



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

Estrés laboral por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes
de una Institución Educativa Sechura, 2020

AUTORA:

Palacios Farias de Guerrero, Maria del Socorro (orcid.org/0000-0003-0480-8739)

ASESORA:

Mg. Merino Flores, Irene (orcid.org/0000-0003-3026-5766)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

PIURA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mi esposo, a mis hijos para demostrarles que a pesar de las adversidades podemos seguir adelante con esfuerzo y dedicación, y a todas las personas que creyeron en mí.

María del Socorro

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento a la asesora de esta tesis por su paciencia y dedicación, por cada enseñanza brindada a lo largo de la investigación.

Gracias a la directora de la Institución Educativa que me permitió realizar esta investigación y poder culminar esta tesis.

A los docentes que participaron, por el tiempo brindado pues sin su apoyo esto no hubiera sido posible.

Agradezco también a mis profesores de la Universidad, por todas las enseñanzas recibidas, consejos, motivación.

A mis amigos Maribel y Martin que contribuyeron con su aporte académico para culminar este trabajo y alcanzar una de mis metas.

La autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR




ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Yo, Merino Flores Irene, docente de la **ESCUELA DE POSGRADO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA** de la Universidad César Vallejo - Piura, asesor de la titulada: "ESTRÉS LABORAL POR TRABAJO REMOTO DURANTE LA PANDEMIA DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECHURA, 2020" cuyo autor es **PALACIOS FARÍAS DE GUERRERO, MARÍA DEL SOCORRO**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 09 % 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 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.

Piura, 03 de abril del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
Merino Flores Irene DNI: 40918909 ORCID: 0000-0003-3026-5766	



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



Yo PALACIOS FARIÁS DE GUERRERO, MARÍA DEL SOCORRO Estudiante de la Escuela de posgrado MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la Universidad César Vallejo – Piura declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la tesis titulada “ESTRÉS LABORAL POR TRABAJO REMOTO DURANTE LA PANDEMIA DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECHURA, 2020” es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la tesis:

1. No ha sido plagiado 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 publicado ni presentado 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 información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha,

Apellidos y Nombres:	Firma
Palacios Farías de Guerrero, María del Socorro DNI: 02822798 ORCID: 0000-0003-0480-8739	



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de la investigación	17
3.2 Variable y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimiento	21
3.6 Métodos de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	40
Anexo 1: Operacionalización de variables	40
Anexo 2: Instrumento recolección de datos	41
Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos	43
Anexo 4: Modelo del consentimiento o asentimiento informado UCV	49
Anexo 5: Autorización de aplicación de instrumentos	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de cansancio emocional por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de la I.E Sechura 2020.	23
Tabla 2 Nivel de despersonalización por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de la I.E Sechura 2020.	24
Tabla 3 Nivel de falta de realización personal por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de la I.E Sechura 2020.	25
Tabla 4 Nivel de estrés laboral por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de la I.E Sechura 2020.	26

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de cansancio emocional por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes.	23
Figura 2 Nivel de despersonalización por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes.	24
Figura 3 Nivel de falta de realización personal por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes.	25
Figura 4 Nivel de estrés laboral por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes.	26

RESUMEN

La presente investigación se realizó teniendo como objetivo evaluar el nivel de estrés laboral por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de la I.E Sechura 2020. El enfoque utilizado fue cuantitativo, el tipo de investigación es básica, el diseño no experimental, descriptivo y transversal. La población la conformaron docentes de los cuales 27 docentes de primaria y 23 de secundaria, la muestra fue la misma que la población, la técnica fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el inventario de Síndrome de Burnout de (Maslach y Jackson, 1982) conformado por 22 reactivos, valorados en una escala de Likert, contiene tres dimensiones: Cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal. El resultado al estrés laboral, este se presenta en un nivel medio con un 98%; asimismo las dimensiones cansancio emocional con un nivel medio 70%, despersonalización con un nivel alto 50%, así como la falta de realización personal con un nivel medio 94%. Se concluye que existe un alto porcentaje de los docentes están propensos a roles donde se activan las consecuencias relacionadas al estrés laboral.

Palabras clave: Estrés laboral, síndrome de Burnout, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.

ABSTRACT

The present research was carried out with the objective of evaluating the level of work stress due to remote work during the pandemic of the IE Sechura 2020 teachers. The approach used was quantitative, the type of research is basic, the design is non-experimental, descriptive and transversal.

The population is made up of teachers of which 27 primary school teachers and 23 high school teachers, the sample was the same as the population, the technique was the survey and the instrument used was the Burnout Syndrome inventory of (Maslach and Jackson, 1982) made up of 22 items, valued on a Likert scale, contain three dimensions: emotional fatigue, depersonalization and lack of personal fulfillment. The result of work stress, this is presented at a medium level with 98%; Likewise, the dimensions of emotional fatigue with a medium level 70%, depersonalization with a high level 50%, as well as the lack of personal fulfillment with a medium level 94%. It is concluded that there is a high percentage of teachers are prone to roles where consequences related to work stress are activated.

Keywords: Work stress, Burnout syndrome, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global, la pandemia de COVID-19 y su rápida difusión obligaron a los países a seguir las directrices establecidas por la Organización Mundial de la Salud desde el 11 de marzo de 2020. Como resultado, se suspendieron las actividades escolares presenciales. Este evento sin precedentes causó considerable incertidumbre en diversos sectores, incluyendo el educativo. Para contener la propagación del virus y minimizar sus impactos, las autoridades educativas en más de 190 países decidieron cerrar temporalmente las instituciones de enseñanza.

En base a la información que proporciona la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), a la mitad de mayo de 2020 más de 1.200 millones de educandos de cada nivel de enseñanza, mundialmente hablando, habían dejado de tener instrucción presencial en la escuela. El mundo está enfrentando uno de los más grandes desafíos a nivel económico, social, cultural y político producto de la pandemia. Si ya desde antes en países como China, el 40,4% de los docentes referían que probablemente o con certeza dejarían la profesión docente por otra ocupación si surgiera la oportunidad, esto debido al alto nivel de estrés laboral que presentan. (Shuijie, et. al., 2012); y posteriormente, en 2019, el estrés laboral llegó a causar el 30% de las bajas en España, con un alto coste y reducción de la productividad; con la presentación de la COVID-19 existen otros desafíos, relacionados con el trabajo y el estrés, y la educación no está ajena de esos cambios y movimientos dinámicos y sistemáticos.

Así, observamos que cada país ha intentado proporcionar atención a los requerimientos formativos asumiendo la educación a distancia o trabajo remoto (Martínez, 2020; Monasterio y Briceño, 2020). En consecuencia, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) 2020, refiere que todo conflicto armado, desastre natural y pandemias califican como impedimento para el funcionamiento de los centros educativos, lo que termina afectando a los educandos. Ante estas circunstancias, los que han sido ampliamente perjudicados son los docentes, como es el caso del gremio docente chileno, quienes debido a que se suspendieron las labores educativas de modalidad presencial al empeorar la situación por el nuevo coronavirus, se han visto en la obligación de continuar con sus deberes pedagógicos, por lo que sus emociones

principales son la pena, angustia y estrés; debido a que las obligaciones de nivel laboral son altas y el apoyo percibido es variado (Ramos et al., 2020).

Asimismo, en Paraguay, producto del trabajo remoto es posible evidenciar que la tensión y agotamiento emocional se presenta considerablemente en muchos docentes a igual que las múltiples obligaciones y requerimientos extremos en el cumplimiento de las mismas se tornan muy evidenciables y significativos a nivel estadístico, al igual que se destacan el temor y las preocupaciones respecto a lo que está por venir y presión debido a los cortos periodos de tiempo y las tareas que deben cumplirse. Entonces, es posible afirmar que gran parte del cuerpo docente ha experimentado niveles considerables de estrés (Gómez y Rodríguez, 2020). Sin ir muy lejos, en Guayaquil, el personal docente que lleva más de una década muestra rasgos e indicios del Síndrome; con un 88,2% de estrés laboral y un 67,5% de Burnout; además, consecuentemente llegó a presentar un alarmante y desconcertante desequilibrio en el bienestar del personal docente que ha llegado a sentirse frustrado debido a su desempeño con los educandos y consigo mismos (Vera, et. al., 2018).

En el Perú, El Ministerio de Salud del Perú (2018), señala que los estresores dentro del área educativa existen a causa de la cantidad excesiva de tareas realizadas en lo que va su horario de trabajo, material inadecuado o insuficiente para cumplir con las labores, el docente aporta materiales didácticos, incapacidad por parte de los maestros para desarrollar sus obligaciones, cantidades excesivas de educandos a su cargo, abre paso a los problemas en el aprendizaje, falta de disciplina, poca atención, falta de motivación y de interés, requerimientos de superiores, falta de soporte por parte de la administración y de los progenitores de los alumnos; logrando impactar en el bienestar físico y psicológico, dando paso al estrés laboral, depresión, hipertensión, cardiopatías, falta de concentración y de motivación, dificultad para tomar decisiones, problemas para conciliar el sueño, irritabilidad, angustia, malhumor e hipersensible a críticas, por lo que dejan de disfrutar su trabajo, dejando de sentirse comprometidos con el mismo y desempeñándose de manera ineficaz.

Con la llegada del coronavirus, el modelo educativo ha tenido que adaptarse rápidamente a una modalidad remota, tal como se implementa en el programa

"Aprendo En Casa". Aunque la enseñanza sincrónica a través de computadoras o dispositivos virtuales permite a los docentes cumplir simultáneamente sus roles profesionales y familiares, enfrentando así las demandas educativas de sus propios hijos, este cambio no ha sido sin dificultades. Este ajuste forzado ha empujado a muchos docentes fuera de su zona de confort, exigiéndoles adaptarse a lo que se ha llamado la "nueva normalidad" en un tiempo muy corto.

Este proceso de adaptación ha resultado especialmente complejo para los docentes en regiones como Huancavelica, donde se reportan niveles significativos de estrés y ansiedad, afectando de manera desproporcionada a las mujeres docentes. Según Quispe y García (2020), esta situación ha dejado a los educadores expuestos a riesgos y estresores crónicos, tanto directa como indirectamente. La carga adicional de tareas, sumada a la necesidad de manejar tecnologías nuevas y a menudo complejas, ha exacerbado estas condiciones.

Este análisis pone de manifiesto la importancia de proporcionar apoyo adecuado a los docentes en estos tiempos de transición. Las instituciones educativas y las autoridades deben reconocer los retos desafiantes que enfrentan los docentes y trabajar en proporcionar soluciones sostenibles que no solo abordan la infraestructura tecnológica, sino también el bienestar emocional y psicológico de los educadores. Así, será posible mitigar los impactos negativos de este abrupto cambio y fomentar un ambiente más saludable y productivo para el aprendizaje y la enseñanza.

Esto se manifiesta el personal docente del centro educativo nacional de Sechura, que actualmente trabajan bajo presión de manera remoto, usando plataformas virtuales, celular y correos electrónicos lo que les genera tensión, estrés, desánimo y frustración, esto sumado a las carencias del uso de las tecnologías que presentan algunos docentes, asimismo las dificultades que tienen con respecto a los servicios de internet, dificultades de los estudiantes para cumplir con las actividades académicas por carecer de equipos y el bajo cumplimiento de las competencias de los estudiantes, cumplimiento de documentos que no se comprenden, escasa preparación en las plataformas virtuales y además de los problemas de salud de los propios docentes y familiares producto de la pandemia; todo esto está generando niveles de estrés, agotamiento emocional, despersonalización y frustración en los docentes. Ante esta realidad se formula la

siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de la I.E Sechura 2020?

El estudio se justifica, ya que el estrés forma parte de los problemas que vienen afectando el bienestar del personal docente, desde una perspectiva física y mental, hay varios motivos para la aparición de esta dolencia y se debe a que los compromisos de los maestros dentro de las instituciones educativas son considerados como importantes porque se garantizan sus aportes en el progreso del educando, quien es el futuro de la ciudadanía. La presente investigación brindaría datos importantes el nivel de estrés laboral a partir de los resultados encontrados hacer propuestas que contribuyan a disminuir los niveles de estrés. Asimismo, la investigación tiene relevancia metodológica, ya que se usará un instrumento referido a evaluar el estrés en docentes además la presente investigación puede servir de modelo a otros investigadores para ampliar el estudio tomando otros factores. Técnicamente la investigación contribuye a los directivos de la institución para conocer el nivel de estrés y lograr la instauración de herramientas que contribuyan al control del estrés.

