



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**Técnicas de gestión emocional para disminuir el estrés por el
trabajo remoto en docentes de una institución educativa, Cusco –
2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Psicología Educativa**

AUTORA:

Torres Huamán, Pamela Carmen (ORCID: 0000-0003-0727-7857)

ASESORA:

Dra. Zevallos Delgado, Karen Del Pilar (ORCID: 0000-0003-2374-98X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

LIMA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios y a mis Padres Rubén Torres Huamán y Naty Huamán por el apoyo incondicional y moral que vinieron dándome desde los inicios en mi crecimiento profesional y por el camino que esta demanda.

A mi hijo Mateo Rubén Esquivel Torre, al cual amo incondicionalmente por ser mi fuerza y motor de querer ser cada vez mejor persona y profesional.

A mi esposo Marcelo Condory Pacco quien me acompaña paso a paso con sus consejos y apoyo incondicional y apoyo moral.

Y a todas las personas que conforman mi entorno por cada palabra de aliento y apoyo brindado.

Pamela Carmen Torres Huaman

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a la universidad Cesar Vallejo, por permitirnos tener esta experiencia pedagógica exitosa y de esta manera crecer profesionalmente y convertirnos en personas que aporten a la sociedad con la carrera que tanto nos apasiona y elegimos de vocación y servicio, así como también agradezco a la asesora de la universidad la doctora Karen Del Pilar Zevallos por el acompañamiento y enseñanzas para que dicho proyecto se lleve a cabo de la mejor manera.

La autora.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.	1
II. MARCO TEÓRICO.	4
III. METODOLOGÍA.	14
3.1. Tipo y Diseño de investigación.	14
3.2. Variables y operacionalización.	15
3.3. Población, muestra y muestreo.	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	19
3.5. Procedimientos.	20
3.6. Método de análisis de datos.	22
3.7. Aspectos éticos.	22
IV. RESULTADOS.	23
V. DISCUSIÓN.	38
VI. CONCLUSIONES.	43
VII. RECOMENDACIONES.	45
REFERENCIAS.	46
ANEXOS.	49
Anexo 01: Declaratoria de autenticidad de la autora	50
Anexo 02: Declaratoria de autenticidad de la asesora	51
Anexo 03: Matriz de Consistencia de la Investigación.	52
Anexo 04: Matriz de Operacionalización de Variables.	56
Anexo 05: Matriz de Instrumentos de Recolección de Datos.	57

Anexo 06:	Constancia de Validación de los Instrumentos.	74
Anexo 07:	Constancia de Aplicación de los Instrumentos	77
Anexo 08:	Print de Turnitin	78
Anexo 09:	Evidencias fotográficas.	79
Anexo 10:	Data.	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01:	Resultados de la variable Estrés por el trabajo remoto.	23
Tabla 02:	Dimensión: Agotamiento emocional.	25
Tabla 03:	Dimensión: Despersonalización.	27
Tabla 04:	Dimensión: Baja realización personal.	29
Tabla 05:	Estadísticos para la variable Estrés por el trabajo remoto.	31
Tabla 06:	Prueba de hipótesis para la diferencia de medias entre el pre test y post test para la variable Estrés por el trabajo remoto.	32
Tabla 07:	Prueba de hipótesis para la diferencia de medias entre el pre test y post test para la dimensión Agotamiento Emocional del Estrés por el trabajo remoto.	33
Tabla 08:	Prueba de hipótesis para la diferencia de medias entre el pre test y post test para la dimensión Despersonalización del Estrés por el trabajo remoto.	34
Tabla 09:	Prueba de hipótesis para la diferencia de medias entre el pre test y post test para la dimensión Baja realización personal del Estrés por el trabajo remoto.	35
Tabla 10:	Comparación de resultados entre los resultados del pre test y post test.	36
Tabla 11:	Magnitud de efecto entre los resultados del pre test y post test	36.

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01:	Resultados de la variable Estrés por el trabajo remoto.	23
Figura 02:	Dimensión: Agotamiento emocional	25
Figura 03:	Dimensión: Despersonalización.	27
Figura 04:	Dimensión: Baja realización personal.	29

RESUMEN

La investigación presente tuvo como objetivo general: Determinar en qué medida la aplicación de las técnicas de gestión emocional disminuye el estrés por el trabajo remoto en docentes de una institución educativa, Cusco – 2020. Asimismo, el presente estudio, corresponde a una investigación aplicada de diseño pre experimental, para el recojo de la información se utilizó los cuestionarios de test de Maslach Burnout Inventory (MBI); para medir el nivel del estrés por el trabajo remoto de los docentes de la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús”-Cusco. Dicho instrumento fue sometido a una validación de juicio de expertos y a un proceso de análisis de fiabilidad obteniéndose un coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,645. La población estuvo constituida por 104 docentes del nivel secundario y primario de la institución en estudio y la muestra estuvo conformado por 38 docentes del nivel primario.

Los resultados de la investigación presente visualizan que el uso de las técnicas de gestión emocional permitió mejorar significativamente la variable estrés por trabajo remoto; obteniéndose una diferencia de 26,8 puntos a favor de los resultados del post test, con una significatividad estadística del 5%, siendo el tamaño del efecto 14.7 puntos que representa una diferencia muy grande entre los puntajes obtenidos en el pre test y post test.

Palabras Clave: Estrés por el trabajo remoto, agotamiento emocional, despersonalización, baja realización personal.

