés laboral	Bajo	45	22.5
	Medio	67	33.5
	Alto	88	44.0
Superiores y recursos	Bajo	63	31.5
	Medio	41	20.5
	Alto	96	48.0
Organización y equipo de trabajo	Bajo	38	19.0
	Medio	64	32.0
	Alto	98	49.0

En la Tabla 7 se presentan los niveles de estrés laboral, lo cual la mayoría de los evaluados evidenciaron más indicadores del desarrollo en la organización y equipo de trabajo obteniendo un 49.0% dentro de la categoría alto, sin embargo, se encontraron índices de desarrollo relacionados con los superiores y recursos puesto que en el nivel alto se encontró a un 48.0%.

Tabla 8

Prueba de normalidad de las variables apoyo social y estrés laboral

	Shapiro Wilk	Significancia Estadística
Apoyo emocional / informacional	,140	,001
Apoyo tangible instrumental	,062	,005
Interacción social positiva	,124	,000
Apoyo afectivo	,160	,001
Apoyo social	,258	,000
Superiores y recursos	,145	,000
Organización y equipo de trabajo	,136	,000
Estrés laboral	,147	,002

La tabla 8 se observa el resultado de la prueba de normalidad. Se visualiza en niveles de significancia inferiores a 0.05, significa que no se ajustan a la distribución normal. De los resultados descritos, se desprende que la prueba de hipótesis para las correlaciones se empleará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, ya que, ambas variables a ser correlacionadas no se ajustan a la vez a la distribución normal (Romero, 2016).

Tabla 9

Correlación entre las variables apoyo social y estrés laboral

Estrés laboral		
	Rho	-.521
Apoyo social	r^2	.425
	p	.000
	N	200

Nota: r=Rho de Spearman; r^2 = coeficiente de determinación; p = valor de probabilidad; N=muestra

En la Tabla 9 se presenta la correlación encontrada entre el apoyo social percibido y el estrés laboral. Se puede evidenciar una correlación estadísticamente significativa con un valor $p < 0,05$. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación estadísticamente significativa e inversa entre

el apoyo social percibido y el estrés laboral. Así, los evaluados que presentan mayores indicadores de apoyo social, presentan menos presencia de estrés laboral. También se evaluó el tamaño del efecto mediante el coeficiente de determinación (r^2), dando como resultado un valor de 0,425, el cual indica efecto grande (Ellis, 2010). Al obtener estos resultados se puede indicar que existe una correlación estadísticamente significativa, siendo la magnitud de esta correlación, grande.

Tabla 10

Correlación entre la variable estrés laboral y las dimensiones de apoyo social

		Emocional informacional	Tangible instrumental	Interacción social positiva	Afectivo
Estrés laboral	Rho	-,442	-,341	-,522	-,621
	r^2	.428	.325	.513	.601
	p	.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200

Nota: r = Rho de Spearman; r^2 = coeficiente de determinación; p = valor de probabilidad

En la Tabla 10 se presenta la correlación hallada entre el estrés laboral con las dimensiones de apoyo emocional/informacional, apoyo tangible/instrumental, interacción social positiva y apoyo afectivo. Revisando la Tabla 10 se confirma que existe una correlación inversa estadísticamente significativa entre el estrés y las dimensiones de la variable apoyo social percibido. Así, los evaluados que muestran mayor apoyo social presentan menores indicadores de conductas relacionadas con la tensión en las funciones del trabajo como también con la flexibilidad y tolerancia a actividades estresantes (Ellis, 2010).

V. DISCUSIÓN

El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación entre el apoyo social percibido y estrés laboral en docentes de educación inicial en contexto de pandemia del distrito de Pisco.

Se encontró una correlación inversa estadísticamente significativa entre el apoyo social y el estrés laboral. Por tanto los evaluados que presentan mayores puntuaciones de apoyo social, evidencian menos puntuaciones de tensión, frustración o poca adaptabilidad ante una alta demanda de las funciones en el campo laboral. Por lo indicado se deduce que ambas variables se hayan relacionadas de manera inversa, que el apoyo social percibido es un factor importante, en relación con el estrés laboral que una red social baja contribuye en el aumento del estrés docente. Lo hallado es similar a lo reportado por Olortegui y Osorio (2020) quienes encontraron una correlación moderada e inversa entre ambas variables y a lo reportado por Ortiz (2018) cuyos resultados indicaron una relación significativa y negativa entre apoyo social y estrés, pero con un alcance de correlación menor al obtenido en esta investigación, lo cual puede estar relacionado con la cantidad de docentes evaluados, ya que en este trabajo se administró la prueba a 200 sujetos.

Por otro lado, es importante mencionar que lo encontrado permite comprobar la hipótesis de que el apoyo social, incrementa la salud y satisfacción, ya que suma un valor a la calidad, al intercambio que se da de persona a persona en forma de apoyo social, esto permite revalorar las necesidades sociales (French *et al.*, 2018). Si esto no es constantemente reforzado en un ambiente laboral, ante una demanda muy grande de las funciones, se puede generar una reacción negativa del cuerpo y emociones, a un perjuicio motivado por una inestabilidad entre mandatos recibidos, los medios y cualidades del sujeto para resolver su situación (OIT, 2016).