El objetivo general planteado es: Evaluar el nivel de estrés laboral por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de la I.E Sechura 2020 y como objetivos específicos: Identificar el nivel de cansancio emocional por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de la I.E Sechura 2020. Describir el nivel de despersonalización por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de la I.E Sechura 2020. Y describir el nivel de falta de realización personal por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de la I.E Sechura 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En la investigación realizada por Rodríguez et al. (2018), se examinó el estrés laboral de los profesores en el CUCS-U de G a través de un método cuantitativo descriptivo. Analizando una muestra de 109 docentes mediante la escala de estrés percibido (CSI), se descubrió que un preocupante 82.6% de ellos reportaban niveles significativos de estrés. Las principales fuentes de este estrés eran la dificultad para manejar contratiempos cotidianos (77.1%), la incapacidad de controlar desafíos personales (76.1%), y la ocurrencia de eventos inesperados (12.0%). Factores como las condiciones en el centro de trabajo (95.4%), las dinámicas de interacción social y la organización (72.5%), y la carga laboral (66.1%) también contribuyeron significativamente. Este elevado índice de estrés destaca la urgencia de desarrollar y aplicar políticas de apoyo y métodos efectivos de gestión del estrés dentro del entorno educativo, no solo para mejorar el bienestar de los profesores sino también para fomentar un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

En el estudio realizado por Zuniga y Pizarro (2018), titulado "Mediciones de estrés laboral en el personal docente perteneciente a una institución educativa pública regional chilena", se examinó el Burnout entre los profesores de una escuela en Coquimbo, Chile. Este estudio descriptivo, de carácter cuantitativo, utilizó el cuestionario Maslach aplicado a 49 docentes para medir su nivel de estrés laboral. Los resultados revelaron que el 55% de los docentes mostraron altos rangos de agotamiento emocional; sin embargo, el 70% no mostró signos significativos de despersonalización y el 38.8% indicó baja realización personal. La conclusión apunta a que los docentes presentan niveles medios de Síndrome de Burnout. Este hallazgo es crucial para comprender las dinámicas de estrés en contextos educativos y subraya la necesidad de implementar medidas preventivas y terapéuticas para mejorar el bienestar de los educadores y su desempeño profesional.

Rodríguez et al. (2017) presentaron el artículo científico titulado: Síndrome de burnout en docente, investigación que tuvo como objetivo general lograr la detección de la forma en que incide el estrés laboral en el personal docente de nivel secundario en un centro educativo mexicano. Enfoque cuantitativo, estudio descriptivo, para recabar la información se usó la encuesta e instrumento cuestionario. Después de apreciar cada resultado se logró reconocer una baja presencia de agotamiento

emocional en el 71.68%, en cuanto a la despersonalización, el 78.7% no sufre sobre este problema y el 84% considera que tienen altos niveles de realización personal, en cuanto al estrés general fue bajo en el 76% de los docentes evaluados. En conclusión, el estrés laboral docente es continua en ascenso, y afecta una cantidad importante de maestros, considerando el número de docentes activos laboralmente a nivel nacional, sin embargo, en la investigación presentada son bajos los niveles de estrés. Estos resultados dan cuenta sobre la variación del estrés en los docentes hay instituciones donde se manejan aspectos importantes que permiten no llegar a niveles de estrés considerables.

Cardozo (2017) presenta el artículo titulado: La presencia de estrés en el profesorado según sexo y contexto laboral, investigación que se planteó como meta realizar la valoración de cada manifestación psico-somática de estrés presentada por los profesores, independientemente de su sexo, de primaria o secundaria, pertenecientes a centro estatales o particulares, o activos en centros de zona urbana o rural. Tuvo una metodología descriptiva, no experimental, transaccional, la muestra estuvo conformada por 65 docentes, el instrumento utilizado fue el cuestionario de síntomas, manifestaciones psico-sociales y físicas del estrés. Resultados, en la categoría sexo la frecuencia de síntomas de estrés el sector femenino de docentes expresó niveles superiores de manifestaciones de estrés, siendo un 81,4% en comparación a los hombres alcanza un 50%, existe una mayor presencia en los docentes de primaria con el 76,3% a diferencia de la sección secundaria con un 63% en regular nivel de manifestaciones de estrés y en el caso de los docentes de zonas urbanas o rurales es posible apreciar un equilibrio en ambas agrupaciones, en la que los docentes pertenecientes a zonas rurales obtuvieron un 70,4% y el 71.1 % fue para los docentes de las zonas urbanas. En conclusión, el sector femenino se distingue debido a sus altos índices de sintomatología física y psicosocial relacionada al estrés.

Jiménez y Rivera (2020) llevaron a cabo una investigación para determinar cómo el estrés laboral afecta a los profesores en Lima Metropolitana, considerando factores personales y profesionales, así como las percepciones sobre la calidad de los recursos y la infraestructura educativa. El estudio empleó una metodología descriptiva y cuantitativa de tipo no experimental, con una participación de 130 docentes. La evaluación del estrés laboral se realizó utilizando el Inventario de

Burnout de Maslach adaptado para educadores. Este instrumento se complementó con cuestionarios que investigaron tanto las características individuales y profesionales de los maestros como su percepción sobre los recursos y la infraestructura educativa a su disposición. Los resultados mostraron que el nivel promedio de estrés laboral fue de 44,10 en una escala de hasta 132 puntos. Desglosando por componentes, el agotamiento emocional registró un promedio de 14,84 (en una escala de hasta 54), la despersonalización fue de 4,45 (hasta 30), y la satisfacción personal fue de 23,18 (hasta 48). La distribución de los niveles de estrés indicó que el 30,8% de los docentes tenía un nivel bajo de estrés, el 62,3% mostraba un nivel moderado y el 6,9% un nivel alto de estrés. Estos datos enfatizan la necesidad de identificar precozmente el estrés laboral en los educadores para poder desarrollar e implementar medidas de apoyo y estrategias de intervención efectivas.

Ochoa et al. (2019) presentó el artículo: "Estrés laboral y desempeño profesional en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N°08 de Cañete", buscaba principalmente identificar de qué modo el estrés laboral se correlaciona con el desempeño. Por ende, fue menester el desarrollo de una exploración descriptiva-correlacional, de tipo aplicado a causa de sus particularidades, empleando la encuesta y el cuestionario, a fin de identificar cada nivel perteneciente a las variantes evaluadas se consideró la participación de 72 sujetos correspondientes a la micro red en cuestión. Los resultados demuestran que los docentes evaluados presentan niveles medios de estrés laboral 65%, siendo las manifestaciones somáticas las que más predominaron en el grupo estudiado.

Cuba (2019) realiza la investigación titulada: "Estrés laboral en docentes de educación secundaria del distrito de Mazamari – Satipo". Su objetivo planteado fue el establecimiento de la diferencia significativa de estrés laboral en el personal docente de los centros públicos, estudio de enfoque cuantitativo, de tipología básica, transversal de nivel descriptivo explicativo, con diseño descriptivo – comparativo, la muestra fueron 100 docentes el instrumento que se empleó fue la escala de Maslach. Resultados de muestran que tanto los docentes nombrados como contratados se ubicaron en un nivel medio de estrés 76.37% y el 73.33% respectivamente, en cuanto al estado civil los casados lograron situarse dentro del nivel medio de estrés laboral 69.23%, lo mismo sucede con los convivientes, en un

60.72% igualmente los solteros, 87.88%, respecto a la zona, ambos casos zona rural y urbana se ubicaron en nivel medio 63.64% y 87.5% respectivamente y en cuanto al género tanto hombres como mujeres presentan niveles medios de estrés laboral 82.81% y 63.89% respectivamente. En conclusión, no se evidencian diferencias importantes en los aspectos evaluados, sin embargo, presentaron un nivel medio de estrés laboral y cerca de la cuarta parte se encuentran con estrés alto.

Respecto a la base teórica sobre la variable estrés laboral, esta es definida por Valdés (2015) como aquel término empleado a fin de denominar el estado de activación biológica anti homeostática producido al momento en que el organismo no logra adecuarse a lo demandado por el ámbito en el que se encuentra. Se conoce que los docentes son los sujetos cuya profesión los vuelve vulnerables a dicho síndrome (Fernet et al., 2012; Naghieh et al., 2015; Richards, 2012).

Desde la percepción de Rubbini, (2012) los riesgos de naturaleza psicosocial surgen dentro de la práctica del trabajo remoto, presentándose ante el hecho de que el colaborador a distancia y su empleador dependen entre sí; lo que los lleva al establecimiento de un horario impreciso, lo que aumenta la velocidad de ejecución del trabajo. Asimismo, el tecnoestrés es conocido también como un estresor dentro de la práctica del trabajo remoto, conduce a la vulnerabilidad de depender de herramientas tecnológicas o a una visión negativa de la tecnología, y también conduce a una falta de adaptación a nuevos procedimientos o sistemas.

Al optarse por el trabajo remoto debido al surgimiento del nuevo coronavirus y sin preparativos previos, han aparecido manifestaciones de estrés, bajo esta presión, el uso de nuevas tecnologías puede significar perder algo de autosuficiencia, un progreso personal limitado e inclusive la sensación de vulnerabilidad. Los estudios han demostrado que el teletrabajo por sí solo producirá más fatiga y la conexión a largo plazo producirá ansiedad, porque sabemos que todas las llamadas, horario de reuniones, mensajes sin respuesta, las horas de trabajo generalmente se extienden, existen situaciones propias del hogar que desconcentran a los colaboradores, hay circunstancias conflictivas entre las labores y la dinámica familiar, obligaciones como la cocina, el aumento de la ingesta de alimentos, y mientras ocurren todas estas situaciones se requiere llegar a determinaciones de alta complejidad referidas a las tareas profesionales. Sin

embargo, dado que aquellas dinámicas laborales desconocidas aún existen, o sea, el trabajo remoto, se requiere si se desea continuar laborando sin exponerse a posibles contagios, debido a que el cuidado de la salud no está completamente resuelto ni indicado, no sólo para gestionar los factores psicosociales, sino para otras condiciones laborales como la ergonomía, seguridad con los equipos, en la búsqueda del resguardo laboral y la prevención de cualquier accidente que podría terminar repercutiendo de manera grave en el bienestar del personal (Rubini, 2012).

Desde otra perspectiva, Sandín (2003) se refiere al estrés afirmando que se trata de un estado complejo, el cual implica estímulos y respuestas medidos por secuencias psicológicas. Lo intenta explicar el autor es que hay factores que predisponen al estrés como la personalidad, el sexo, edad, ocupación entre otros factores. Por su parte González de Rivera (1991), ha afirmado que en el momento en que el entorno no logra influir lo necesario para obtener una respuesta máxima de efectividad por parte del organismo, este último llega a sentirse amenazado, lo que desencadena un instinto de guerra o escape y/o manifestaciones de estrés. Después, inclusive la presencia de estímulos insuficientes pueden causar estrés.

En la presente investigación, adoptamos la definición de estrés laboral propuesta por Maslach y Jackson en 1981. Ellos identifican el estrés laboral como una reacción inapropiada al estrés crónico en el ambiente de trabajo. Según su marco, este tipo de estrés se manifiesta a través de tres dimensiones cruciales: el agotamiento emocional, que indica un estado de extrema fatiga o agotamiento; la despersonalización, que denota una tendencia hacia la deshumanización en el trato con otros; y la disminución de la realización personal, que se traduce en una percepción reducida de los propios logros y satisfacción profesional.

Maslach y Jackson (1981), partiendo de un enfoque psico-social, el estrés podría abordarse a modo de secuencia desarrollada a causa de las interacciones de particularidades pertenecientes al área de trabajo y de orden individual, con evidencias que se distinguen claramente dentro de diferentes etapas. Igualmente, Ortega (1999), refiere que el estrés laboral viene siendo la suma de cada fenómeno ocurrido dentro del organismo de los colaboradores junto a la intervención de uno u otro agente estresante derivado de manera directa de las labores profesionales o que, a causa de este, puede repercutir en el bienestar de los colaboradores.

Los dos más importantes investigadores sobre el estrés laboral son Lazarus y Folkman, (1984), dieron una explicación más clara sobre el estrés laboral de la cual muchos investigadores han asumido como base de teoría, y consideran que es respuesta emocional, fisiológica y conductual, de carácter potencialmente patógeno, que ejerce una influencia dentro del desempeño del docente, y dentro de sus resultados pedagógicos. Esta situación acarrea cierta desmotivación, misma que generalmente progresa hacia sentimientos de falta de adecuación y de éxito, debilitando el bienestar en el trato interpersonal al interior y al exterior del centro de labores.

Básicamente, el estrés viene siendo aquella contestación de carácter psicológico y fisiológico frente a los requerimientos contextuales, mismos que logran superar la disposición de respuesta de la persona; por lo que, finalmente se llega a crear un desequilibrio de naturaleza psicofísica generando niveles de estrés altos que pueden afectar al individuo, Ayuso (2019), señala que aquellos sujetos que trabajan en una “profesión asistencial”, o sea, dedicados a servir al público, tales como la instrucción académica (profesores de nivel inicial, primario y secundario, monitores, animadores de nivel sociocultural, y demás.), podrían verse considerablemente dañados por este síndrome y terminar desgastados profesionalmente.