ABSTRACT

The present research had as general objective: To determine to what extent the application of the emotional management techniques reduces stress due to remote work in teachers of an educational institution, Cusco - 2020. Likewise, this study corresponds to an applied research of pre-experimental design, to collect the information, the Maslach Burnout Inventory (MBI) test questionnaires were used; to measure the level of stress due to the remote work of the teachers of the Educational Institution "Sagrado Corazón de Jesús" -Cusco. Said instrument was subjected to an expert judgment validation and a reliability analysis process, obtaining a Cronbach's alpha reliability coefficient of 0.645. The population consisted of 104 teachers at the secondary and primary level of the institution under study and the sample was made up of 38 teachers at the primary level.

The results of the present research show that the use of the emotional management technique allowed to significantly improve the stress variable due to remote work; obtaining a difference of 26.8 points in favor of the post-test results, with a statistical significance of 5%, the effect size being 14.7 points, which represents a very large difference between the scores obtained in the pre-test and post-test.

KeyWords: Stress from remote work, emotional exhaustion, depersonalization, low personal fulfillment.

I. INTRODUCCIÓN.

Como nunca se había imaginado, tal cual una película de terror, el mundo ha cambiado; la aparición del coronavirus alcanzó de manera global a todo el planeta y sus efectos, que aún se viven, y van más allá de los contagios. Los efectos sin precedentes que tiene esta enfermedad han cambiado realmente el modo de vida, planteándose nuevos retos y oportunidades para todos los ámbitos de la vida, pero reviste especial importancia en la educación.

Por su naturaleza la educación es un proceso que implica interacción humana directa, no obstante, actualmente en respuesta a las diversas medidas acatadas se ha logrado suplir en alguna medida este servicio a través del dictado de clases de forma virtual, pero está sacado a relucir un conjunto de problemas nacientes en los actores educativos. Si bien el impacto es multidimensional se ha encontrado que en el caso de los docentes los problemas son aún mayores y complejos.

Los docentes tuvieron que aprender de la manera más rápida una tecnología a la que sus estudiantes están acostumbrados, generando de primera mano frustración, desesperación y temor a ser burlados o ser ineficientes; así también, se evidencia que la carga laboral propia de su desempeño en clase se une a lo emocional, económico y familiar pues no hay espacio donde escapar y aunado a ello se suman problemas de índole naciente como la adquisición de medios tecnológicos, internet, conectividad, etc. El horario de trabajo del docente ha cambiado, ahora está trabajando a toda hora del día, sin escapatoria, sin relajo provocando un estrés multisintomático sin precedentes.

Frente a esta realidad, los profesionales de psicología, observan que es necesaria una atención psicológica que apunte al manejo correcto de las consecuencias, por lo que nace esta propuesta como una oportunidad de generar nuevas herramientas para combatir el estrés y a su vez coadyuvar a la estabilidad emocional de un gran grupo social, ya que el impacto en este caso es bidireccional, pues el efecto de los talleres de gestión emocional no solo beneficiará a los docentes sino se proyectará también en los estudiantes quienes se verán beneficiados ya que sus docentes tendrán ya gestionadas sus emociones negativas. Se combatirá al estrés pues se logrará una estabilidad mental en los docentes

facilitando su labor y ayudando a gestionar sus emociones de manera correcta para responder a cada circunstancia de forma adecuada sin saturarse, según palabras de McEwen (2000) se dice que el estrés es un coacciona miento ya sea supuesto o real a la persona esta se puede dar en forma fisiológica o psicológica y que resulta evidente a través de una conducta. Y, por otro lado, se tiene que tomar en consideración lo señalado sobre la Inteligencia Emocional, pues, cabe resaltar que la gestión emocional es una capacidad para lograr manejar las emociones de forma apropiada estableciendo una respuesta adecuada para cada circunstancia y siendo conscientes de la relación que se debe establecer entre el comportamiento y las emociones basando estas respuestas en el conocimiento preconcebido que tenemos de la realidad, de modo tal que se desarrollen herramientas de afrontamiento y la capacidad para generar emociones positivas y saludables.

Consecuentes con este planteamiento, la presente investigación se justifica en la medida que, pretende aportar información innovadora respecto a los efectos psicológicos que viene ocasionando la crisis sanitaria en el trabajo docente y el trabajo remoto. Y, por otro lado, busco establecer un remedio frente al impacto negativo generado en el manejo de las emociones por parte de los profesores, siendo esto así, se propone de manera innovadora el desarrollo de técnicas de gestión emocional para que el docente sepa sobrellevar la carga laboral y domestica lo que ocasiona un estrés, a más de brindarle la capacidad emocional de poder llegar a todos y cada uno de sus estudiantes sin verse frustrado por el logro de sus aprendizajes. Que a su vez constituye un aporte teórico y metodológico para ser utilizado con posterioridad en otras investigaciones.