En cuanto a los niveles del apoyo social percibido se encontró un nivel bajo y medio lo que significa que los trabajadores no tienen un apoyo por parte de su entorno social, familiar y laboral. Así también se encontró un nivel alto de estrés laboral, que puede representar una recarga en las actividades laborales

de los docentes, quienes han mostrado diferentes reacciones, ante las exigencias profesionales en este contexto, donde no se respetan horarios laborales, problemas de salud relacionados con la covid19 enfermedad de coyuntura, la poca experiencia en el modelo del trabajo remoto.

Este hallazgo es similar a lo reportado por Gálvez (2020) quien refirió que el 70.10% de maestros tiene un nivel bajo apoyo social e influye en las consecuencias del agotamiento. Sin embargo, en la publicación de García *et al.* (2021) encontramos que la variable estrés percibido en 415 docentes refleja en los resultados un estrés severo en 0,24%, estrés moderado con 13,25% y sin estrés 86,51%.

Li *et al.* (2021) menciona que el apoyo social hace hincapié a la ayuda que alguien percibe, teniendo mucho impacto en sus sentimientos y conductas. El concepto en mención, se entiende como el cuidado, diálogo y atención requeridos, para que las personas en esta etapa mantengan calidad de vida con un poco de seguridad y confianza en el contexto en el que se encuentran y dentro de una muestra con inclinaciones a una alta demanda de funciones adicionales al puesto, puede generar conflictos en herramientas básicas, como lo son la comunicación, el apoyo y comprensión de emociones, la resolución de problemas, etc. Ante esto se puede afirmar que el apoyo social con el que cuenta un ser humano influye de forma efectiva en su vida provocando un bienestar psicológico como físico. A sí, mismo en el contraste teórico también nos permite entender como el estrés es una respuesta del organismo a una situación difícil, o exigencias del entorno, que pueden ser estímulos emocionales, de conocimientos, psíquicos o corporales (Selye, 1974).

Respecto a la relación de las dimensiones del apoyo social percibido específicamente se encontró una correlación inversa alta entre lo afectivo que es la expresión de emociones, sentimientos que entrega un grupo cercano, familia (Rusell, 1987) también se puede considerar lo aportado por (French *et al.*, 2018) quien menciona que el intercambio que se da de persona permite revalorar las necesidades sociales. las condiciones con las que cuenta un

trabajador deben ser las más óptimas para su bienestar, ya que indica las principales modalidades de manifestación del apoyo social, incrementan la salud y satisfacción, suma un valor a la calidad.

Por último, se puede afirmar que en los 200 docentes evaluados en la muestra hay presencia de indicadores de ambas variables, lo cual evidencia una correlación inversa significativa, fortaleciendo el planteamiento de las teorías propuestas por los diferentes investigadores y el grado de confiabilidad en la medición de los cuestionarios que fueron administrados a los docentes.

De forma metodológica es relevante mencionar algunas de las limitaciones halladas en este estudio, puesto que están relacionados con la recolección de datos. Debido a que en la situación de aislamiento social por la propagación del COVID – 19, parte de la aplicación de los instrumentos se realizó de forma virtual. Por otro lado, se puede indicar que los resultados obtenidos dentro de este estudio hicieron un aporte importante dentro de la línea de desarrollo organizacional para la comunidad científica, ya que permite entender de forma actualizada cuál es la relación de estas variables dentro de la provincia de Pisco cargando de esta manera un antecedente para futuras investigaciones.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se encontró que aquellos docentes que perciben menor apoyo social percibido pueden presentar mayores índices de estrés laboral, indicando de esta forma que poseen menos capacidades para afrontar altas demandas de actividades en el campo laboral.

Segunda

Se ha encontrado un nivel bajo de apoyo social percibido, en los docentes que formaron parte de la muestra de estudio.

Tercera

Se ha encontrado un nivel alto de estrés laboral en los docentes que formaron parte de la muestra de estudio.

Cuarta

Se evidenció una correlación inversa significativa entre las dimensiones de apoyo social percibido y estrés laboral, es decir que los evaluados que muestran menor apoyo social presentan mayores indicadores de conductas relacionadas con la tensión en las funciones del trabajo como también con la flexibilidad y tolerancia a actividades estresantes.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda realizar estudios con muestras más homogéneas en el sexo de los participantes, para poder establecer las diferencias entre varón o mujer y así establecer si hay diferencias en el apoyo social.

Segunda

Se recomienda seguir realizando estudios con estas variables en otras poblaciones de docentes universitarios para así poder realizar un contraste con los resultados obtenidos.

Tercera

Se recomienda reforzar el conocimiento sobre la variable apoyo social, poniendo énfasis en el apoyo emocional/ informacional y el apoyo afectivo, por medio de talleres y charlas al educando con el objetivo de brindar información y estrategias de afrontamiento al estrés como métodos prácticos para mejorar la comunicación y apoyo en el entorno de trabajo.