Al estar expuestos repetida o continuamente al estrés, tal y como viene ocurriendo a causa del nuevo coronavirus, se perjudica su funcionalidad cognitiva, afectiva y conductual y en caso de que no se logre resolver, los sujetos sufrirán alteraciones de nivel metabólico e inmunológico, lo que terminará debilitando su organismo, dificultándoles enfrentar cualquier proceso infeccioso, aumentando así su vulnerabilidad ante posibles enfermedades (Muñoz, et al., 2020), esto hacer presumir la presencia de uno que otro indicador que termina siendo traducido en estrés a causa de conductas de carácter des adaptativo: el sujeto se agotará mentalmente, irá desinteresándose progresivamente por eventos cotidianos, será apático, no le interesará el hecho de estar distanciado de los demás, e inclusive es posible que pierda la esperanza. Esta sintomatología puede traer consigo la disfunción en el ámbito de trabajo, familia y en sociedad.

El estrés laboral se relaciona con el incremento de la presión sanguínea y con la hipertensión. Es decir, cuanto más es el estrés laboral, mayor es el aumento de

presión sanguínea, lo que se va agravando al añadir otros factores de riesgo psicosocial, como por ejemplo en el caso de los colaboradores de mayor edad, con un status socioeconómico más bajo, con una elevada carga familiar o con problemas conyugales (Aydin et al., 2016; Jodas et al., 2017; Torres, 2015; Von et al., 2020).

Es importante aclarar que, los factores psicosociales vienen siendo la suma de cada condición intra laboral y extra laboral de la persona y que ejercen una influencia en el surgimiento del estrés laboral al momento de que estos se tornen riesgosos, como el exceso de requerimientos, tareas reiterativas realizadas frecuentemente y en espacios de tiempo muy amplios, la falta de estabilidad en el trabajo y el exceso de tareas (Osorio y Cárdenas, 2017; Yao et al., 2014).

Melgar (2010), refiere que al enfrentarse a situaciones estresoras se da la superación. La naturaleza de la secuencia de enfrentamiento viene a ser el determinante del surgimiento y gravedad de la patología. Un factor estresor viene a ser un factor psicosocial, social, individual y de entrono. Los factores del estrés laboral se vinculan con el área de trabajo, expectativas individuales, área cultural, y la perspectiva de vida del sujeto.

Entre los modelos teóricos referidos al estrés laboral se encuentra la teoría que se basa en el enfoque psicosocial. Esta teoría fue propuesta por Maslach y Jackson (1986), donde se refieren al estado problemático del personal docente, el desgaste personal y profesional que afecta al maestro, al igual que en la forma en que incide en ellos, el modo en que afronta dicho síndrome y se refiere también a cada modelo etiológico que logran explicarlo desde un perspectiva psicosocial. Se considera a los factores del estrés laboral docente como aquella contestación ante el estímulo causado por los estresores, principalmente de carácter emotivo, mencionando las causas, eventos de naturaleza laboral y organizacional.

Refieren que el estrés laboral logra propagarse dentro del sector docente y sobre todo en aquellos gremios dedicados al trabajo con personal, en donde se menciona el personal docente, de enfermería, etc. Y refieren tres dimensiones: el cansancio emocional, despersonalización y la falta de realización personal. Viene siendo los factores más importantes cuando se trata de estrés en docentes, o sea, ejerce una influencia en las personas a causa del agotamiento físico, psicológico, debido al cúmulo de tareas que deben efectuar dentro del centro educativo y en su

familia. Debido a esto las personas van aislándose y se distancian del resto de compañeros mostrando irritabilidad, inseguridad, intolerancia e ironía. Los docentes son aquellos que presentan los más altos índices de agotamiento emocional, al igual que la despersonalización, en pocas palabras, la despersonalización se proporciona directamente con el agotamiento emocional. Como consecuencia del estrés laboral en maestros se encuentran los problemas que tienen los sujetos para ajustarse con sus labores, la erosión de emociones, de responsabilidades, dificultad para organizarse y el sentimiento de estar deprimido, etc. Entonces, las personas se ven desintegradas y presentan una escasez de moral para alcanzar sus metas debido a que están estresados. Esta situación puede conducirlos a padecimientos de enfermedades psíquicas e incluso físicas (Maslach y Jackson, 1986).

Además, se destacan la teoría ecológica y la teoría cognitiva, donde la primera aborda las interacciones entre diversos contextos en los que los trabajadores se desenvuelven, ya sea de manera directa o indirecta. Esta teoría plantea la posibilidad de que surja un "desajuste ecológico" cuando las normas o responsabilidades entran en conflicto entre sí (Gil y Peiró, 1999). Según este enfoque teórico, el síndrome de Burnout se percibe como un desorden ecológico que ocurre entre los diferentes entornos en los que el individuo interactúa, como el ámbito familiar, político y económico, entre otros. Estos entornos están caracterizados por un conjunto de interacciones, normas y obligaciones que a veces pueden interferir entre sí (Gil y Peiró, 1999).

En contraste, la teoría cognitiva se aleja del enfoque en las interacciones entre diferentes entornos y se centra en cómo el individuo percibe su entorno. Esta teoría sostiene que las personas funcionan como filtros de sus propias percepciones, lo que significa que no todas las personas experimentan estrés ante las mismas situaciones debido a las diferencias en cómo enfrentan los desafíos (Gil y Peiró, 1999). Según esta perspectiva, si los profesionales experimentan el síndrome de "quemarse" o burnout, esto dependerá de cómo asimilan sus interacciones con los clientes de los servicios que brindan. Gil y Peiró (1999) sugieren que lo ideal sería mantener un "interés distante", es decir, los individuos deberían buscar un equilibrio entre su objetividad y subjetividad. Cualquier desviación de este equilibrio podría llevar a una identificación excesiva o, por el contrario, a una actitud demasiado distante. Ambos extremos, o la creencia de que no se está afectado, son formas

distintas de manejar la situación y pueden contribuir al desarrollo de agotamiento laboral.

Según la investigación de Maslach y Jackson (1982), el estrés laboral puede analizarse a través de tres dimensiones fundamentales: agotamiento emocional, despersonalización y una notable reducción en la realización personal dentro del entorno laboral. La primera de estas dimensiones, el agotamiento emocional, se caracteriza por una fatiga constante y abrumadora que afecta significativamente la habilidad del individuo para cumplir con sus responsabilidades profesionales. En este estado, los empleados experimentan un nivel de cansancio profundo que va acompañado de una pérdida significativa de energía y una merma en el interés y motivación hacia sus actividades cotidianas en el trabajo. Esta condición de agotamiento es tan intensa que impide cualquier esfuerzo por parte del trabajador, llevándolo a un punto en el que el desgaste emocional y físico se convierte en insostenible, afectando no solo su rendimiento laboral, sino también su bienestar general. Esta intensa fatiga emocional puede llevar al individuo a sentirse vacío y sin recursos para enfrentar los desafíos diarios, lo que agudiza aún más el ciclo de estrés laboral.

Según Malander (2016), el cansancio emocional no solo se manifiesta a través de síntomas emocionales sino también mediante signos somáticos y psicológicos notables. Los individuos afectados frecuentemente se sienten abatidos, ansiosos e irritables. Este estado suele ser el primer indicador en el proceso de desgaste laboral, marcando el comienzo de una pérdida progresiva de energía. Con el tiempo, se crea un desequilibrio cada vez mayor entre las demandas de las tareas realizadas y la energía disponible del individuo, lo que agudiza la sensación de fatiga y lleva al trabajador a desarrollar una aversión hacia sus responsabilidades laborales.

A medida que esta situación se agrava, el ambiente laboral se ve afectado: colegas y superiores pueden percibir al empleado como alguien constantemente insatisfecho, quejoso e irritable. Este cambio en la percepción puede intensificar el aislamiento del sujeto y exacerbar el ciclo de estrés y cansancio emocional, lo cual no solo deteriora la relación del empleado con su trabajo sino también con su entorno laboral, creando un clima de tensión y descontento que puede afectar el desempeño general del equipo.

De acuerdo con Fuertes (2012), el cansancio emocional puede deteriorar significativamente las funciones cognitivas, llevando a una reducción en la concentración y dificultades para retener información y procesar pensamientos rápidamente. Además, este estado puede generar síntomas que se asemejan a los observados en trastornos depresivos. En una línea similar, Núñez (2013) señala que el agotamiento emocional puede dejar a las personas sintiéndose extremadamente faltas de energía, lo que puede traducirse en problemas físicos como pérdida de cabello, picazón, úlceras y trastornos del sueño. Factores como largas horas de trabajo, frustración y fatiga son indicativos cruciales de esta fase del Burnout. Estos síntomas, que abarcan tanto aspectos psicológicos como físicos, subrayan cómo el estrés laboral impacta tanto la salud mental como la física, complicando la situación del empleado y destacando la necesidad de intervenir a tiempo para evitar que el síndrome de Burnout se intensifique.

La segunda dimensión, denominada despersonalización, se describe como un mecanismo de distanciamiento emocional que adoptan los sujetos para evitar el agotamiento extremo, según Maslach y Jackson (1982). En este proceso, los individuos comienzan a retirarse de sus compañeros y colaboradores, adoptando una actitud fría y distante. Este aislamiento lleva a una falta de involucramiento personal con otros, caracterizado por una deshumanización en sus interacciones. En este estado, los sujetos muestran una negatividad creciente y una notable falta de empatía hacia clientes o usuarios de sus servicios. Como resultado, evitan cualquier tipo de relación personal, actuando de manera insensible y poco humana, y en algunos casos, pueden llegar a perder su idealismo original.

Esta conducta es frecuentemente percibida como un mecanismo de defensa. Los sujetos adoptan esta actitud de desapego para protegerse emocionalmente del estrés y las demandas excesivas de su entorno laboral. Sin embargo, aunque puede parecer una solución temporal, esta despersonalización también actúa como un obstáculo para su propia autorrealización. Al deshumanizar sus interacciones y rechazar el contacto emocional con otros, los trabajadores se privan de experiencias que podrían ser enriquecedoras y satisfactorias, limitando así su crecimiento personal y profesional. En última instancia, esta dimensión del Burnout no solo afecta negativamente a los individuos en su ambiente laboral sino que también impide su desarrollo integral como personas.

Moriano et al. (2019) argumentan que la despersonalización se puede entender como una estrategia de afrontamiento que emplean los individuos para manejar el cansancio emocional, una táctica que, aunque sirve temporalmente para mitigar el estrés, a menudo conduce a una marcada falta de realización personal. Esta dimensión se manifiesta mediante un distanciamiento emocional progresivo donde el individuo se muestra irritable y adopta una actitud de rechazo hacia las personas de su entorno, lo que puede ser erróneamente interpretado como un síntoma de tipo psicótico; sin embargo, no guarda relación con tales trastornos. Según Fuertes (2012), esta actitud de distanciamiento no es más que un reflejo de las respuestas negativas del individuo que lucha por conservar su energía emocional en un ambiente laboral exigente. Por otro lado, Marsollier (2013) explica que la despersonalización es uno de los síntomas más significativos del desgaste ocupacional, que surge como consecuencia de un déficit de recursos psicológicos y emocionales que tiene el individuo para enfrentar los desafíos actuales.

Finalmente, la tercera dimensión del síndrome de Burnout, denominada falta de realización personal, describe una situación en la que el individuo se percibe a sí mismo como incapaz de cumplir adecuadamente con sus obligaciones laborales, lo que conduce a una profunda insatisfacción con los logros personales y profesionales alcanzados. Esta dimensión implica que la persona se ve a sí mismo como alguien que no ha tenido éxito, está descontento con su desempeño diario y en general se siente como un fracaso. Según Maslach y Jackson (1982), esta percepción de fracaso personal puede llevar al individuo a castigarse a sí mismo, agravando su estado al perder oportunidades importantes y al tener dificultades para reconocer nuevas posibilidades.

Núñez (2013) añade que la falta de realización personal es quizás la fase más clara en la que se puede observar que una persona está enfrentando serias dificultades emocionales y profesionales. A pesar de los esfuerzos por cumplir con su trabajo, la actitud del individuo hacia sus colegas y sus responsabilidades muestra un cambio significativo. Generalmente, estas personas se muestran abrumadas por la situación, y su comportamiento refleja una falta de satisfacción y autorrealización que afecta todas las áreas de su vida laboral. Esta condición no solo impide que el trabajador se sienta competente y valorado en su entorno laboral, sino que también deteriora su bienestar emocional y su calidad de vida en general.

De acuerdo con Fuertes (2012), la falta de realización personal en el ámbito laboral es una condición en la que el individuo se siente completamente incapaz de desempeñar cualquier rol efectivamente. Esta percepción de ineficacia se acompaña de una profunda frustración y una sensación de incapacidad para alcanzar metas o cumplir con las expectativas propias. Como resultado, la autoestima del individuo disminuye drásticamente, desencadenando un ciclo negativo que culmina en una total ineficiencia y desmotivación. Dentro de esta dimensión, se identifican varios indicadores clave de deterioro emocional y psicológico.

Uno de estos indicadores es la baja autoestima, que se manifiesta en una imagen propia negativa donde la persona se siente menos valiosa o competente. Este deterioro en la percepción de uno mismo complica significativamente la capacidad del individuo para verse como alguien capaz y eficaz en su entorno laboral. Otro indicador es la desilusión, que implica la pérdida de esperanza, especialmente en relación con la consecución de objetivos deseados. Esta falta de esperanza puede llevar al trabajador a sentir que no importa cuánto esfuerzo invierta, los resultados deseados son inalcanzables. Finalmente, la desvalorización es un sentimiento predominante en esta fase, donde el individuo lucha para reconocer y apreciar sus propias habilidades y potencialidades.