Ahora bien, específicamente en la situación actual refiriéndome a los docentes de la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús”, se han identificado estresores debido a la nueva exigencia digital, los síntomas más notorios son el cansancio, la decepción, el desapego a su función y la ira contenida por no lograr comprender las nuevas tecnologías así como la frustración de no llegar a todos sus estudiantes, por ende, la propuesta aquí naciente es una vía para mejorar la estabilidad mental de los profesores y brindarles apoyo y soporte psicológico para que ellos puedan manejar el estrés. Ante esto, el problema de investigación formulado fue: ¿En qué medida la aplicación de la técnica de gestión emocional disminuye el estrés por el trabajo remoto en docentes de una institución

educativa, Cusco – 2020?; así como los problemas específicos: ¿En qué medida la aplicación de la técnica de gestión emocional disminuye el agotamiento emocional de los docentes de una institución educativa, Cusco – 2020?, ¿En qué medida la aplicación de la técnica de gestión emocional disminuye la despersonalización de los docentes de una institución educativa, Cusco – 2020? y ¿En qué medida la aplicación de la técnica de gestión emocional disminuye la baja realización personal de los docentes de una institución educativa, Cusco – 2020?

Relacionando estas definiciones es que se reafirma la necesidad de investigar el impacto que tienen las técnicas de gestión emocional para combatir el estrés y sus efectos. Para tal, se ha planteado como objetivo general: Determinar en qué medida la aplicación de la técnica de gestión emocional disminuye el estrés por el trabajo remoto en docentes de una institución educativa, Cusco – 2020; y los objetivos específicos: Determinar en qué medida la aplicación de la técnica de gestión emocional disminuye el agotamiento emocional de los docentes de una institución educativa, Cusco – 2020, Determinar en qué medida la aplicación de la técnica de gestión emocional disminuye la despersonalización de los docentes de una institución educativa, Cusco – 2020 y Determinar en qué medida la aplicación de la técnica de gestión emocional disminuye la baja realización personal de los docentes de una institución educativa, Cusco – 2020.

Logrando con los insumos recogidos la comprobación de la hipótesis planteada en los siguientes términos: La aplicación de la técnica de gestión emocional disminuye significativamente el estrés por el trabajo remoto en docentes de una institución educativa, Cusco–2020; y las subsecuentes hipótesis específicas: La aplicación de la técnica de gestión emocional disminuye significativamente el agotamiento emocional de los docentes de una institución educativa, Cusco–2020, La aplicación de la técnica de gestión emocional disminuye significativamente la despersonalización de los docentes de una institución educativa, Cusco 2020 y La aplicación de la técnica de gestión emocional disminuye significativamente la baja realización personal de los docentes de una institución educativa, Cusco–2020.

II. MARCO TEÓRICO.

Para dar sustento teórico al presente trabajo se ha indagado los precedentes vinculados con el tema de investigación planteado, esta revisión implica los trabajos previos realizados a nivel internacional, nacional y local aportando sostenibilidad y datos primarios de estudio además de relacionarse con las variables de estudio (Contreras, 2011)

A nivel internacional, se tienen los trabajos de investigación de: Quintiliano & Quintiliano (2020) quienes en su trabajo de investigación plantearon como finalidad comprender la relación que se establece entre las variables de estudio. El estudio fue de tipo cuantitativo, se trabajó con una muestra no probabilística de 30 estudiantes quienes respondieron a 2 cuestionarios estructurados y validados para el recojo de información respecto a la inteligencia emocional y el estrés. En esta investigación se concluyó que las dimensiones de la inteligencia emocional están relacionadas con el estrés que denotan el estudiantado por lo que se hace necesario atenderlos para mejorar su formación profesional.

Mesa (2019) tuvo como objetivo relacionar las variables estrés laboral y la ansiedad, y a su vez estas dos con la inteligencia emocional; la metodología de trabajo tuvo diseño correlacional de tipo descriptivo, para su realización se utilizaron los cuestionarios State-Trait Anxiety Inventory (STAI) para la ansiedad, se aplicó el cuestionario Nursing Stress Scale (NSS) y para el estrés laboral y el cuestionario denominado Trait Mood Scale (TMMS-24; versión castellana) para la inteligencia emocional. La muestra estuvo compuesta por 258 sujetos a quienes se les evaluó su estado socioemocional, los resultados que se obtuvieron demuestran relaciones directas y significativas, los cuales en las mujeres se identificaron niveles de estrés más altos y que con la edad y los años disminuye el nivel de estrés.

Guevara et al (2018) se plantearon como objetivo determinar la relación que existe entre la regulación emocional del estrés académico, y el desempeño cognitivo respecto al bienestar psicológico y la salud física. El tipo de investigación fue de diseño correlacional y se trabajó con una muestra de 174 individuos de ambos sexos pertenecientes a diferentes carreras universitarias, a quienes se les aplicó cinco cuestionarios que permitió la recolección de datos, entre estos el inventario el ERQ para regulación emocional así como también SISCO de estrés

académico, y la escala de Ryff para la variable bienestar psicológico y el cuestionario de Barsit Barranquilla para desempeño cognitivo. Los resultados que se obtuvieron indican que existe una relación significativa entre las variables de investigación.

Mientras, que a nivel nacional se tiene los trabajos de: Ruiz & Vega (2016) donde planteó como objetivo principal identificar la forma o manera de cómo el estrés laboral afecta en el desempeño de los trabajadores especificando con el nivel administrativo de una empresa de servicios industriales. La metodología de investigación utilizada fue de tipo cuantitativo, se trabajó con un grupo en trabajadores comprendidos entre las edades de 21-50 años, denotando en ellos estrés laboral y aportando como principal conclusión que el estrés laboral afecta al desempeño laboral así como la insatisfacción de las labores personales en el centro de trabajo.