Cuarta

Se recomienda que los resultados sean utilizados como información para diseñar actividades que incluyan al personal administrativo y el departamento psicológico con la intención de planificar programas para mejorar la comunicación efectiva y el apoyo en el entorno de trabajo, como también estrategias de afrontamiento al estrés.

REFERENCIAS

- Ahmady, S., Shahbazi, S., y Heidari, M. (2020). Transition to Virtual Learning During the Coronavirus Disease–2019 Crisis in Iran: Opportunity Or Challenge?. *Disaster medicine and public health preparedness*, 14(3), e11-e12.
- Areosa, J., y Queirós, C. (2020). Burnout. *International Journal on Work Condition*, (20), 71-90.
- Apuke, O. D. (2017). Quantitative research methods: A synopsis approach. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 33(5471), 1-8.
- Baca R., D. (2016). Confiabilidad y validez del cuestionario de apoyo social en pacientes con cáncer de Trujillo. *Revista De Investigación En Psicología*, 19(1), 177–190. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v19i1.12452>
- Barradas, M. (2017). *Auxilio tengo estrés soy profesor*. Palibrio.
- Cardoso, H. F., Baptista, M. N., Sousa, D. F. A. D., y Goulart Júnior, E. (2017). Síndrome de burnout: análise da literatura nacional entre 2006 e 2015. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(2), 121-128.
- Cladellas, R., Castelló, A. y Parrado, E. (2018). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contratual. *Revista de Salud Pública*, 20 (1) 53-59
- Universidad Cesar Vallejo. (2020). *Código de ética en investigación*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología*. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT*. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Cóndor, A. y Parra, L. (2020) *Estrés laboral como riesgo psicosocial en docentes de la universidad técnica de Cotopaxi*, [Tesis para titulación]. Universidad Técnica de Cotopaxi. <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/6732/1/T-001519.pdf>

Ellis, P. (2010). *The essential guide to effect sizes: Statistical power, meta-analysis, and the interpretation of research results*. Cambridge University Press.

Flores, M. y Calderón, P. (2021). *Estrés laboral en el trabajo remoto y satisfacción laboral en docentes de secundaria del distrito de Urcos, Quispicanchi, Cusco – 2021*, [Tesis de pregrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73430>

French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., y Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work–family conflict and social support. *Psychological bulletin*, 144(3), 284.

Gálvez Galarza, P. V. (2020). Apoyo Social y su Influencia en el Agotamiento de docentes de Instituciones Educativas Policiales. *Revista San Gregorio*, (39), 31-41.

García, J. M. L., Ocampos, A. E. A., y Areco, A. B. C. (2021). Estrés percibido por docentes de nivel escolar básico y medio del Paraguay durante la *pandemia de Covid-19*. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 67-75.

Gibson, B., Schneider, J., Talamonti, D., y Forshaw, M. (2021). The impact of inequality on mental health outcomes during the COVID-19 pandemic: A

systematic review. *Canadian Psychology*, 62(1), 101.

Greenglass, E. R., Fiksenbaum, L., y Burke, R. J. (2020). The relationship between social support and burnout over time in teachers. In *Occupational Stress* (pp. 239-248). CRC Press.

Hodgson, J. C., y Hagan, P. (2020). Medical education adaptations during a pandemic: transitioning to virtual student support. *Medical education*, 54(7), 662-663.

Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.

Informe Belmont: Principios éticos y normas para el desarrollo de las investigaciones que involucran a seres humanos. (2013). *Revista Médica Herediana*, 4(3). <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RMH/article/view/424>

Kumawat, K. (2020). Perceived stress and burnout in online teaching in teachers in India during pandemic COVID-19. *Indian Journal of Health y Wellbeing*, 11.

Kelly, M. E., Duff, H., Kelly, S., McHugh Power, J. E., Brennan, S., Lawlor, B. A., y Loughrey, D. G. (2017). The impact of social activities, social networks, social support and social relationships on the cognitive functioning of healthy older adults: a systematic review. *Systematic reviews*, 6(1), 1-18.

Langford, C. P. H., Bowsher, J., Maloney, J. P., y Lillis, P. P. (1997). Social support: a conceptual analysis. *Journal of advanced nursing*, 25(1), 95-100.

Li, F., Luo, S., Mu, W., Li, Y., Ye, L., Zheng, X., ... y Chen, X. (2021). Effects of sources of social support and resilience on the mental health of different age groups during the COVID-19 pandemic. *BMC psychiatry*, 21(1), 1-14.