Este conjunto de síntomas y percepciones negativas no solo afecta el desempeño laboral del individuo, sino que también deteriora su bienestar emocional y psicológico, creando un ambiente laboral tenso y desmotivador tanto para el propio trabajador como para sus compañeros.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Esta exploración científica se desarrolló bajo la tipología de un estudio básico, busca conocer la realidad para contribuir en el crecimiento del conocimiento para contestar preguntas y responder mejor a los desafíos de la humanidad, se caracteriza porque se origina en un marco teórico, su objetivo es incrementar el conocimiento científico pero sin contrastarlo con ningún aspecto práctico (Hernández et al., 2014; Gómez, 2006).

3.1.2 Diseño de investigación

Esta investigación se caracteriza por su diseño no experimental y descriptivo, lo cual implica que se centra en la descripción de fenómenos, circunstancias, ambientes y sucesos específicos. El objetivo principal de este enfoque es detallar y precisar las características, comportamientos y manifestaciones de los elementos estudiados. De esta forma, se busca profundizar en las particularidades y perfiles tanto individuales como grupales, así como de comunidades, procesos u otros fenómenos que sean relevantes para el ámbito de estudio (Toro et al., 2006; Fred, 2013). Este tipo de diseño permite a los investigadores observar y registrar las condiciones existentes de manera detallada y sistemática.

Adicionalmente, el estudio adopta una metodología transversal, lo que significa que los datos se recopilan en un único momento en el tiempo, a diferencia de los estudios longitudinales que observan y recogen datos a lo largo de un periodo extendido. Esta característica es esencial para obtener una instantánea clara del estado de los fenómenos estudiados en un momento específico, proporcionando una visión valiosa que es particularmente útil para identificar y analizar las condiciones y variables en un punto determinado en el tiempo (Maholtra, 2004). Este enfoque transversal facilita la comparación y la evaluación de diferentes variables y su impacto en el grupo de estudio sin la necesidad de seguimiento prolongado.

3.2 Variable y operacionalización

Estrés Laboral

Definición conceptual:

Maslach y Jackson (1986) conceptualizan el estrés laboral como una reacción inapropiada a situaciones de estrés prolongado en el entorno de trabajo. Según

ellos, este tipo de estrés se distingue por manifestarse en tres dimensiones principales. La primera dimensión es el cansancio o agotamiento emocional, que se refiere a la sensación de estar sobrecargado y exhausto por las demandas emocionales y físicas del trabajo. Esta fatiga emocional es a menudo el resultado de la exposición continua a un ambiente laboral estresante.

La segunda dimensión, la despersonalización o deshumanización, implica un creciente sentimiento de cinismo hacia los colegas y clientes, así como una tendencia a tratar a los demás como objetos en lugar de como seres humanos. Este mecanismo de defensa psicológico puede desarrollarse como una forma de protegerse del desgaste emocional, pero a menudo conduce a relaciones laborales deterioradas y un ambiente de trabajo menos colaborativo.

La tercera y última. Esta dimensión se refiere a una reducción significativa en la sensación de competencia y logro en el trabajo. Los individuos pueden sentir que no están logrando sus objetivos o no están cumpliendo con sus propios estándares de calidad, lo que puede resultar en una baja autoestima y satisfacción profesional.

Definición operacional

Este instrumento será aplicado específicamente a los docentes de la Institución Educativa de Sechura, proporcionando datos valiosos sobre el estado de estrés laboral en este grupo específico. La aplicación del MBI permitirá identificar no solo la presencia de estrés laboral, sino también los niveles de cada una de sus dimensiones, lo cual es fundamental para desarrollar intervenciones dirigidas y efectivas para mejorar el bienestar y la eficacia de los docentes en su ambiente laboral.

Escala: Intervalo

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Esta investigación se centra en un grupo específico compuesto por un total de 50 docentes, distribuidos entre niveles educativos primario y secundario. En particular, la población de estudio incluye 27 docentes que imparten clases en el nivel primario y 23 docentes que trabajan en el nivel secundario. Esta selección de participantes permite un análisis comparativo entre los dos niveles educativos, proporcionando así una visión más amplia y detallada de las posibles diferencias o similitudes en el

estrés laboral que puedan experimentar los educadores de diferentes etapas académicas.

3.3.2 Muestra

En este estudio específico, la muestra se ha seleccionado para que coincida exactamente con la totalidad de la población objetivo, compuesta por 50 docentes. Esto implica que cada uno de los docentes pertenecientes a esta población ha sido incluido en la muestra de estudio, facilitando así un análisis completo y meticuloso que abarca a todos los individuos del grupo en cuestión. Al incorporar a todos los docentes de la población objetivo dentro de la muestra, se maximiza la capacidad del estudio para reflejar de manera precisa y fidedigna las características y experiencias del colectivo analizado.

3.3.3 Muestreo

En este estudio, se ha optado por un enfoque de muestreo censal, lo que significa que se incluye a cada individuo de la población objetivo en la muestra. En el contexto de la investigación, esto se traduce en la inclusión de todos los 50 docentes de la institución estudiada.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se adoptó la técnica de encuesta, que consiste en un conjunto de preguntas meticulosamente formuladas para obtener información sobre las percepciones, creencias, preferencias y actitudes de los participantes respecto a un tema específico (Maholtra, 2004). Esta metodología es particularmente eficaz para realizar un análisis exhaustivo y estructurado de las opiniones de los sujetos involucrados, lo que a su vez permite generar datos cuantitativos que pueden ser utilizados para identificar tendencias y patrones dentro de la población estudiada.

El instrumento principal empleado en esta investigación fue un cuestionario basado en el Inventario de Síndrome de Burnout de Maslach y Jackson (1982). Este cuestionario incluye 22 ítems evaluados mediante una escala Likert de 3 puntos, diseñada para medir tres dimensiones fundamentales del burnout: Cansancio emocional, Despersonalización y Falta de realización personal.

Los ítems del inventario se distribuyen de la siguiente manera:

Cansancio emocional: Compuesto por 9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 14, 16, 18, 22), con niveles de burnout categorizados como bajo (0-13), medio (14-40) y alto (41-54).

Despersonalización: Incluye 5 ítems (5, 9, 11, 12, 17), con calificaciones que oscilan entre bajo (0-7), medio (8-22) y alto (23-30).

Realización personal: Formada por 8 ítems (4, 7, 10, 13, 15, 19, 20, 21), y se evalúa como bajo (0-12), medio (13-37) y alto (38-48).

Este instrumento no solo permite una evaluación detallada y meticulosa de las condiciones de burnout entre los docentes, sino que también resalta las áreas específicas que requieren atención. Además, facilita la implementación de intervenciones dirigidas y la planificación estratégica necesaria para mejorar tanto el bienestar como el rendimiento laboral de los educadores, asegurando un entorno de trabajo más saludable y productivo.

Validez y confiabilidad

La validez de (MBI) se estableció mediante el uso de la técnica de Correlación Item – Test. Este método implicó un proceso de análisis riguroso, utilizando la fórmula de Correlación de Pearson. A través de este análisis meticuloso, se lograron identificar rangos de validez que oscilan entre 0.35 y 0.61 para la dimensión de agotamiento emocional; de 0.48 a 0.63 en la dimensión de despersonalización; y de 0.46 a 0.65 en lo que respecta a la dimensión de realización personal en el trabajo. Estos resultados subrayan la capacidad del MBI para medir de manera efectiva los distintos aspectos del síndrome de burnout en entornos laborales.

La confiabilidad del instrumento se determinó empleando el Coeficiente Alpha de Cronbach, una técnica estadística ampliamente reconocida para evaluar la consistencia interna de un cuestionario. Mediante este método, se observaron niveles de confiabilidad satisfactorios en diferentes dimensiones del instrumento: un coeficiente de 0.72 en la dimensión de AE, 0.74 en la dimensión de DEP y 0.71 para la dimensión de RPT. Reflejando la solidez del instrumento en medir de manera fiable estos aspectos. Adicionalmente, este proceso permitió la obtención de baremos adecuados, los cuales son esenciales para interpretar los resultados del cuestionario en diferentes contextos laborales y compararlos con grupos normativos.

3.5 Procedimiento

Los procedimientos realizados fueron los siguientes:

Como primer paso fue necesario comunicarme con la autoridad de la Institución Educativa informándole sobre las pretensiones del estudio y solicitar la autorización del personal docente a fin de realizar las evaluaciones pertinentes y considerando el tiempo estimado para dicho trabajo. Se tomó un grupo poblacional de 50 docentes distribuidos en la enseñanza de nivel primario y secundario en lo que va de la pandemia, la Directora se reunió por medio de la plataforma de ZOOM para informar la secuencia, metas y especialmente el hecho de que se participaba de manera voluntaria en el estudio, además de que toda la información personal recogida era anónima.

Habiéndose logrado la esperada aceptación, se ingresó la información al Drive lo cual se generó un link <https://forms.gle/gPK4RRMEC8bXV5BQ8> que fue enviado a la directora de la Institución Educativa de Sechura para ser reenviado a través del grupo WhatsApp de la Institución Educativa y así respondieron los 50 docentes llegando la información en el transcurso de dos días siendo subidos en forma automática al clicar la palabra “enviar al google drive”.

Terminada la aplicación del instrumento se procedió a realizar la base de datos para luego ser analizada según los objetivos planteados.

3.6 Métodos de análisis de datos

Habiendo recogido cada dato requerido por el estudio, estos fueron vaciados dentro de una matriz concebida en el programa Microsoft Excel, dándose paso a la organización de los datos referido a las variantes y cada una de sus dimensiones, una vez finalizada esta etapa, se ingresó cada dato al programa de estadística SPSS esperando que estos se analicen correctamente y así elaborar las tablas de frecuencia y porcentuales.

3.7 Aspectos éticos

La investigación se llevó a cabo siguiendo estrictamente los principios éticos establecidos por la Universidad César Vallejo, asegurando una adhesión completa a los lineamientos éticos esenciales para la protección de los participantes. Específicamente, las prácticas adoptadas se alinearon con lo establecido en el Artículo 3, el cual subraya la importancia de respetar la integridad y autonomía de todas las personas. En consecuencia, se tomaron medidas rigurosas para proteger

y respetar la privacidad de los datos personales de los pacientes, asegurando que los nombres y apellidos se mantuvieran confidenciales en todo momento.

Además, la investigación también se guió por los principios contenidos en los Artículos 4 y 5, que se centran en la búsqueda del bienestar y la justicia. Estos artículos enfatizan la necesidad de evitar cualquier daño o repercusión negativa que pueda surgir como resultado del estudio. Se implementaron protocolos específicos para minimizar riesgos y garantizar que no se causaran daños a los participantes. Asimismo, se aseguró un trato justo y equitativo a cada sujeto involucrado en la investigación, garantizando que todos los participantes recibieran los mismos niveles de consideración y cuidado.

Este compromiso con la ética no solo refleja la responsabilidad de adherirse a los estándares académicos y profesionales, sino que también fortalece la validez y la credibilidad de los hallazgos de la investigación. Al seguir meticulosamente estos principios éticos, el estudio pudo llevarse a cabo de manera que respetara los derechos y el bienestar de todos los involucrados, asegurando así que los resultados obtenidos fueran tanto confiables como éticamente sólidos.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de cansancio emocional por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de la I.E Sechura 2020.

Tabla 1

Nivel de cansancio emocional por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de la I.E Sechura 2020.

Cansancio emocional	Frecuencia	Porcentaje
bajo	13	26,0
medio	35	70,0
alto	2	4,0
Total	50	100,0

Fuente: Instrumento de estrés laboral

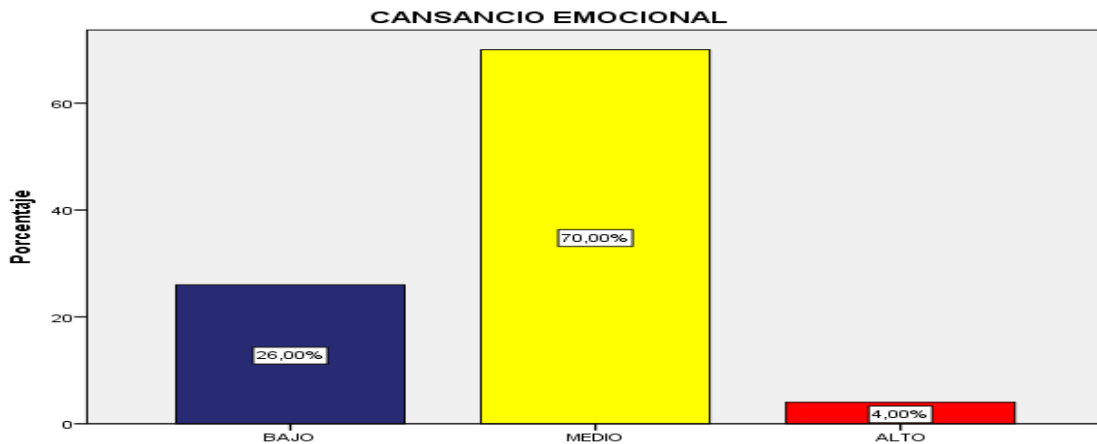


Figura 1

Nivel de cansancio emocional por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes.