Lopez (2019) en su investigación se planteó como propósito principal implantar el tipo de relación que existe entre el estrés laboral y la inteligencia emocional para ello basó su estudio en el recojo de información respecto de cada una de las variables, comenzando por una descripción del estado de las variables al momento de la investigación, por ende se optó por un estudio caracterizado de tipo cuantitativo por la tendencia de medición numérica y análisis estadístico de los información recogida, se trabajó con trabajadores de empresas privadas donde las edades oscilan entre los 25 a 35 años en un total de 80 trabajadores. Obteniéndose como resultado la existencia de una relación directa, por ende la propuesta de atender las necesidades socioemocionales con el objetivo de mejorar el rendimiento laboral de los empleados.

Díaz (2017) en su trabajo “Estrés laboral y desempeño docente de instituciones educativas del nivel primario del distrito de Andamarca-Concepción-Huancayo”, presentó como objetivo determinar la relación entre las variables de estudio; tuvo como método científico, tipo tecnológico y nivel descriptivo; también aplico dos cuestionarios uno para el estrés laboral y el otro para el desempeño docente. Finalmente arribó a la conclusión siguiente: Que los docentes en su mayoría (88.6%) de las instituciones educativas de educación primaria de Andamarca-Concepción presentan un estrés y desempeño laboral medio.

Y finalmente, a nivel local se tiene a Achahuanco & Fuentes (2019) donde en su investigación tuvo como propósito principal establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad en mención. El tipo de estudio aplicado en la investigación fue cuantitativo diseño correlacional, se trabajó con 160 trabajadores seleccionados de forma intencional a conveniencia del investigador, el instrumento que se utilizó fue un test adaptado con 77 ítems para recoger información sobre el desempeño laboral y se adaptó el Instrumento de Relint con 33 ítems para la variable estrés. De los datos recogidos en los documentos se tiene que existe un nivel moderado de estrés el cual se evidencia e distintas formas en el desempeño laboral de los trabajadores, concluyendo que hay un nivel de correlación inversa moderada entre las dos variables, comprobando la hipótesis que se planteó.

Borda (2019) en su tesis abordó como objeto describir el vínculo entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Uriel Garcia de Wanchaq – Cusco. El enfoque del estudio fue cuantitativo, se trabajó con 78 docentes como muestra elegidos de manera no probabilística; quienes para el recojo de información respondieron sendos cuestionarios a los cuales se les dio tratamiento estadístico y su correspondiente interpretación gracias a la cual. Se concluyó que los docentes presentan un nivel moderado de estrés laboral, lo cual se debe a que las relaciones interpersonales dentro del colegio altera el estado psicológico y emocional de los profesores, aunado a sus responsabilidades laborales creando un ambiente de fatiga, por ende hay una relación significativa entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales que existen entre colegas.

Es importante recalcar que los antecedentes previamente señalados, replican la importancia de la presente propuesta, pues como se ha apreciado el estrés es un mal que está afectando el aspecto emocional de las personas teniendo efectos en diversos aspectos de la vida ya sea en el ámbito laboral, académico, social, etc.; por ende, es significativo el aporte de cualquier herramienta que lo combata y nos permita tener un actitud positiva y claridad mental para contrarrestar sus efectos.

A partir de estos antecedentes de estudio se fundamentó, que respecto a las **técnicas de gestión emocional** no existe bibliografía extensa que la sustente, no obstante, se encontró que está basada en el desarrollo teórico de la inteligencia

emocional, las bases teóricas de la inteligencia emocional se sustentan en el trabajo de Gardner (2011) en el cual propone una introducción a los conceptos de inteligencia intra e inter personal, no obstante, el término inteligencia emocional fue propuesto inicialmente por Salovey & Mayer (1990) señalando que esta era un tipo de habilidad para reconocer las emociones propias y ajenas, útil para el manejo y direccionalidad de la información emocional. Posteriormente fue ampliamente desarrollada por Goleman, quien definió a esta inteligencia como la capacidad de saber identificar nuestras propias emociones resultantes del confrontamiento de nuestro sentir con los estímulos de la realidad y manejarlos conscientemente para obtener como resultado un comportamiento emocional adecuado. (Goleman, 2002) Comprender y manejar las emociones es necesario para tener éxito en la vida, entonces como producto del desarrollo de la inteligencia emocional surge el término gestión emocional, como una propuesta práctica para saber identificar, controlar y modificar las emociones tanto propias como ajenas para actuar adecuadamente con el entorno.

Gestionar las emociones significa saber cuándo, dónde y cómo darles salida de forma sana y positiva a los acontecimientos negativos que ocurre en la vida brindando herramientas que permitan conseguir mejorar y educar paulatinamente nuestras propias reacciones para uno mismo y en pro de las personas que te rodean. (Paloma Hornos, 2107)

Gestionar las emociones no se trata de suprimirlas sino de saber identificar la forma en la que reaccionamos a los estímulos externos de tal manera que nuestra actuación se dé de manera proactiva. Para gestionar y controlar las emociones se habla de competencias emocionales que nos ayudan a adquirir destrezas para tener control sobre nuestras emociones, saberlas identificar y regularlas. Esta propuesta entonces hace hincapié en el autoconocimiento, la importancia de la introspección radica en la posibilidad de reconocer nuestra personalidad al momento de reaccionar frente a los estímulos, es decir, cómo somos y cómo actuamos basándonos en el auto informe de nuestra conducta cuando una determinada emoción impera como reacción a un estímulo. (Acosta, 2017)

Cada emoción tiene una determinada función en nuestra psiquis, por tal es importante que una persona tome conciencia de ellas y sepa gestionarlas teniendo como resultado una vida plena y sin complicaciones además de una vida de calidad.