López, A. y Ayensa, J. (2008). *Un método para anticiparse al estrés: el modelo de Siegrist*. <http://pdfs.wke.es/1/2/2/3/pd0000021223.pdf>

- Marengo, A. y Ávila, J. (2016). Dimensiones de apoyo social asociadas con síndrome de burnout en docentes de media académica. *Pensamiento Psicológico*, 14(2),7-18.
- Ministerio de Educación - Minedu (2020). *Resolución viceministerial N° 125-2020*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/965455/RVM_N__125-2020-MINEDU.pdf
- Medrano, L. y Muñoz-Navarro, R. (2017). Aproximación conceptual y práctica a los Modelos de Ecuaciones Estructurales. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*. [online]. 11 (1), 219-239.
- Mérida-López, S., y Extremera, N. (2017). Emotional intelligence and teacher burnout: A systematic review. *International Journal of Educational Research*, 85, 121-130.
- Nunnally, S. (2007). *Construction Methods and Management*.
- Olortegui, J., Osorio, J. (2021). *Bienestar psicológico y estrés laboral en docentes de la institución educativa San Jerónimo, Pativilca, 2020* [Tesis de pregrado], Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69770>
- Ortiz Méndez, J. I. (2018). *Apoyo social y estrés en docentes de colegios de Lima Metropolitana*. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/624032>
- Pressley, T. (2021). Factors contributing to teacher burnout during COVID-19. *Educational Researcher*, 50(5), 325-327.
- Pariamachi, L. (2021). *Factores de riesgos psicosociales y estrés laboral en docentes de educación primaria y secundaria de colegios públicos y privados de Lima Metropolitana, 2021* [Tesis de pregrado], Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70584>

- Revatta, L. F. M., Miranda, J. S. T., y Mamani-Benito, O. (2021). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 23-35.
- Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3), 105-114.
- Sokal, L. J., Eblie Trudel, L. G., y Babb, J. C. (2020). Supporting teachers in times of change: The job demands-resources model and teacher burnout during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Contemporary Education* 3(2)
- Selye, H. (1974). *Stress without Distress*. Hodder y Stoughton
- Silverstein, M., Bengtson, V. L., y Litwak, E. (2020). Theoretical approaches to problems of families, aging, and social support in the context of modernization. *The Need for Theory*, 181-198.
- Suarez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*. <http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.html>
- Trinidad, J. E. (2021). Teacher satisfaction and burnout during COVID-19: what organizational factors help?. *International Journal of Leadership in Education*, 1-19.
- Tarkar, P. (2020). Impact of COVID-19 pandemic on education system. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(9), 3812-3814.
- von der Embse, N., Ryan, S. V., Gibbs, T., y Mankin, A. (2019). Teacher stress interventions: A systematic review. *Psychology in the Schools*, 56(8), 1328-1343.

World Bank. (2020). Políticas educacionais na pandemia da COVID-19: O que o Brasil pode aprender com o resto do mundo? <https://www.worldbank.org/pt/country/brazil/publication/brazil-education-policy-covid-19-coronavirus-pandemic>

Yu, X., Wang, P., Zhai, X., Dai, H., y Yang, Q. (2015). The effect of work stress on job burnout among teachers: The mediating role of self-efficacy. *Social Indicators Research*, 122(3), 701-708.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Apoyo social percibido	Apoyo social es la ayuda que alguien recibe y tiene impacto en sus emociones o sentimientos, en su conducta, es el cuidado y atención que se le da a alguien. (Li <i>et al.</i> , 2021)	<p>Apoyo emocional informacional, es la demostración del sentimiento personal percibiendo de manera emotiva el afecto, interés, amor, estima la confianza (Rusell 1987)</p> <p>Apoyo tangible instrumental, Es la indagación y cooperación directa instrumental a posibles dificultades (Rusell 1987)</p> <p>Apoyo de interacción social positiva, son ocasiones de armonía y relajación para hacer cosas alegres, motivadoras con familiares y amistades, colegas, etc. (Rusell 1987)</p> <p>Apoyo afectivo, es la expresión de afecto, emociones, amor entregadas por un grupo más cercano o íntimo. (Rusell 1987)</p>	<p>Apoyo emocional informacional</p> <p>Apoyo tangible instrumental</p> <p>Apoyo de interacción social positiva</p> <p>Apoyo afectivo</p>	<p>5,6,4,3,7,1,2,8</p> <p>17,18,19,16</p> <p>11,12,9,10</p> <p>14,15,13</p>	Escala de medición ordinal
Estrés laboral	El estrés es la una reacción del cuerpo y emociones, a un perjuicio motivado por una inestabilidad entre mandatos recibidos, los medios y cualidades, habilidades que tiene un	Superiores y recursos; hace referencia a los trámites y procesos administrativos. diseño, jerarquía institucional, tener en cuenta los recursos que brinda la organización al colaborador, teniendo presente la capacidad para el uso de dichos recursos, necesidades y exigencias laborales. (Suarez 2013)	Superiores y recursos	1,2,3,4,5,6,7,15, 17,21 y 24	Escala de medición ordinal

	<p>individuo, para enfrentar una situación, el estrés laboral se presenta cuando las exigencias del trabajo son superiores a las capacidades, medios u obligaciones del trabajador. (OIT, 2016)</p>	<p>Organización y equipo de trabajo; hace referencia a la estructura la cohesión y respaldo del grupo laboral, posición del trabajador dentro de la misma, y el control al que se ejerce en su trabajo, busca conocer cómo se complementa el grupo, el trabajo colaborativo, cooperación es un factor beneficioso en contra del estrés laboral. (Suarez 2013)</p>	<p>Organización y equipo de trabajo</p>	<p>8,9,10,11,12,13, 14,16,18,19,20, 22,23,25</p>	
--	---	---	---	--	--

Anexo 3: Instrumentos utilizados

Cuestionario MOS de Apoyo social percibido autores; Sherbourne y Stewart adaptado a la población peruana por Baca (2016).