Nota: Elaboración propia

Los resultados presentados al interior de la tabla 1 referidas al nivel de la dimensión cansancio emocional del estrés laboral en el personal docente de e acuerdo al procesamiento de los datos se puede establecer que un 70% presenta un nivel medio y un 4% un nivel alto de cansancio emocional.

Objetivo específico 2: Describir el nivel de despersonalización por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de la I.E Sechura 2020.

Tabla 2

Nivel de despersonalización por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de la I.E Sechura 2020.

Despersonalización	Frecuencia	Porcentaje
bajo	6	12,0
medio	19	38,0
alto	25	50,0
Total	50	100,0

Fuente: Instrumento de estrés laboral

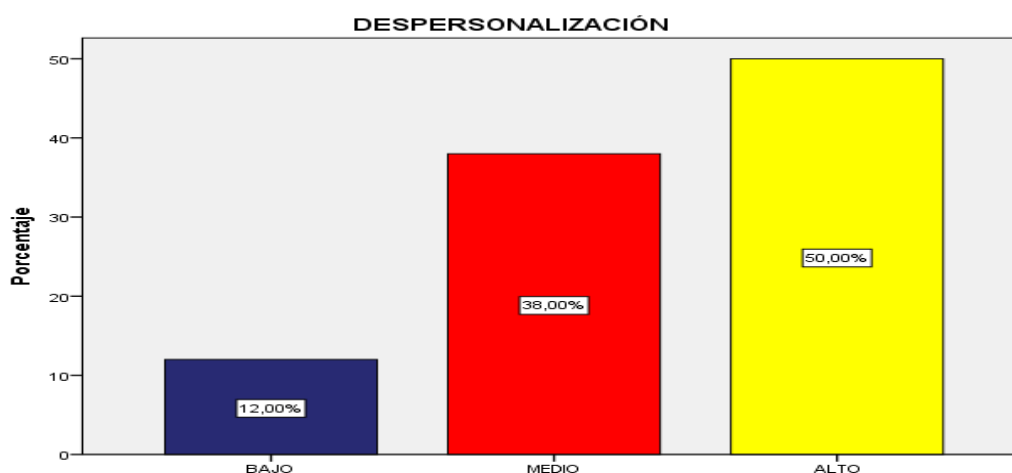


Figura 2

Nivel de despersonalización por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes.

Nota: Elaboración propia

De acuerdo al procesamiento de los datos se puede establecer que la mitad de los docentes evaluados 50% presenta un nivel alto de despersonalización, seguido de un 38% en nivel medio y un 12% un nivel bajo de despersonalización.

Objetivo específico: Describir el nivel de falta de realización personal por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de la I.E Sechura 2020.

Tabla 3

Nivel de falta de realización personal por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de la I.E Sechura 2020.

Falta de realización personal	Frecuencia	Porcentaje
bajo	2	4,0
medio	47	94,0
alto	1	2,0
Total	50	100,0

Fuente: Instrumento de estrés laboral

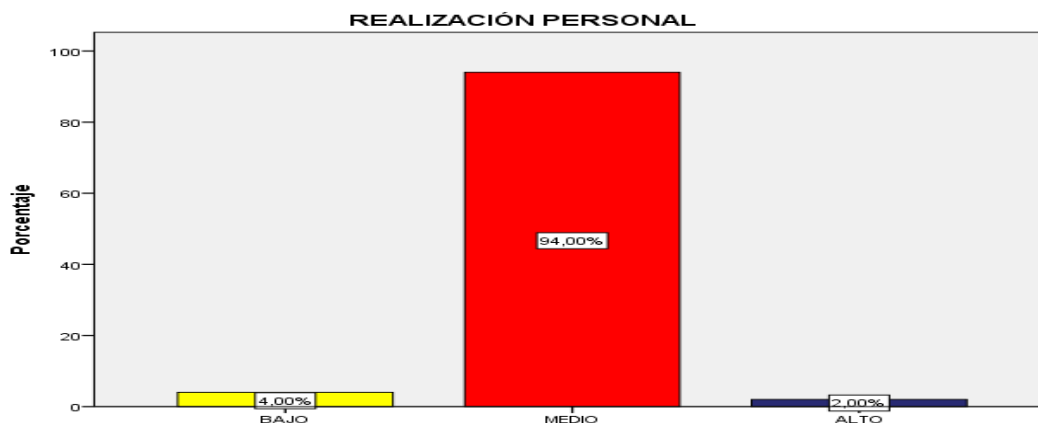


Figura 3

Nivel de falta de realización personal por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes.

Nota: Elaboración propia

De acuerdo al procesamiento de los datos estadísticos se puede establecer que un 94% de los docentes evaluados presentaron un nivel medio de realización personal, el 4% un nivel bajo y un 2% un nivel alto de falta de realización personal.

Objetivo General: Evaluar el nivel de estrés laboral por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de la I.E Sechura 2020.

Tabla 4

Nivel de estrés laboral por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de la I.E Sechura 2020.

Estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
bajo	1	2,0
medio	49	98,0
Total	50	100,0

Fuente: Instrumento de estrés laboral



Figura 4

Nivel de estrés laboral por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes.

Nota: Elaboración propia

De acuerdo al procesamiento de los datos se puede establecer que un 98% de los docentes evaluados presenta un nivel medio de estrés laboral y un 2% un nivel bajo.

V. DISCUSIÓN

El propósito central de la investigación fue evaluar el impacto del trabajo remoto en el nivel de estrés laboral experimentado por los docentes de la Institución Educativa Sechura durante la pandemia. Con un enfoque específico en entender cómo la abrupta transición al trabajo remoto ha afectado a los educadores, el estudio se diseñó para medir y analizar aspectos críticos como el cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización personal. Se seleccionó un grupo representativo de 50 docentes para profundizar en estas dimensiones, lo que permitió obtener una muestra significativa que reflejara las experiencias y desafíos enfrentados por los profesores en este contexto sin precedentes.

Además de evaluar el nivel general de estrés laboral, el estudio buscaba identificar patrones específicos de cansancio emocional, donde se exploró hasta qué punto los docentes se sentían emocionalmente agotados y sobrecargados por sus responsabilidades laborales. La dimensión de despersonalización fue examinada para comprender cómo la falta de interacción física con estudiantes y colegas podría haber llevado a una percepción de aislamiento y desconexión profesional. Finalmente, se evaluó la falta de realización personal, investigando si los docentes experimentaban una disminución en la satisfacción y el cumplimiento profesional debido a las nuevas modalidades de enseñanza.

Este enfoque integral no solo proporcionó una visión clara del estado actual de bienestar de los docentes sino que también ofreció datos valiosos para desarrollar estrategias de apoyo y mejoras en las prácticas de trabajo remoto en el ámbito educativo, destacando la importancia de abordar estos factores para promover un ambiente laboral saludable y productivo incluso en tiempos de crisis.

Respecto al primer objetivo específico 1, referido a identificar el nivel de cansancio emocional por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de la I.E Sechura, la mayor parte de los docentes 70% presentaron un nivel medio, lo que indica que en algunas veces los maestros se muestran emocionalmente agotados, cansados una vez concluida la jornada académica, terminan fatigados, se sienten agotados a causa del trabajo remoto que realizan y sienten que el trabajo es abrumador, el trabajo con los estudiantes a nivel remoto le genera tensión lo cual le produce un estado de ánimo negativo repercutiendo en su trato hacia los

estudiantes, respecto a sentir que el trabajo que está realizando es demasiado duro; la mayoría de docentes creen que los que más afecta es el trabajo a través del uso de las tecnologías, al terminar su sesión no se siente muy animado aspecto que lo hace estar agotado emocionalmente, en conclusión podemos decir que el cansancio emocional vendría siendo un indicador de disminución de recursos emocionales para hacer frente, algunas veces, a los desafíos percibidos dentro de su dinámica laboral.

Los resultados son similares a los encontrados por Zuniga y Pizarro (2018), donde el 55% de los docentes presentan índices altos de agotamiento emocional, en el caso de la investigación de Jiménez y Rivera (2020), concluyen que la dimensión el cansancio emocional obtuvo una media de 14,84 en un rango de valores posibles de 0 a 54; lo cual permite que estos resultados se asemejen a los obtenidos en la investigación realizada, a diferencia de la investigación de Rodríguez et al. (2017), los resultados arrojan una baja presencia de agotamiento emocional en el 71.68%, como podemos observar los resultados coinciden con los encontrado en el presente estudio lo que hace pensar que esta problemática es un tema de interés público.

De acuerdo con la teoría propuesta por Núñez en 2013, el cansancio emocional se caracteriza por situaciones en las que el individuo se siente completamente desprovisto de energía, manifestando comportamientos como frustración y un estado de agotamiento general. Esta descripción resalta la gravedad del cansancio emocional en términos de la reducción del bienestar psicológico y físico del sujeto.

Por otro lado, Fuertes en 2012, amplía esta comprensión al sugerir que el cansancio emocional también conduce a problemas cognitivos significativos, como una disminución en la capacidad de concentración, dificultades en la retención de conceptos y una lentitud en el procesamiento del pensamiento. Además, apunta que los individuos afectados por este tipo de cansancio a menudo exhiben síntomas comparables a los observados en personas con depresión, tales como un persistente estado de melancolía y desesperanza.

Complementando estos puntos de vista, Malander en 2016, argumenta que el cansancio emocional no solo afecta el estado mental del individuo, sino que también presenta manifestaciones somáticas y psicológicas adicionales. Señala que las

personas pueden aparecer visiblemente abatidas, ansiosas e irritadas, sufriendo una pérdida continua de energía. Además, menciona un desequilibrio creciente entre las actividades que las personas llevan a cabo y el agotamiento que sienten, lo cual frecuentemente conduce a un descontento creciente con sus responsabilidades diarias.

Estos aportes teóricos de Núñez, Fuertes y Malander encuentran un eco parcial en los hallazgos de un estudio reciente donde se evaluó a un grupo de docentes. La mayoría de estos profesionales exhibían comportamientos similares a los descritos en las teorías, indicando que están experimentando niveles preocupantes de cansancio emocional. Este patrón sugiere que es imperativo intervenir de manera pronta y efectiva para prevenir un incremento en los niveles de cansancio emocional entre los docentes, ayudando así su calidad de vida y su eficacia profesional. La convergencia de estos comportamientos con las teorías existentes subraya la necesidad de abordar este problema de manera sistemática, implementando estrategias de apoyo y prevención ajustadas a las necesidades de los afectados.

Respecto al objetivo específico 2: Describir el nivel de despersonalización por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de la I.E Sechura, los hallazgos del estudio se aprecia que un 50% presenta un nivel alto y el 38% nivel medio, esto nos muestra que los maestros en algunos momentos sienten que el trabajo remoto que realizan está influyendo en su vida y en la de sus estudiantes, consideran que el trabajo que realizan los está endureciendo emocionalmente y que intentan mantener una atmósfera relajada con sus alumnos, suele mostrar indiferencia con las dificultades de los estudiantes sin embargo esto les genera sentimiento de culpa, esto coincide con lo que señala Maslach y Jackson, quienes refieren que los profesionales llegan a crear un muro entre ellos y el público a fin de lograr la autoprotección, no obstante, al mismo tiempo llegan a mermar su efectividad profesional. Muestran una actitud insensible, cínica y deshumanizada, dejando de ver al paciente como una persona sino como un objeto.

Los resultados difieren de la investigación de Jiménez y Rivera (2020) quienes manifiestan como resultado para la despersonalización una medida promedio de 4,45 en un rango de valores posibles de 0 a 30 que correspondería a un nivel bajo,

lo mismo se encontró en el estudio de Rodríguez et al. (2017) cuyos resultados de su investigación fue que en la dimensión despersonalización, el 78.7% no sufre sobre este problema, por su parte Ochoa et al (2019) concluye que los docentes presentan niveles de estrés medio; estos resultados corroboran lo encontrado en la presente investigación.

Maslach y Jackson en su estudio de 1982 abordan la despersonalización como una conducta que surge como un mecanismo de defensa en individuos sometidos a estrés crónico. Esta conducta, sin embargo, actúa como un obstáculo que impide la autorrealización del individuo, es decir, afecta negativamente su capacidad para alcanzar un sentido de logro y satisfacción personal en su vida y carrera. Esto evidencia la complejidad de la despersonalización, no solo como un síntoma de estrés, sino también como un factor que compromete el desarrollo personal y profesional de una persona.