Las emociones son estados afectivos que generamos frente a situaciones que vivimos (Montejano, 2020) estas condicionan nuestro comportamiento y también tienen incidencia en las decisiones que tomamos, por tal motivo es importante saber gestionarlas para tener dominio sobre ellas y en consecuencia tener dominio sobre nuestra conducta. Cuando una emoción prevalece en nuestra personalidad, esta se sobrepone sobre cualquier situación y nos define como personas, pues caracteriza nuestra respuesta y nos autentica como un ser irrepetible.

Las emociones se generan ante estímulos internos o externos asociados a estados transitorios, por la forma en la que se presentan se asocian en tres sistemas de respuesta: cognitivo, motor y neurobiológico (Lang, 1968)

La complejidad y diversidad de los fenómenos emocionales coinciden en que denotan cambios conductuales y fisiológicos en las personas toda vez la información y regulación conductual generadas por las emociones tienen conexión con la base cognitiva que utilizan las personas para expresar sus estados de ánimo. (Cano, 2012).

Nuestros pensamientos y sentimientos alteran nuestro mundo interior y tienen un impacto importante en la mente y en el organismo. Los pensamientos negativos como ira, rabia, frustración, desesperanza, alteran el riego sanguíneo, la corteza pre frontal izquierda, nuestra mente no distingue realidad de ficción. Por tanto, cualquier pensamiento que nos estrese, nos obsesione, se reflejara en el cuerpo. Cuando nos estresamos se genera la hormona del cortisol, que de forma crónica induce cambios en el cuerpo: a nivel gastrointestinal, neurológico, alteración en la tiroides, disminución del sistema inmunológico, muerte de neuronas en el hipocampo (zona de memoria y aprendizaje), cansancio, tristeza, apatía, etc. Según la Universidad de Harvard, del 60 a 80% de las enfermedades que padecemos tiene relación directa con las emociones tóxicas. Hoy en día sabemos cómo mejorar el equilibrio hormonal y ayudar a eliminar ese exceso de cortisol que bloquea y perjudica nuestro cuerpo. Algunas de esas claves son el ejercicio físico, practicar pensamientos positivos y eliminar los negativos, evitar personas tóxicas del entorno y practicando técnicas de meditación, mindfulness por ejemplo y otras. El proceso de aprender a manejar las emociones es fundamental ya que influyen directamente en nuestro organismo y para que este proceso se dé hace falta

conocerse focalizarse en las virtudes, fijarse metas, trabajar la voluntad, evitar el exceso de autocrítica, educarnos en el optimismo y así generar una neurogenesis: células madres se convierten en neuronas en tres semanas y migran al hipocampo (Marian Rojas Estape, 2016).

Entonces, saber manejar las emociones es una herramienta para la adaptación del individuo y para la búsqueda del bienestar personal. Además, de que brinda información a su entorno sobre su personalidad y la forma en la que maneja las cosas. Las emociones responden a diferentes funciones, pero es importante denotar que tener control sobre ellas es de vital importancia para obtener los objetivos personales, toda vez que no nos dejaremos llevar de apasionamientos que nublen nuestro juicio, sino que actuaremos con cordura frente a cualquier estímulo, comprendiendo la realidad que se nos presenta y actuando acorde a nuestras metas personales.

Para fines de la presente investigación, finalmente después del análisis realizado se toma como referencia la definición sobre gestión emocional en los siguientes términos: Posibilidad de disponer de la habilidad del manejo de emociones y tener control sobre ellas para conseguir el bienestar. (Adaptación de inteligencia emocional propuesta por Mayer, Salovey P., & Salovey (1997) citado por Acosta (2017).

Y en función a estas es que se ha establecido las dimensiones de la variable gestión emocional son: autoconciencia, autocontrol y habilidades sociales. (Acosta, 2017) y se desarrollan de la siguiente manera:

La función adaptativa, implica que las emociones generan órdenes para que nuestra conducta se movilice de una u otra manera, es decir hacia un objetivo determinado, es decir sentir un tipo de emoción nos lleva a tener una respuesta conductual evidente, así por ejemplo tomando en consideración los estudios de Plutchik (1980) cuando sentimos miedo se activa órdenes para generar una conducta de protección, cuando sentimos ira nuestra conducta se conduce a la destrucción y así sucesivamente con cada una de las emociones que sentimos.

Las funciones sociales, están direccionadas a producir actitudes socialmente aceptadas, incluso la represión de emociones genera actitudes con impacto social y las funciones motivacionales está relacionada con la idea de que las emociones energizan la conducta y le dan una respuesta más cargada a nuestras actitudes.

Teniendo en consideración el impacto que tienen las emociones sobre nuestra personalidad e incluso su proyección con nuestro entorno al tener manifestaciones observables, es importante saber gestionarlas para que reaccionemos de manera positiva y adecuada ante los estímulos, creando indirectamente una personalidad positiva que nos lleve al éxito sin dejar que los estímulos, en caso de ser negativos, desfavorezcan nuestras actitudes en la consecución de metas y evitar que algunas de las emociones interfieran negativamente en nuestro comportamiento. (Cano, 2012)

En conclusión, la gestión de las emociones ayuda a fomentar destrezas psicológicas y estas nos permiten valorar y manifestar de forma equilibrada las emociones propias, además de usarlas en nuestro favor para el logro de nuestras metas.