Cuestionario MOS de Apoyo Social Percibido

A. Aproximadamente cuántos amigos cercanos y familiares cercanos tiene (la gente que se siente cómoda contigo y puedes hablar acerca de lo que tú sientes y piensas)						
1 Escriba el número aproximado de amigos cercanos y familiares cercanos:					<input type="text"/>	
B. Marca con una X en el cuadrado que mejor se acerque a su respuesta		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
2	Alguien que le ayude cuando tenga que estar en cama	N	CN	AV	CS	S
3	Alguien con quien pueda contar cuando necesite hablar	N	CN	AV	CS	S
4	Alguien que le aconseje cuando tenga problemas	N	CN	AV	CS	S
5	Alguien que le lleve al médico cuando lo necesite	N	CN	AV	CS	S
6	Alguien que le muestre amor y afecto	N	CN	AV	CS	S
7	Alguien con quien pasar un buen rato	N	CN	AV	CS	S
8	Alguien que le informe y le ayude a entender la situación	N	CN	AV	CS	S
9	Alguien en quien confiar o con quien hablar de sí mismo y sus preocupaciones	N	CN	AV	CS	S
10	Alguien que le abrace	N	CN	AV	CS	S
11	Alguien con quien pueda relajarse	N	CN	AV	CS	S
12	Alguien que le prepare comida si no puede hacerlo	N	CN	AV	CS	S
13	Alguien cuyo consejo realmente desee	N	CN	AV	CS	S
14	Alguien con quien hacer cosas que le sirvan para olvidar los problemas	N	CN	AV	CS	S
15	Alguien que le ayude con las tareas domésticas	N	CN	AV	CS	S
16	Alguien con quien compartir sus temores y problemas íntimos	N	CN	AV	CS	S
17	Alguien que le aconseje cómo resolver sus problemas personales	N	CN	AV	CS	S
18	Alguien con quien divertirse	N	CN	AV	CS	S
19	Alguien que comprenda sus problemas	N	CN	AV	CS	S
20	Alguien a quien amar y sentirse querido	N	CN	AV	CS	S

Escala de estrés laboral OIT-OMS autor Ivancevich y Matteson adaptado a la población peruana por Suarez (2013)

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

En esta página proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

1. si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

No	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20	La organización carece de dirección y objetivo.							
21	Mi equipo me presiona demasiado.							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia							

Anexo 4: Ficha sociodemográfica

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA



Descripción (opcional)

DNI

Texto de respuesta breve

Correo electrónico

Texto de respuesta breve

EDAD *

Texto de respuesta breve

SEXO *

Femenino

Masculino

Condición laboral *

1. Nombrado

2. Contratado

Anexo 5: Instrumentos de uso libre

REVISTA IIPSI
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
UNMSM

ISSN IMPRESA: 1560 - 909X
ISSN ELECTRÓNICA: 1609 - 7475
Vol. 19 - N.º 1 - 2016
pp. 177 - 190

Confiabilidad y validez del cuestionario de apoyo social en pacientes con cáncer de Trujillo

Reliability and validity of the survey of social support in patients with cancer from Trujillo

DEVY BACA R.¹

RECIBIDO 10/12/2015, ACEPTADO 27/03/2016

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito analizar la validez y confiabilidad del cuestionario MOS de Apoyo Social de Sherbourne y Stewart (1991) a pacientes con cáncer de Trujillo. Estudio de tipo instrumental. La muestra estuvo conformada por 100 pacientes con diagnóstico de cáncer, mayores de 18 años y de ambos sexos. El instrumento utilizado fue el Cuestionario MOS de Apoyo Social Percibido (MOS), desarrollado por Sherbourne y Stewart (1991), y una ficha de datos diseñada para fines del estudio. Las técnicas de análisis fueron el alfa de Cronbach para la confiabilidad y el análisis factorial exploratorio (AFE) de ejes principales para la validez con rotación Promax. Se logró un nivel elevado de confiabilidad ($\alpha = .94$) y un modelo de tres factores (54.240% de la varianza total): informacional, afectivo e instrumental. El estudio concluyó en un adecuado nivel de confiabilidad y validez del instrumento, y se recomienda ampliar la población de estudio tanto con muestras clínicas (con cáncer) como no clínicas (sin cáncer).

Palabras clave: Apoyo social, cáncer, confiabilidad, validez.