Por otro lado, Moriano y colaboradores en 2019, profundizan esta idea al sintetizar que la despersonalización puede considerarse como una estrategia de afrontamiento empleada por los sujetos para manejar el cansancio emocional. Sin embargo, esta estrategia es contraproducente, ya que conduce a una falta de realización personal. El individuo, al distanciarse emocional y psicológicamente de su trabajo y de sus relaciones, pierde la oportunidad de encontrar significado y satisfacción en sus actividades, lo que podría culminar en un ciclo vicioso de desmotivación y descontento.

Estos conceptos se reflejan claramente en los hallazgos de evaluaciones realizadas a docentes, donde la despersonalización aparece como un elemento prominente. Dicha condición es identificada como uno de los principales indicadores de desgaste ocupacional, tal como lo destaca Marsollier en 2013. Él menciona que la despersonalización surge debido a la falta de suficientes recursos psicológicos y emocionales para enfrentar los desafíos, situación común en entornos laborales exigentes y con recursos limitados. Esta escasez de recursos lleva a los individuos a adoptar una postura emocionalmente distante y desconectada, lo que afecta directamente su bienestar y eficacia en el trabajo.

En resumen, la despersonalización no solo se presenta como un síntoma del agotamiento profesional, sino también como un factor que puede agudizar la crisis

de identidad y satisfacción en la vida laboral de los afectados. Este fenómeno requiere una atención especial, tanto en la investigación como en la intervención, para mitigar sus efectos y apoyar a los profesionales en la recuperación de su compromiso y bienestar emocional en el trabajo.

En lo que respecta al objetivo específico 3: Describir el nivel de falta de realización personal por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes, los resultados que se obtienen son que un 94% presenta un nivel medio de realización personal, lo que implica que los maestros suelen enfrentar los problemas de sus estudiantes lo más positivo posible, suele sentirse frustrado en alguna vez por no poderlos apoyar como ellos quisieran, los conflictos emocionales en el trabajo se presentan muchas veces sin embargo los suelen sobrellevar y el trabajo que realizan consideran que los hace llegar al límite de sus posibilidades; asimismo, el docente considera que suele importante los problemas que presenten sus estudiantes, esto nos indica que la sensación de no estar de todo satisfechos debido al modo en que se desenvuelven y sus metas alcanzadas lo que los docentes podrían vivenciar, aunque en una magnitud media: sintiendo física, emocional y psicológicamente fatigados, aparte del mal humor y el sentimiento subjetivo de estar frustrados a causa de su performance en su centro de labores (Gil y Prieto, 1999).

En lo que respecta al objetivo general: Evaluar el nivel de estrés laboral por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de la I.E Sechura 2020, podemos apreciar que el 98% de los docentes evaluados muestra un nivel medio de estrés laboral, lo que se traduce a que los docentes suelen presentar en algunos momentos sentimientos de fracaso, frustración y problemas en las relaciones interpersonales, generándose un cansancio emocional, acompañado de despersonalización y con sentimientos de falta de realización personal. El estrés laboral, es vivenciado por quienes a causa de su afán por adecuarse y cumplir con una cantidad excesiva de tareas y requerimientos de naturaleza laboral, terminan esforzándose intensa y sostenidamente a lo largo del tiempo, con una sobrexigencia

y tensión que da paso a considerables riesgos de sufrir patologías, afectando de manera negativa su desenvolvimiento y efectividad.

Resultados similares encontraron Zuniga y Pizarro (2018) ya que concluyen que los docentes evaluados presentan niveles medios de Síndrome Burnout, igualmente coincide con el estudio de Cuba (2019) ya que en su investigación fue posible concluir afirmando que los docentes evaluados poseen un nivel medio de estrés 76.37%, asimismo coinciden con Ochoa et al. (2019) quienes concluyeron que los docentes evaluados presentan niveles medios de estrés laboral 65%, siendo las manifestaciones somáticas las que más predominaron en el grupo estudiado y Jiménez y Rivera (2020) concluye que el personal docente evaluado presentó un nivel intermedio de estrés laboral (62.3%) por lo que es importante detectar tempranamente este problema para poder tratarlo. Como podemos evidenciar los resultados encontrados coinciden con los estudios mencionados por los que se evidencia que el estrés se presenta en diferentes contextos y que es una realidad que se debe atender con urgencia.

Sandín (2003) menciona que el estrés laboral aparece cuando hay factores como los laborales que desencadenan procesos complejos los cuales pueden generar problemas en la salud del personal; es lo que se evidencia en la presente investigación, donde los docentes sometidos a factores laborales generados por el Covid están reaccionando negativamente ante la carga laboral, evidenciándose niveles moderados de cansancio emocional y falta de realización personal. Los resultados concuerdan con Ayuso (2019) en lo que respecta al tipo de trabajo que realizan, los docentes se encuentran considerado dentro del grupo del servicio público y que están en constante contacto con los usuarios, Ayuso señala que las personas que se dedican a trabajar con otras personas de manera directa podrían terminar siendo altamente perjudicadas debido a este síndrome y quedar desgastadas profesionalmente.

Muñoz, et al (2020) esto hace presumir la presencia de uno que otro indicador que termina siendo traducido en estrés a causa de conductas de carácter desadaptativo: el sujeto se agotará mentalmente, irá desinteresándose

progresivamente por eventos cotidianos, será apático, no le interesará el hecho de estar distanciado de los demás, e inclusive es posible que pierda la esperanza.

Fernández (2010) refiere que el estrés incide mayormente en sujetos implicados en profesiones de naturaleza social donde se requiere cierta competencia y capacidad emocional en las relaciones interpersonales (profesionales de salud, maestros, policías, guardia civil, atletas, entre otros.); al igual que en aquellos sujetos que están ampliamente calificados y comprometidos, donde sus pretensiones de nivel profesional se sobrepongan a las de nivel personal; y en sujetos que no descansan mucho, situación que existe en caso de que se superen las 8 horas diarias, dejando la ausencia de disponibilidad de las personas para realizar actividades ajenas al medio laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto a los resultados que obtuvo el estudio, se concluye que el estrés laboral por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de la I.E Sechura 2020, presenta un nivel medio de 98%, podemos afirmar significativamente, que un alto porcentaje de los docentes están propensos a roles donde se activan las consecuencias relacionadas al estrés laboral.
2. Se logró identificar que existe un nivel medio de cansancio emocional por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de la I.E Sechura, lo que se traduce que un buen grupo de docentes se sienten abatidos, con escasas energías, desgastados, cansados y le cuesta emplear todo su potencial al servicio de la educación de sus estudiantes.
3. Mas de mitad de los docentes presentaron un nivel medio de despersonalización por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de la I.E Sechura, lo que implica que se pueden mostrar insensibles, poco humanos con sus estudiantes, distantes y algunas irritado.
4. En cuanto a la falta de realización personal por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de la I.E Sechura, se manifiesta un nivel medio lo que nos lleva a pensar que algunas veces los maestros se sienten incapaces de lograr sus metas, sentirse como no exitosos llegando sentir fracasado por no lograr los aprendizajes esperados en sus estudiantes.

VII. RECOMENDACIONES

1. La institución educativa debería implementar una serie de medidas y políticas que garanticen el reconocimiento y la valoración adecuada del trabajo remoto. Esto incluye la creación de condiciones que no solo reconozcan la labor de los docentes en entornos virtuales, sino que también busquen mejorar su calidad de vida laboral. Sería beneficioso desarrollar estrategias que aseguren ambientes de trabajo óptimos y recursos suficientes para que los educadores desempeñen sus funciones de manera eficaz y confortable desde sus hogares. Además, es crucial establecer líneas claras de comunicación y apoyo constante para atender cualquier desafío que los docentes puedan enfrentar en el ámbito del trabajo remoto.
2. Es altamente aconsejable formular un plan de trabajo exhaustivo que se enfoque en la implementación de actividades integradoras específicamente dirigidas al personal docente del centro de estudios. Este plan debe ser cuidadosamente diseñado con la finalidad de disminuir el agotamiento emocional y mejorar significativamente la calidad de vida laboral de los educadores. Resultaría provechoso incorporar una variedad de iniciativas que estimulen la interacción colaborativa y el soporte mutuo entre los miembros del cuerpo docente. Adicionalmente, la inclusión de talleres y sesiones educativas enfocadas en promover estrategias eficaces para el manejo del estrés y el fomento del bienestar emocional es fundamental.
3. Se sugiere la creación de planes de contingencia a través del departamento de psicología, con el propósito de abordar y reducir la despersonalización experimentada por el personal docente en el centro de estudios. Estos planes deben ser diseñados meticulosamente para proporcionar apoyo psicológico efectivo y personalizado que atienda las necesidades específicas de los educadores afectados por este fenómeno. Incluiría estrategias de intervención temprana, evaluaciones periódicas del bienestar emocional del personal y talleres de capacitación en habilidades de comunicación y resiliencia emocional.
4. Llevar a cabo un monitoreo regular con el objetivo de detectar y comprender de manera exhaustiva cualquier indicio de insatisfacción laboral entre los profesores.

REFERENCIAS

- Aydin, B., & Kaya, A. (2016). Sources of Stress for Teachers Working in Private Elementary Schools and Methods of Coping with Stress. *Universal Journal of Educational Research*, 4(n12A), 186-195. Doi: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1126048>.
- Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. 2a ed. México: Pearson Educación.
- Cardozo, A. (2017). La presencia de estrés en el profesorado según sexo y contexto laboral. *Revista de investigación psicológica*, (18), 43-57. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n18/n18_a05.pdf.
- De Miguel R. (2010). Fundamentos de la comunicación humana. 1.a ed. España: Editorial Club Universitario.
- Fernet, Claude; Guay, Frederic; Senecal, Caroline; Austin, Stephanie (2012). Predicting intraindividual changes in teacher burnout: The role of perceived school environment and motivational factors. *Teaching and Teacher Education*.
- Fernandez, R. (2010). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. (2a ed.) Madrid: Editorial Club Universitario.
- Fuentelsaz, C., Icart, M. y Pulpón, A. (2006). *Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina*. 1.ª ed. Barcelona, España: Gráficas Rey.
- Fuertes, J. (2012). ¿Qué me pasa, doctor? España: Penguin Random House Grupo Editorial
- Fred N. Kerlinger, Howard B. Lee (2013) .*Métodos de Investigación en Ciencias Sociales 4ª Edición* México: McGraw –Hill.
- Gil, P. y Peiro, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del. *Anales de psicología*, 15(2), 261-268.
- Gómez M. (2006). Introducción a la metodología de la investigación científica. 1.ª ed. Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.
- Gómez, N. y Rodríguez, P. (2020). Estrés en docentes en el contexto de la pandemia de covid-19 y la educación, fenob una: filial coronel oviedo. *AcademicDisclosure*, 1(1), 216-234. Recuperado de: <https://revistascientificas.una.py/ojs/index.php/rfenob/article/view/150/124>.
- Hernández, R., Fernández, C., & María, B. (2014). Metodología de la Investigación (Sexta ed.). México: McGraw-Hill.

- Jimenez, A. y Rivera, J. (2020). Estrés laboral en docentes de Lima Metropolitana y su relación con factores personales, profesionales y de infraestructura y recursos educativos. *Ágora Revista Científica*, 7(1), 24-28. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.21679/arc.v7i1.157>.
- Jodas, D., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. D. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PloS one*, 12(10), e0185781. Doi: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0185781>.
- Maholtra, N. (2004). Investigación de mercados. Un enfoque aplicado. 4ª ed. México: Pearson Educación.
- Malander, N. (2016). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesores de secundaria. *Ciencia y trabajo*, 18 (57), 177-182. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>.
- Marsollier, R. (2013). La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. *Revista Psicología.com*, 17(7), 1-10. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10401/6175>.
- Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 301-321. Recuperado de: <http://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212/182>.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1982) Burnout in health professions: A social psychological analysis, en Sanders, G. y Suls, J. (Eds.). *Social psychology of health and illness*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Maslach, C. Y Jackson, S.E. (1986): *The Maslach Burnout Inventory*. (Zaed) Palo Alto, Consulting Psychologists Press (Versión Española adaptada por Nicolás Seisdedos Cubero, TEA 1987).
- Ministerio de Salud del Perú (2018). El estrés laboral en los docentes un problema grave de la salud física y psicológica a nivel nacional. Lima: MINSA.
- Monasterio, D. y Briceño, M. (2020). Educación mediada por las tecnologías: un desafío ante la coyuntura del Covid-19. *Observador del Conocimiento*, 5(1), 100-108. Recuperado de: http://www.oncti.gob.ve/ojs/index.php/rev_ODC/article/view/132/151.
- Moriano, J., Topa, G. y García, C. (2019). *Psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales*. Madrid: editorial Sanz y Torres, S.L.
- Muñoz, S., Molina, D., Ochoa, R., Sánchez, O. y Esquivel, J. (2020). Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Acta Pediátrica*

Mexicana. 2020;41(1),127-136. Recuperado de:
<https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2020/apms201q.pdf>.

Naghieh, A., Montgomery, P., Bonell, C. P., Thompson, M., & Aber, J. L. (2015). Organisational interventions for improving wellbeing and reducing work-related stress in teachers. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, (4). Doi:
<https://www.cochranelibrary.com/cdsr/doi/10.1002/14651858.CD010306.pub2/full>.