De ahí, que las técnicas de gestión emocional, presenta las siguientes dimensiones: 1) Autoconciencia, que es una aptitud para reconocer y entender los estados de ánimo, emociones e impulsos propios, así como su efecto sobre los demás. (Goleman, 2002). 2) Autocontrol, es la capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos Conflictivos. (Goleman, 2002) y 3) Habilidades Sociales, que son las conductas necesarias para interactuar y relacionarse con los iguales de forma efectiva y mutuamente satisfactoria. (Goleman, 2002)

Asimismo, se resumen que la variable **estrés por el trabajo remoto**, hace referencia a que el estrés, tienen una definición semántica, es decir, este término ha ido variando a lo largo de la historia, sin afán de hacer una revisión extenuante de esta palabra, realizaremos una revisión corta y adaptable a nuestra propuesta, viene dado en la definición planteada como: Es una reacción fisiológica propia del organismo frente a cualquier situación que el individuo pueda percibir como peligrosa o amenazante; dicha respuesta es automática e inevitable para la supervivencia del ser humano. Cuando esta reacción natural se presenta en demasía, se origina una sobrecarga de tensión que afecta a todo el organismo, en consecuencia se manifiesta las enfermedades y alteraciones de la salud que obstruyen el normal desarrollo y funcionamiento del cuerpo humano. (Izquierdo, 2019)

Así también, se tienen otras definiciones como las planteadas por McEwen (2000) que caracteriza al estrés como una respuesta fisiológica o conductual frente a un estímulo de amenaza a la salud en general ya sea fisiológica o psicológica de un individuo. Esta definición implica que el estrés es un sentimiento producido frente a una tensión física o emocional proveniente de cualquier estímulo, pero es necesario delimitar esta definición pues el estrés se presenta cuando hay una sobrecarga de situaciones que para la percepción del individuo sobrepasan sus recursos, las demandas de superarlas generan una presión emocional en las personas haciendo que el sistema nervioso libere hormonas de estrés incluyendo a la cortisona y el cortisol con manifestaciones físicas y emocionales.

Así también, Chrousos & Gold (1992) definen al estrés como una falta de armonía, que surge cuando se producen estímulos que dentro del rango considerado como normal, sobrepasan la exigencia de respuesta del individuo y ante la imposibilidad de respuesta alteran el organismo.

Para Weiss & Molitor (2017) el estrés es una condición de alteración de la condición normal con efectos en la salud mental y física, que a su vez se proyectan en el ámbito del desempeño laboral, rendimiento académico, enfermedad o incluso muerte. Las definiciones desarrolladas nos llevan a concluir que el estrés es un desajuste emocional que sufren las personas cuando algo altera su armonía interna, este algo puede ser un estímulo interno o externo que para la percepción del individuo superar sus recursos para combatirla, sus efectos se evidencian en la perturbación del correcto funcionamiento del individuo ya sea en su salud física – fisiológica o psicológica, pero que tiene impacto en diferentes esferas de su vida. El estrés en la concepción teórica de Seyle (1956) es un agente desencadenante y nocivo que atenta sobre la homeostasis con respuesta de diversa índole.

Según Juárez (2000) el vocablo estrés procede del latín *Stringere* que significa oprimir, haciendo alusión a la sofocación a la que se somete el corazón cuando está presionado por estresores como la angustia y la ansiedad.

Los síntomas del estrés son variables, y responden al tipo de estrés que se está generando: estrés agudo, estrés episódico y estrés crónico (ISSSTE, 2019), en el caso de ser un estrés crónico se presentan síntomas cognitivos, problemas de memoria, incapacidad para concentrarse, juicio pobre, pensamiento negativo, preocupación, enfermedades, alteración del estado de ánimo, ira, irritabilidad,

depresión, dolores físicos y enfermedades, los mismos que también se evidencian en conductas como dormir mucho, comer más o menos de lo normal, rechazar responsabilidades, tics nerviosos, etc.

Las situaciones que causan estrés son conocidos como estresores, según Izquierdo (2019) los agentes estresantes pueden ser físicos, psicológicos y sociales, actualmente es necesario aclarar que estos no siempre son negativos pero su acumulación o reiteración puede forzar o exigir salir de lo normal. Los estresores están relacionados con las situaciones cotidianas que vivimos como cambios de vida, trabajo, colegio, problemas económicos, familia, problemas personales, actitudinales, etc. (AESPSAL, 2020)

Las causas del estrés dependen en sí de la forma en la que percibe el individuo su presencia, la percepción personal va a determinar la magnitud del estresor ya que esta varía de persona en persona, de hecho, está también determinada por nuestro comportamiento y nuestras emociones, pues la forma como concebimos las cosas y como reaccionamos ante ellas, hace que nos sintamos capaces o incapaces de poder lidiar con los estímulos.

Actualmente, el estrés es parte cotidiana de nuestra vida y se debe a las exigencias del mundo en cada una de las etapas que vivimos, cada vez se van acrecentando las exigencias personales, laborales y de vida que exige más de nosotros, la posibilidad de responder bien ante esta exigencia determina la posibilidad de sufrir estrés. En esencia, podemos señalar que nos estresamos cuando consideramos que la vida es difícil, que las soluciones no existen y que es difícil hacer frente a determinadas cosas. Cuando se presentan estas actitudes, nuestro sistema nervioso bloquea la capacidad de reaccionar proactivamente y en vez de generar soluciones nos imbuimos más en el problema y se ve amenazada nuestra armonía interna generando los efectos que ya se han nombrado líneas arriba y con impacto directo en las diferentes esferas de vida en la que nos desenvolvemos.