ABSTRACT

The research was aimed analyze the validity and reliability of the MOS Social Support Sherbourne and Stewart (1991) to patients with cancer in Trujillo. Study instrumental. The sample consisted of 100 patients diagnosed with cancer, aged 18 and both sexes. The instrument used was the Questionnaire MOS Perceived Social Support (MOS), developed by Sherbourne and Stewart (1991), and a data sheet designed for the study purposes. The techniques used were Cronbach's alpha for reliability and exploratory factor analysis (EFA) of principal axes for validity. The results achieved a high level of reliability ($\alpha = .94$) and a model three factors (54.24% of the total variance): informational, emotional and instrumental. The study concluded adequate reliability and validity of the instrument level, and recommends further study population with both clinical samples (cancer) and non-clinical (no cancer).

Keywords: Social support, cancer, reliability, validity.

¹ Docente de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la UNGV. Correo electrónico: d.baca@unp.edu.pe

Ciencias Sociales

Artículo Científico

Evaluación del estrés laboral y su influencia en el género de los trabajadores de planta central del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos

Assessment of work stress and its influence on the gender of workers in the Central Plant of the Ministry of Justice, Human Rights and Religious Affairs

Karla G. Borja-Sanchez^I
Universidad Central del Ecuador
Quito; Ecuador

Patricia G. López-Fraga^{II}
Universidad Técnica de Cotopaxi
Latacunga; Ecuador

José M. Lalama-Aguirre^{III}
Consejo de Educación Superior
Universidad Central del Ecuador
Quito; Ecuador

Anexo 6: Consentimiento Informado

Apoyo social percibido y estrés laboral



Le saluda Julia Isabel Sandoval Portilla, integrante de la escuela de Psicología en la universidad César Vallejo. El presente formulario es parte de una investigación con fines académicos para obtener el título de licenciada en Psicología, el cual tiene como objetivo identificar la relación entre el apoyo social percibido y el estrés laboral en docentes. por ello agradezco su importante colaboración respondiendo las preguntas.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

ESTIMADA(O) PARTICIPANTE:

Mi nombre es Julia Isabel Sandoval Portilla estudiante de Psicología de la Universidad César Vallejo - Lima Norte, me encuentro realizando una investigación sobre "Apoyo social percibido y estrés laboral" y para ello quisiera contar con su importante colaboración respondiendo el cuestionario que le llevará un tiempo aproximado de 10 minutos.

De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de investigación, en caso tenga alguna duda con respecto a su participación puede consultar al asesor de la investigación Mg. Jesús Damaso Flores al correo

jdamasof@ucv.edu.pe

Muchas gracias por su colaboración

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor maque el recuadro. *

SI ACEPTO

Anexo 7: Validez y confiabilidad

Evidencia de fiabilidad del cuestionario de apoyo social

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Omega	N de elementos
,841	,802	20

De acuerdo con la tabla anteriormente presentada, a nivel global el instrumento obtuvo un .841 en la prueba de alfa de Cronbach y un .802 bajo el omega de Mc Donald evidenciándose un nivel de consistencia interna favorable (Nunnally, 2007).

Evidencia de fiabilidad de las dimensiones del cuestionario de apoyo social

Dimensiones	Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	Omega	N de elementos
Apoyo emocional/ informativa	,825	,801	5
Apoyo tangible / instrumental	,875	,829	5
Interacción social positiva	,842	,825	5
Apoyo afectivo	,863	,810	5

En la tabla anteriormente presentada presenta la evaluación de las dimensiones que conforman el cuestionario de apoyo social, evidenciándose valores mayores a 0.80 lo cual es fundamentado por Nunnally (2007) como

algo válido y consistente para cualquier constructo que desee ser medido en un instrumento. Como en la muestra se encontró un estimado de .825 en el factor apoyo emocional, .875 en el segundo factor denominado apoyo tangible, .915 en la interacción social y en el último denominado apoyo afectivo un ,863 obtenidos bajo el estadístico de alfa.

Evidencia de fiabilidad en la escala de estrés laboral

Alfa de Cronbach	Estadísticas de fiabilidad	
	Omega	N de elementos
,823	,812	20

Como parte del análisis de fiabilidad general se encontró que en la prueba de alfa hay un valor mayor a 0.80 lo cual es fundamentado por Nunnally (2007) como algo válido y consistente para cualquier constructo que desee ser medido en un instrumento. En la muestra se encontró un estimado de .823 en la prueba de alfa y .812 en la fiabilidad por omega, frente a esto podemos referir que la escala tiene una fiabilidad a nivel global

Evidencia de fiabilidad de las dimensiones de la escala de estrés laboral

Dimensiones	Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	Omega	N de elementos
Superiores y recursos	,824	,845	10
Organización y equipo de trabajo	,801	,823	10

En la tabla anteriormente presentada reporta las dimensiones que conforman la escala de estrés laboral encontrando valores mayores a 0.80 lo cual es fundamentado por Nunnally (2007) como algo válido y consistente para cualquier constructo que desee ser medido en un instrumento. Para en la muestra se encontró bajo la prueba de alfa de Cronbach un estimado de .824 en la dimensión superiores y recursos y .801 en la segunda dimensión organización y equipo de trabajo. A su vez por el Omega de Mc Donald se encontró un .845 para la primera dimensión y .823 para la segunda.