Núñez, S. (2013). Mf0072-2: Técnicas de apoyo psicológico y social en situaciones de crisis. 1a ed. Málaga: IC Editorial.

Quispe, F. y García, G. (2020). Impacto psicológico del covid-19 en la docencia de la Educación Básica Regular. *Revista de investigación científica y tecnológica*, 1(2), 30-40. Recuperado de:
<http://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/10/12>.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2020). La educación en situaciones de crisis. En Red. Recuperado de:
<https://es.unesco.org/themes/educacion-situaciones-crisis>.

Osorio, J., y Cárdenas, L., (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Revista Diversitas-Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90. Doi:
<https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.07>.

Ramos, V., García, H., Olea, C., Lobos, K., y Sáez, F. (2020). Percepción docente respecto al trabajo pedagógico durante la COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2), 334-353. Recuperado de: <https://doi.org/10.33210/ca.v9i2.325>.

Richards, J. (2012, July). Teacher stress and coping strategies: A national snapshot. In *The educational forum*, 76(3), 299-316. Doi:
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00131725.2012.682837>.

Rodríguez, M, Preciado S, Aguilar, ME, et al. (2018). Causas y situaciones que inciden en el estrés laboral de profesores del CUCS-U DE . *Salud Jalisco*, 1(2), 94-100. Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=78932>.

Rodríguez, J., Guevara, A. & Viramontes, E. (2017). Estrés laboral en docentes. Lima: Perú. *Revista de Gestión Universitaria*, 1(1), 27-37. Recuperado de:
https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Gestion_Universitaria/vol1num1/Revista_de_Gesti%C3%B3n_Universitaria_V1_N1_3.pdf.

Sánchez, H y Reyes, C (2009) *Metodología y Diseños en la Investigación Científica* (5ta edición), s/E. Perú.

Shujie, L., & Onwuegbuzie, A. J. (2012). Chinese teachers' work stress and their turnover intention. *International Journal of Educational Research*, 53, 160-

170. Doi:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0883035512000237>.
- Tomás, J. (2010). Fundamentos de bioestadística y análisis de datos para enfermería. 1ª ed. España: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Torres, X. y Baillés, E. (2014). Comprender el estrés. Barcelona: Amat editorial
- Toro I. y Parra R. (2006). Método y conocimiento Metodología de la investigación. 1.ª ed. Medellín, Colombia: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Valderrama, M. (2018). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica Octava reimpresión. Lima-Perú: Editorial San Marcos.
- Valdés M. (2015). Psicobiología de la adaptación y del estrés. Desde la biología hasta la clínica. Barcelona: Editorial Siglantana-Ergon. En prensa.
- Vera, A. Segarra, P. Giler, G (2018) Síndrome de Burnout 2 en Docentes de Instituciones de Educación Superior. AVFT Archivos Venezolanos de farmacología y Terapéutica. Volumen 37(2), 78-84. Recuperado de: http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_aavft/article/view/15169/14481448195 1.
- Von Haaren-Mack, B., Schaefer, A., Pels, F., & Kleinert, J. (2020). Stress in Physical Education Teachers: A Systematic Review of Sources, Consequences, and Moderators of Stress. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 91(2), 279-297. Doi: <https://shapeamerica.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02701367.2019.1662878#.X87R82hKjIU>.
- Yao, Y.-H., Fan, Y.-Y., Guo, Y.-X. and Li, Y. (2014), "Leadership, work stress and employee behavior", *Chinese Management Studies*, Vol. 8 No. 1, pp. 109-126. <https://doi.org/10.1108/CMS-04-2014-0089>
- Yuni, J. y Urbano, C. (2006). Técnicas para investigar y formular proyectos de investigación. 2ª ed. Argentina: Editorial Brujas.
- Zuniga, S. y Pizarro, V. (2018). Mediciones de estrés laboral en docentes de un colegio público regional chileno. *Información tecnológica*, 29(1), 171-180. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642018000100171&script=sci_arttext&tIng=e.

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Item	Escala
Variable Estrés laboral	Maslach y Jackson (1986) define al estrés laboral como una respuesta inadecuada a un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo.	El estrés laboral se medirá con el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) elaborado por Maslach y Jackson (1986), el cual mide el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal y será aplicado a los docentes de la I.E. de Sechura.	<p>Cansancio emocional:</p> <p>Despersonalización:</p> <p>Falta de realización personal:</p>	<p>Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.</p> <p>Al final de la jornada me siento cansado.</p> <p>Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.</p> <p>Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.</p> <p>Me siento agotado por el trabajo.</p> <p>Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.</p> <p>Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.</p> <p>Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.</p> <p>Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.</p> <p>Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.</p> <p>Siento que, mediante mi trabajo, estoy influyendo positivamente en la vida de los otros.</p> <p>Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.</p> <p>Me encuentro con mucha vitalidad.</p> <p>Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.</p> <p>Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.</p> <p>Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan sus alumnos.</p> <p>Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.</p> <p>Me siento frustrado por mi trabajo.</p> <p>Realmente no me importa lo que les ocurrirá a alguno de los alumnos que tengo a mi cargo en el colegio.</p> <p>He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.</p> <p>En el trabajo, siento que he llegado el límite de mis posibilidades.</p> <p>Siento que se trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.</p>	Nominal

Anexo 2: Instrumento recolección de datos

INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH Y JACKSON (ADAPTADO A DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA POR DELGADO (2003))

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presentan un conjunto de enunciados relacionados con los sentimientos que Ud. experimenta en su trabajo. Lo que tiene que hacer es indicar la frecuencia con que se presentan, marcando con un aspa el número correspondiente de acuerdo a la siguiente escala:

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

Por ejemplo: "Me siento deprimido en el trabajo" Si nunca se siente deprimido en el trabajo, debe marcar el 0. Si esto le ocurre alguna vez, indique su frecuencia del 1 al 6.

N°	PREGUNTAS	0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento cansado.							
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.							
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos							
8	Me siento agotado por el trabajo.							
9	Siento que, mediante mi trabajo, estoy influyendo positivamente en la vida de los otros.							
10	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a alguno de los alumnos que tengo a mi cargo en el colegio							
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos							
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo							
20	En el trabajo, siento que he llegado el límite de mis posibilidades							
21	Siento que se trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo							
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas							

**ANALISIS DE CONFIABILIDAD PARA EL PRESENTE ESTUDIO
INSTRUMENTO ESTRÉS LABORAL**

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	58,3200	122,140	,556	,853
VAR00002	57,9200	118,320	,610	,844
VAR00003	59,3600	125,011	,465	,863
VAR00004	55,5600	141,639	,166	,892
VAR00005	60,8800	146,026	-,001	,898
VAR00006	60,2800	130,981	,426	,871
VAR00007	56,3400	140,066	,070	,805
VAR00008	58,3800	114,322	,714	,830
VAR00009	55,6200	148,240	-,118	,817
VAR00010	60,5400	133,029	,383	,875
VAR00011	60,2000	130,694	,388	,873
VAR00012	55,6400	147,337	-,090	,811
VAR00013	60,4000	134,653	,334	,879
VAR00014	59,7800	127,032	,451	,865
VAR00015	60,4200	141,228	,056	,805
VAR00016	60,0200	125,775	,481	,862
VAR00017	55,3600	149,133	-,198	,807
VAR00018	55,4400	152,211	-,262	,820
VAR00019	55,5000	144,990	-,004	,803
VAR00020	58,8800	123,700	,315	,881
VAR00021	56,0200	142,142	,038	,806
VAR00022	60,5600	134,170	,361	,877

Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Estrés laboral por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de la Institución Educativa Sechura, 2020". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. José M. Ramírez Alva	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia Universitaria Asesor de tesis Consultoría privada UPAO	
Institución donde labora:	UPAO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Asesor de investigación	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Inventario del síndrome de Burnout de Maslach y Jackson, 1982
Autora:	Maslach y Jackson, 1982
Procedencia:	Estados Unidos
Adaptación Peruana	En el contexto peruano, esta prueba ha sido validada por Fernández (2002)
Administración:	Docentes
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Sechura
Significación:	Maslach y Jackson definen al estrés laboral como una respuesta inadecuada a un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: Cansancio emocional (9 reactivos), despersonalización (5 reactivos) y falta de realización personal (8 reactivos). La escala Likert estuvo determinada de la siguiente manera: 0= <u>nunca</u> , 1 pocas veces al año o menos, 2 una



	vez al mes o menos, 3 unas pocas veces al mes, 4 una vez a la semana, 5 pocas veces a la semana y 6 todos los días, siendo los baremos de: 0-33= nivel bajo, 34-66= nivel medio y de 100-132= nivel alto.
--	---

4. Soporte teórico

Maslach y Jackson (1986) define al estrés laboral como una respuesta inadecuada a un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrés laboral	Cansancio emocional	Sentimiento de estar cansado siempre, donde resulta imposible ofrecer algún esfuerzo profesional, el sujeto se siente cansado, y no puede emplear ningún recurso personal
	Despersonalización	Estrategia de afrontamiento por parte del sujeto frente al cansancio emocional, situación que daría paso a tener como resultado la fatal de realización personal
	Falta de realización personal	Estado del sujeto al sentirse incapaz de cumplir con sus obligaciones en el trabajo, por lo que se siente insatisfecho respecto a las metas de nivel personal y profesional logradas, además, siente que no es una persona exitosa, y está inconforme con su rendimiento diario, resumiendo que es un ser fracasado.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Inventario del Síndrome de Burnout elaborado por Maslach y Jackson en el año 1982. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.



RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Inventario del Síndrome de Burnout

- Primera dimensión: Cansancio emocional (9 reactivos)

Objetivos de la Dimensión: Se refiere a que los individuos presentan sentimientos de estar emocionalmente agotados y sobrepasados en cuanto a sus recursos emocionales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Agotado emocionalmente	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	4	4	4	Ninguna
	Me siento agotado por el trabajo	4	4	4	Ninguna
Cansancio	Al final de la jornada me siento cansado.	4	4	4	Ninguna
Fatigado	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	4	4	4	Ninguna
Tensión	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí	4	4	4	Ninguna
Trabajo duro	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	4	4	4	Ninguna
Estrés	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	4	4	4	Ninguna
Buen ánimo	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	4	4	4	Ninguna
Sensación de culpa	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas	4	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: Despersonalización
Objetivos de la Dimensión: Implica actitudes negativas, círicas e impersonales, generando sentimientos demasiado distantes hacia otras personas

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indiferencia	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	4	4	4	Ninguna
Influencia positiva	Siento que, mediante mi trabajo, estoy influyendo positivamente en la vida de los otros.	4	4	4	Ninguna
Emociones frías	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4	Ninguna
Vitalidad	Me encuentro con mucha vitalidad.	4	4	4	Ninguna
Atmosfera positiva	Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada a mis alumnos	4	4	4	Ninguna

- Tercera dimensión: Falta de realización personal (8 reactivos)

Objetivos de la Dimensión: se refiere a la disminución de los sentimientos de competencia y éxito en el trabajo, así como una tendencia a evaluarse negativamente a sí mismo, particularmente en el trabajo con otras personas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comprensión	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	4	4	4	Ninguna
Enfrentar problemas	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan sus alumnos.	4	4	4	Ninguna
Insensible con la gente	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo	4	4	4	Ninguna
	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a alguno de los alumnos que tengo a mi cargo en el colegio.	4	4	4	Ninguna
Frustración	Me siento frustrado por mi	4	4	4	Ninguna

	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vale pena de trabajo	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	4	4	4	Ninguna
Limite	En el trabajo, siento que he llegado el límite de mis posibilidades.	4	4	4	Ninguna
Manejo de conflictos	Siento que se trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	4	4	4	Ninguna

Firma del evaluador
DNI: 41002789

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
 *Bilbao y Peña (1998) así como Powell (2005), mencionan que se debe considerar al ítem de ser positivo o negativo. Por otro lado, el número de ítems que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Galloway y Wolf (1983), Grant y Davis (1997), y Lynn (1989) (citados en Galloway et al. (2003)) sugieren un rango de 2 hasta 20 ítems, Galloway et al. (2003) mencionan que 10 ítems brindan una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (validad intrínseca recomendada para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Galloway y Wolf 1983, citados en Galloway et al. (2003)).
 Ver: <http://www.repositorio.cepa.org/bitstream/handle/10362/44021/2/0.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Estrés laboral por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de la Institución Educativa Sechura, 2020". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de [este cuestionario](#) sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Maribel Díaz Espinoza
Grado profesional:	Maestría <input type="checkbox"/> Doctor <input checked="" type="checkbox"/> (X)
Áreas de formación académica:	Clinica () Social () Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia Universitaria - cursos Desarrollo del trabajo de investigación Docente REINACTY Asesor de tesis Producción de artículos
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/> (X)
Experiencia en investigación Psicométrica: (si corresponde)	Asesor de investigación Docente <input checked="" type="checkbox"/> Asesor



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Inventario del síndrome de Burnout de Maslach y Jackson, 1982
Autor:	Maslach y Jackson, 1982
Procedencia:	Estados Unidos
Adaptación Peruana:	En el contexto peruano, esta prueba ha sido validada por Fernández (2002)
Administración:	Docentes
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Sechura
Significación:	Maslach y Jackson definen al estrés laboral como una respuesta inadecuada a un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: Cansancio emocional (5 reactivos), despersonalización (5 reactivos) y falta

	de realización personal (5 reactivos). La escala Likert estuvo determinada de la siguiente manera: 0= siempre , 1 pocas veces al año o menos, 2 una vez al mes o menos, 3 unas pocas veces al mes, 4 una vez a la semana, 5 pocas veces a la semana y 6 todos los días, siendo los baremos de 0-33= nivel bajo, 34-66= nivel medio y de 100-132= nivel alto.
--	---

4. Soporte teórico

Maslach y Jackson (1996) define al estrés laboral como una respuesta inadecuada a un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo.