En síntesis, el estrés es una enfermedad que se presenta como constante y resultado de las exigencias del nuevo mundo globalizado cuyos estudios han incrementado en los últimos años con afán de delimitarlo conceptualmente y definir cuáles son sus síntomas más evidentes, así como el tratamiento que se le debe de dar para aminorar el impacto psicológico y físico que viene teniendo.

Por la coyuntura que venimos viviendo nos enfocaremos teóricamente en estrés laboral, que es una de los problemas de salud más constante hoy en día, y viene a ser aquel que se produce por la exigencia laboral ya sea institucional como personal, hecho que ha llevado a la Organización Mundial de la Salud ha afirmado que esta enfermedad es la pandemia del siglo XXI, esta se produce por la excesiva responsabilidad que asumimos en el trabajo, las horas de desempeño así como las relaciones problemáticas dentro de este entorno y finalmente la insatisfacción de las condiciones laborales. (Organización Mundial de la Salud, 2018)

También, la UNESCO (2020), manifiesta que dentro de este último contexto tenemos la nueva ola de trabajo remoto que ha surgido por la aparición de la crisis sanitaria generada por el virus COVID-19, esta es una modalidad de desempeño laboral que desarrolla desde casa que en su mayoría de veces no obedece a un horario fijo de trabajo. Según la Ley N° 30036 (2013) el teletrabajo se caracteriza por el desempeño laboral sin la presencia física del trabajador el cual se da a través de medios de telecomunicaciones los cuales le permiten cumplir con sus actividades.

Si bien, esta forma de trabajo aparentemente es una forma más calmada de realizar las labores, gracias a esta pandemia que estamos viviendo nos hemos dado cuenta que también tiene ciertas desventajas las mismas que radican en que las responsabilidades del hogar se enciman al espacio de trabajo, no dejando espacio para el respiro, saturando al trabajador en todo momento del día pues debe de responder a sus responsabilidades laborales como las familiares y domésticas, además de existir dificultades para su desarrollo, no todas las personas están en las condiciones de sobrellevar un trabajo a través de medios electrónicos ya que no todos gozan de los insumos necesarios para tal y por otro lado, las responsabilidades de casa están ahí a lado, generando una sobrecarga en el trabajador quien no encuentra vía de escape o respiro a sus responsabilidades. Esta situación, a partir de la experiencia propia, conlleva a afirmar que si bien parece una salida adecuada a la situación que venimos viviendo genera que el trabajador no pueda establecer un balance entre su trabajo y su casa teniendo como resultado la frustración y desgaste emocional, denotando disminución en su productividad ya no encuentra la manera de compatibilizar la vida familiar con la laboral. (UNICEF, 2020).

Ahora bien, esto viene sucediendo en todos los ámbitos laborales, pero nos centramos en el ámbito educativo, porque se observa que la educación se ha desnaturalizado, el profesor no solo debe de cumplir sus metas laborales sino balancearla con sus responsabilidades familiares, económicas y domésticas, sumándose a ello su preocupación por que todos y cada uno de sus estudiantes aprendan y sean atendidos pese a cualquier adversidad.

Por este motivo, aparece la necesidad inevitable de aportar soluciones a este problema y como profesional en psicología es menester buscar y ahondar en este tema con aportes que beneficien a los grandes grupos sociales que componen nuestra nación, más aun cuando de la estabilidad del profesor depende el aprendizaje y futuro de las nuevas generaciones.

Tomando en consideración de Looker y Gregson (1977) para fines del presente trabajo de investigación las dimensiones propuestas son una forma especializada, específicamente el estrés generado por el trabajo remoto, siendo: 1) Agotamiento emocional, que es el estado de cansancio físico, mental y emocional, que se produce por el involucramiento sin medida y permanente del trabajo en situaciones emocionalmente demandantes. (Looker y Gregson, 1977). 2) Despersonalización, es una variación que incluye la alteración de la percepción o la experiencia de uno mismo es decir la forma que cada uno siente o se ve es separado de los procesos mentales o cuerpo, como si uno fuese un observador externo y mire de otra perspectiva perturbada. (Looker y Gregson, 1977) y 3) Baja realización personal, que representa sentimientos de fracaso y baja autoestima. (Looker y Gregson, 1977)

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y Diseño de investigación.

3.1.1. Tipo de estudio.

Conforme al planteamiento inicial y acorde a los objetivos que se busca conseguir, así como la organización y disposición de las variables de estudio se enmarcó en una investigación de tipo Aplicada, entendiéndose por esta, a aquella que esta avocada a solucionar un problema específico en un plazo de tiempo corto, es decir solucionar una problemática. (Chavez, 2007),

Así también, en palabras señaladas por Hernández, et al (2014) la investigación aplicada es aquella que buscó solucionar problemas. Para Murillo (2008), se basa en la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos para la implementación y sistematización de una posible solución. El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad.