Índices de ajuste para el modelo de apoyo social

Ajuste Absoluto	Ajuste Incremental						
	X ² /gl	RMSEA	SRMR	GFI	CFI	TLI	NFI
Valores esperados (Medrano y Muñoz , 2017)	71	.106	.043	.856	.919	.819	.902
	≤ 3	≤ .06	Cerca de 0	≥ .90	≥ .90	≥ .90	≥ .90

Nota: X²= Chi-Cuadrado; gl= grados de libertad; RMSEA= Error de Aproximación Cuadrático Medio; SRMR= Raíz Media Estandarizada Residual Cuadrática; GFI= Índice de Bondad de Ajuste; CFI= Índice de Bondad de Ajuste Comparativo; TLI= índice de Tucker-Lewis; NFI: Índice Normado de Ajuste.

En la tabla anteriormente presentada se observa los niveles de ajuste de bondad obtenidos por medio del análisis factorial exploratorio del modelo original de la variable, siendo X²/gl = 74 alcanzando un valor superior a 5, lo cual se considera como favorable. Los niveles de ajuste cada DE uno de los estadísticos también evidenciaron niveles óptimos de firmeza: RMSEA = .104, SRMR = .021, CFI= .945 y TLI= .822 respectivamente.

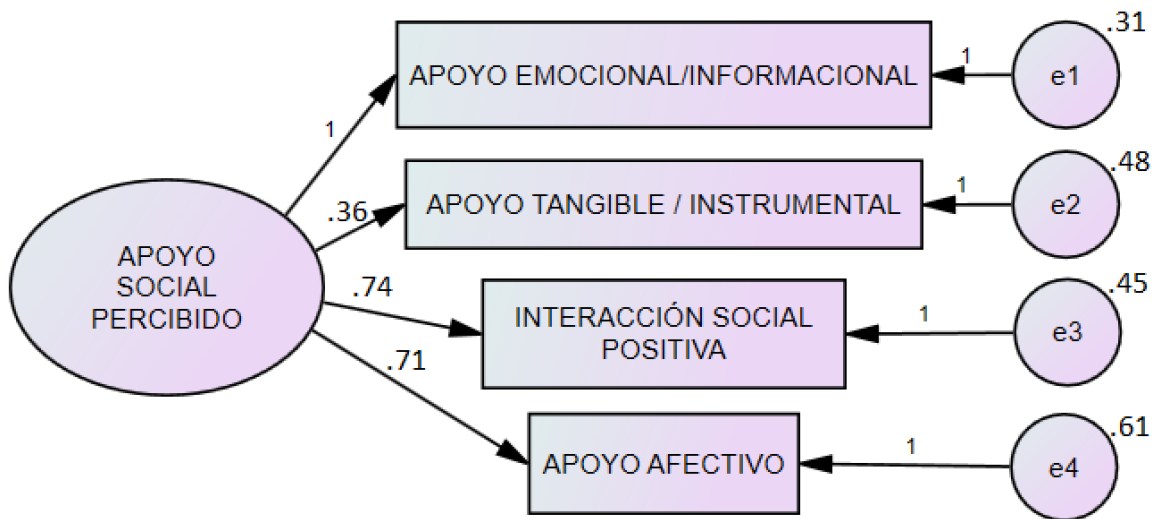


Figura 1: Gráfico de senderos del apoyo social

Índices de ajuste para el modelo del estrés laboral

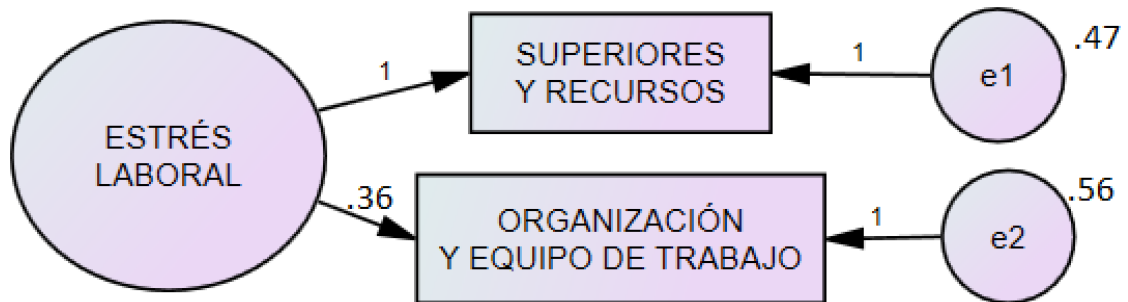
Ajuste Absoluto	Ajuste Incremental						
	X ² /gl	RMSEA	SRMR	GFI	CFI	TLI	NFI
	72	.004	.028	.841	.911	.835	.910
Valores esperados (Medrano y Muñoz , 2017)	≤ 3	≤ .06	Cerca de 0	≥ .90	≥ .90	≥ .90	≥ .90

Nota: X²= Chi-Cuadrado; gl= grados de libertad; RMSEA= Error de Aproximación Cuadrático Medio; SRMR= Raíz Media Estandarizada Residual Cuadrática; GFI= Índice de Bondad de Ajuste; CFI= Índice de Bondad de Ajuste Comparativo; TLI= índice de Tucker-Lewis; NFI: Índice Normado de Ajuste.