Escola/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrés laboral	Cansancio emocional	Sentimiento de estar cansado siempre, donde resulta imposible ofrecer algún esfuerzo profesional, el sujeto se siente cansado, y no puede emplear ningún recurso personal. Estrategia de afrontamiento por parte del sujeto frente al cansancio emocional, situación que daría paso a tener como resultado la falta de realización personal
	Despersonalización	
	Falta de realización personal	Estado del sujeto al sentirse incapaz de cumplir con sus obligaciones en el trabajo, por lo que se siente insatisfecho respecto a las metas de nivel personal y profesional logradas, además, siente que no es una persona exitosa, y está inconforme con su rendimiento diario, resumiendo que es un ser fracasado.

6. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Inventario del Síndrome de Burnout elaborado por Maslach y Jackson en el año 1982. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.



RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Inventario del Síndrome de Burnout

- Primera dimensión: Cansancio emocional (5 reactivos)

Objetivos de la Dimensión: Se refiere a que los individuos presentan sentimientos de estar emocionalmente agotados y sobrepasados en cuanto a sus recursos emocionales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Agotamiento emocional	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	4	4	4	Ninguna
	Me siento agotado por el trabajo	4	4	4	Ninguna
Cansancio	Al final de la jornada me siento cansado.	4	4	4	Ninguna
Fatigado	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	4	4	4	Ninguna
Tensión	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	4	4	4	Ninguna
Trabajo duro	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	4	4	4	Ninguna
Estrés	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	4	4	4	Ninguna
Buen ánimo	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	4	4	4	Ninguna
Sensación de culpa	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	4	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: Despersonalización
Objetivos de la Dimensión: Implica actitudes negativas, críticas e impersonales, generándose sentimientos demasiado distantes hacia otras personas



INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indiferencia	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	4	4	4	Ninguna
Influencia positiva	Siento que, mediante mi trabajo, estoy influyendo positivamente en la vida de los otros.	4	4	4	Ninguna
Emociones frías	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4	Ninguna
Vitalidad	Me encuentro con mucha vitalidad.	4	4	4	Ninguna
Atmosfera positiva	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos	4	4	4	Ninguna

- Tercera dimensión: Falta de realización personal (8 reactivos)
Objetivos de la Dimensión: se refiere a la disminución de los sentimientos de competencia y éxito en el trabajo, así como una tendencia a evaluarse negativamente a sí mismo, particularmente en el trabajo con otras personas

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comprensión	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	4	4	4	Ninguna
Enfrentar problemas	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan sus alumnos.	4	4	4	Ninguna
Insensible con la gente	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	4	4	4	Ninguna
	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a alguna de los alumnos que tengo a mi cargo en el colegio.	4	4	4	Ninguna

Frustración	Me siento frustrado por mi trabajo.	4	4	4	Ninguna
Vale pena de trabajo	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	4	4	4	Ninguna
Limite	En el trabajo, siento que he llegado el limite de mis posibilidades.	4	4	4	Ninguna
Manejo de conflictos	Siento que se trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	4	4	4	Ninguna

Firma del evaluador
DNI 03683802

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
Wilbur y ~~Wool~~ (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otro parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras ~~Wool~~ y Wool (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1999) (citados en ~~Wool~~ et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, ~~Wool~~ et al. (2003) mencionan que 10 expertos brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (~~Wool~~ y ~~Wool~~ 1993, citados en ~~Wool~~ et al. (2003)).
Ver: <https://www.repositorio.uca.edu.pe/handle/2017/233.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Estrés laboral por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de la Institución Educativa Sechura, 2020". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de [este cuestionario](#) utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Carlos Martín Casanueva		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	
	Educativa (X)	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	Docencia Universitaria Asesor de tesis Docente de nivel superior		
Institución donde labora:	Universidad UTP Piura ETS SENCICO PIURA		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Asesor de Investigación		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach y Jackson, 1982
Autor:	Maslach y Jackson, 1982
Procedencia:	Estados Unidos
Adaptación Peruana	En el contexto peruano, esta prueba ha sido validada por Fernández (2002)
Administración:	Docentes
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Sechura
Significación:	Maslach y Jackson definen al estrés laboral como una respuesta inadecuada a un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: Cansancio emocional (9 reactivos), despersonalización (5 reactivos) y falta de realización personal (8 reactivos). La escala Likert estuvo determinada de la siguiente manera: 0= Nunca, 1 pocas veces al año o menos, 2 una

	vez al mes o menos, 3 unas pocas veces al mes, 4 una vez a la semana, 5 pocas veces a la semana y 6 todos los días, siendo los baremos de 0-33= nivel bajo, 34-66= nivel medio y de 100-132= nivel alto.
--	--

4. Importancia teórica

Maslach y Jackson (1986) define al estrés laboral como una respuesta inadecuada a un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo.

Escola/ÁREA	Subcategoría (dimensiones)	Definición
Estrés laboral	Cansancio emocional	Sentimiento de estar cansado siempre, donde resulta imposible ejercer algún esfuerzo profesional; el sujeto se siente cansado y no puede emplear ningún recurso personal.
	Despersonalización	Estrategia de afrontamiento por parte del sujeto frente al cansancio emocional, situación que daría paso a tener como resultado la falta de realización personal.
	Falta de realización personal	Estado del sujeto al sentirse incapaz de cumplir con sus obligaciones en el trabajo, por lo que se siente insatisfecho respecto a los metas de nivel personal y profesional logradas, además, siente que no es una persona exitosa, y está inconforme con su rendimiento diario, resumiendo que es un ser fracasado.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted se presenta el cuestionario Inventario del Síndrome de Burnout elaborado por Maslach y Jackson en el año 1982. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del Instrumento: Inventario del Síndrome de Burnout

- Primera dimensión: Cansancio emocional (9 reactivos)

Objetivos de la Dimensión: Se refiere a que los individuos presentan sentimientos de estar emocionalmente agotados y sobrepasados en cuanto a sus recursos emocionales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Agotado emocionalmente	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	4	4	4	Ninguna
	Me siento agotado por el trabajo	4	4	4	Ninguna
Cansancio	Al final de la jornada me siento cansado.	4	4	4	Ninguna
Fatigado	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	4	4	4	Ninguna
Tensión	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí	4	4	4	Ninguna
Trabajo duro	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	4	4	4	Ninguna
Estrés	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	4	4	4	Ninguna
Buen ánimo	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	4	4	4	Ninguna
Sensación de culpa	Siento que los alumnos me culpaban de algunos de sus problemas	4	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: Despersonalización

Objetivos de la Dimensión: Implica actitudes negativas, cínicas e impersonales, generando sentimientos demasiado distantes hacia otras personas

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones

Indiferencia	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	4	4	4	Ninguna
Influencia positiva	Siento que, mediante mi trabajo, estoy influenciando positivamente en la vida de los otros.	4	4	4	Ninguna
Emociones frías	Me preocupa que este trabajo me esté enfriando emocionalmente.	4	4	4	Ninguna
Vitalidad	Me encuentro con mucha vitalidad.	4	4	4	Ninguna
Atmosfera positiva	Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada a mis alumnos	4	4	4	Ninguna

• Tercera dimensión: Falta de realización personal (8 reactivos).
Objetivos de la Dimensión: se refiere a la disminución de los sentimientos de competencia y éxito en el trabajo, así como una tendencia a evaluarse negativamente a sí mismo, particularmente en el trabajo con otras personas

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y Recomendaciones
Comprensión	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	4	4	4	Ninguna
Enfrentar problemas	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan sus alumnos.	4	4	4	Ninguna
Insensible con la gente	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	4	4	4	Ninguna
	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a alguno de los alumnos que tengo a mi cargo en el colegio.	4	4	4	Ninguna
Frustración	Me siento frustrado por mi trabajo.	4	4	4	Ninguna
Vale pena de trabajo	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	4	4	4	Ninguna
Limite	En el trabajo, siento que he llegado el limite de mis posibilidades.	4	4	4	Ninguna

Manejo de conflictos	Siento que se trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	4	4	4	Ninguna
----------------------	---	---	---	---	---------



Firma del evaluador
DNI: 62650162

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
Williams y **UCA** (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de juicios que se deben emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras **Gearty** y **Ward** (1993), **Gierl** y **Davis** (1997), y **Lynn** (1996) (citados en **Gearty** et al., 2002) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, **Gearty** et al. (2002) mencionan que 10 expertos brindan una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad e importancia recomendada para construcción de nuevos instrumentos). Si un 90 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un item este puede ser incorporado al instrumento (**Gearty** et al., 2002).
Ver: <https://www.repositorio.uca.edu.pe/handle/document/2017-23> entre otra bibliografía.

Anexo 4: Modelo del consentimiento o asentimiento informado UCV



Anexo 3 Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Estrés laboral por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de una Institución Educativa Sechura, 2020
Investigador (a): Palacios Fariás de Guerrero, María del Socorro.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Estrés laboral por trabajo Remoto durante la pandemia de los docentes de una Institución Educativa Sechura, 2020". Cuyo objetivo es: Evaluar el nivel de estrés laboral por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de la Institución Educativa Sechura, 2020. Esta investigación es desarrollada por egresada de la Escuela de posgrado y Programa Académico de maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, de la Universidad César Vallejo del campus Piura aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución Educativa Sechura.



Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cual es el nivel de estrés laboral por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de una Institución Educativa Sechura, 2020?

Procedimiento

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " Estrés laboral por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de una Institución Educativa Sechura, 2020".
Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos.
2. Se realiza una reunión por zoom para dar las indicaciones luego se ingresa la información al Drive generándose un link <https://forms.gle/gPK4RRMEC8bXV5BQ8> que es enviado a través del grupo de WhatsApp de la Institución Educativa Sechura al responder el cuestionario llegará la información en forma automática al clicar la palabra " enviar al google drive"
Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años



61

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la Institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Palacios Farías de Guerrero, María del Socorro email: maritapalacios@hotmail.com y Docente asesor Merino Flores Irene email: imerinof@ucv.virtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Palacios Farías de Guerrero, María del Socorro

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 5: Autorización de aplicación de instrumentos

SOLICITO: PERMISO PARA APLICACION DE INSTRUMENTO

DIRECTORA DE LA I.E SECHURA
MG. GEOVANNA GARCIA NIÑO

Yo, PALACIOS FARIAS DE GUERRERO María del Socorro, identificada con DNI 02822798, domiciliada en Condominio Los Pinos de la Plata Block C departamento 401 Piura, estudiante de Post grado de la Universidad César Vallejo.

Solicito permiso para realizar la aplicación del instrumento-cuestionario sobre el estrés laboral a los docentes, teniendo como título del trabajo de Investigación "**Estrés laboral por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de la I.E Sechura 2020**" con el compromiso que haré llegar los resultados y serán confidenciales solo para uso de dicha investigación.


Por lo expuesto, solicito a Ud, Señora Directora, espero su permiso para dicha aplicación del instrumento siendo con fines de investigación por ser parte del bienestar educativo.

Por lo tanto, impetro a Ud. acceder a mi petición por ser de justa razón.

Piura, 10 de diciembre de 2020



María del Socorro Palacios Farías
DNI 02822798


Recepcionado 10/12/2020
Lic. Geovanna Garcia Niño
Directora



Institución Educativa
"SECHURA"
SECHURA - PIURA



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD."

Sechura, 11 de diciembre de 2020

Sra. MARIA DEL SOCORRO PALACIÓN FARIAS.
Estudiante de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Mediante la presente, formulo respuesta a su solicitud recepcionada el día 10 de diciembre de 2020, con expediente N° 262, el cual indica el petitorio de autorización para la aplicación de un cuestionario aplicado a los docentes, utilizando la plataforma virtual relacionado a la tesis **"Estrés laboral por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de la I.E Sechura 2020"**. En tal sentido, como parte del desarrollo profesional y formación hago de su conocimiento que se le dará todas las facilidades correspondientes para la aplicación de dicho instrumento para recopilación de información del documento antes mencionado.

Sin otro particular, expreso mis felicitaciones y deseos de éxitos en sus metas personales y profesionales.

Atentamente,



U.C. UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
DIRECCIÓN