En la tabla anteriormente presentada se observa los niveles de ajuste de bondad obtenidos por medio del análisis factorial exploratorio del modelo original de la variable, siendo X²/gl = 74 alcanzando un valor superior a 5, lo cual se considera como favorable, en los niveles de ajuste cada uno de los estadísticos también

evidenciaron niveles óptimos de firmeza: RMSEA = 004, SRMR = ,028, CFI= ,841 y TLI= ,835 respectivamente.

Figura 2: Gráfico de senderos del estrés laboral



Anexo 8: Declaración de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SANDOVAL PORTILLA JULIA ISABEL estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "Apoyo social percibido y estrés laboral en docentes de educación inicial en contexto de pandemia del distrito de Pisco 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
JULIA ISABEL SANDOVAL PORTILLA DNI: 43689190 ORCID 0000-0003-3907-5387	Firmado digitalmente por: JSANDOVALPO86 el 27-03- 2022 20:38:30

Código documento Trilce: TRI - 0292446

Anexo 9: Declaración de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DAMASO FLORES JESUS LIBORIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Apoyo social percibido y estrés laboral en docentes de educación inicial en contexto de pandemia del distrito de Pisco 2022", cuyo autor es SANDOVAL PORTILLA JULIA ISABEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

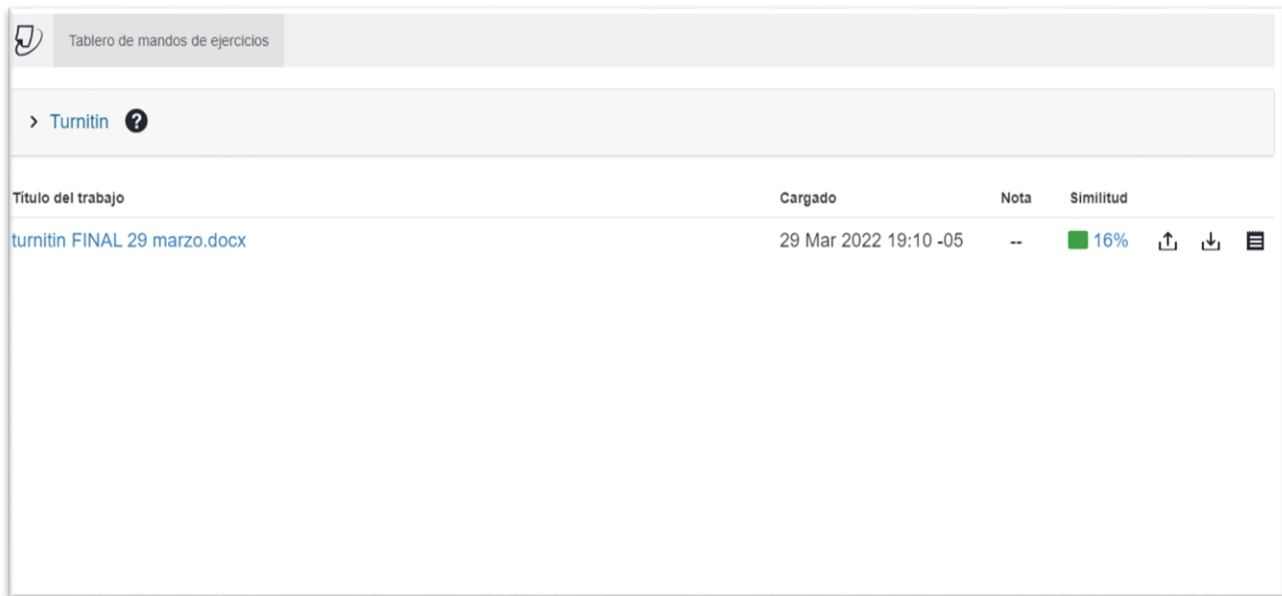
En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 27 de Marzo del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DAMASO FLORES JESUS LIBORIO DNI: 43302973 ORCID 0000-0002-0067-6479	Firmado digitalmente por: JDAMASOF el

Código documento Trilce: TRI - 0292443

Anexo 10: Captura del turnitin



The screenshot shows a web interface for Turnitin. At the top left, there is a logo and the text "Tablero de mandos de ejercicios". Below this is a navigation bar with a right-pointing arrow and the text "Turnitin" followed by a question mark icon. The main content area is a table with the following columns: "Titulo del trabajo", "Cargado", "Nota", and "Similitud". A single row is visible in the table with the following data: "turnitin FINAL 29 marzo.docx", "29 Mar 2022 19:10 -05", "--", and "16%". To the right of the "16%" is a green square icon, and further right are three small icons: an upload arrow, a download arrow, and a list icon.

Titulo del trabajo	Cargado	Nota	Similitud
turnitin FINAL 29 marzo.docx	29 Mar 2022 19:10 -05	--	■ 16% 