Por otro lado, siguiendo lo señalado líneas arriba la investigación también se enmarcó en el enfoque cuantitativo, pues, se pretendió medir con la mayor precisión posible los datos referidos a las variables de estudio, es en razón también, que se plantearon las hipótesis que conduzcan el inicio y la ejecución del plan de intervención que se prevé. Pues, la investigación cuantitativa de acuerdo a Niño (2011), radica en el contraste de teorías fundamentada en la medida numérica y el estudio detallado, con el propósito de implantar modelos de conducta y tantear proposiciones.

De la misma forma, representó un método científico–inductivo; ya que las soluciones generales provienen de los supuestos específicos; por ende, el método científico, se distingue en cuatro caminos importantes: la observación que sirve para el reconocimiento de los hechos, la clasificación y la investigación de los hechos; la derivación inductiva que inicia de los hechos con una generalización; y para terminar la contrastación de resultados. (Niño, 2011)

3.1.2. Diseño.

La presente investigación correspondió a un diseño pre-experimental, de corte transversal (con pre-test y post-test).

Según Hernández et al. (2014) es pre-experimental porque a los sujetos participantes no se fijan al azar, sino que ya están integrados antes del ensayo, además se contó con una prueba de pre y post test

Los estudios transversales, se definen como un tipo de investigación que analiza datos de variables recopiladas en un periodo de tiempo sobre una población o muestra predefinido (Niño, 2011).

El diseño de investigación responde al siguiente esquema:

G : O1 X O2

Dónde:

G: Grupo de estudiantes de la muestra.

O1: Medición del pre test de la variable estrés generado por trabajo remoto

O2: Medición del post test de la variable estrés generado por trabajo remoto

X: Aplicación de las Técnicas de Gestión Emocional.

3.2. Variables y operacionalización.

3.2.1. Variables de estudio.

A) Variable de estudio 1: Técnicas de gestión emocional.

B) Variable de estudio 2 : Estrés por el trabajo remoto.

3.2.2. Operacionalización de variables.

✓ **Definición conceptual.**

A) Variable independiente: Técnicas de gestión emocional.

Aptitud de experimentar emociones, porque brindan información importante acerca de la manera en que entienden su entorno los seres humanos. (Acosta, 2017)

B) Variable dependiente: Estrés por el trabajo remoto.

Reacción fisiológica del organismo ante una situación que la persona percibe como amenazante; es una respuesta automática y necesaria para la supervivencia. Cuando esta respuesta natural aparece en exceso, se produce una sobrecarga de tensión que repercute en todo el organismo, y provoca la aparición de enfermedades y alteraciones de la salud que impiden el normal desarrollo y funcionamiento del cuerpo humano. (Izquierdo, 2019)

✓ **Definición operacional.**

A) Variable independiente: Técnicas de gestión emocional.

Emociones, sentimientos, acciones y actitudes que tiene una persona frente a cualquier situación.

B) Variable dependiente: Estrés por el trabajo remoto.

Síntomas de agotamiento emocional relacionado con el trabajo desde casa debido al Covid-19, es decir, sienten que no pueden tomarse un descanso para desconectarse e identifican que están pasando más tiempo del habitual en modo trabajo sumado a las interminables reuniones virtuales.

✓ **Dimensiones.**

A) Variable independiente: Técnicas de gestión emocional, esta variable presenta las siguientes dimensiones: Autoconciencia, autocontrol y habilidades sociales.

B) Variable dependiente: Estrés por el trabajo remoto, presenta las dimensiones: Cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal.

✓ **Indicadores.**

A) Variable independiente: Técnicas de gestión emocional, tiene como indicadores: Autocrítica, autoconocimiento, conocimiento del FODA personal, autoconfianza, buena conducta, amabilidad y trabajo colaborativo.

B) Variable dependiente: Estrés por el trabajo remoto, presenta los siguientes indicadores: Reacciones físicas, reacciones psicológicas y reacciones comportamentales.

✓ **Escala de medición.**

A) La variable independiente: Técnicas de gestión emocional, está representado por las sesiones, por ello su escala será de razón, porque que se desarrollarán las sesiones establecidas.

B) La variable dependiente: Estrés por el trabajo remoto, presenta una escala nominal. (Ver Anexo N° 04)

3.3. Población, muestrea y muestreo.

3.3.1. Población.

La población viene a ser la totalidad de unidades o elementos que van a conformar el ámbito de aplicación de la investigación (Niño, 2011), por tanto, la población estuvo constituida por 104 personas distribuidos en: 38 docentes del nivel primario y 66 docentes del nivel secundario; cuyos docentes fluctúan entre los 35 a 60 años, los mismos que evidencian problemas por la súbita exigencia del manejo de las TICs para el dictado de clase, así como la saturación de responsabilidades laborales y domésticas que se conjuncionan a consecuencia del trabajo remoto. (Ver Anexo N° 05-B)

- **Criterios de inclusión:** Estuvo conformado por docentes de grado, docentes de las diferentes áreas curriculares, docentes de ambos sexos y diferentes edades.
- **Criterios de exclusión:** Conformado por personal que labora en la institución educativa pero que no tiene función pedagógica (personal administrativo y de mantenimiento).

3.3.2. Muestra.

La muestra viene a ser el subgrupo de población elegidos para ser sometidos al trabajo de campo (Hernández et al, 2014), en el presente estudio es no probabilístico pues los motivos de su elección responden a propósitos relacionados con la conveniencia de la investigadora y las características de la investigación de acuerdo al planteamiento de este estudio. Por ende, se ha optado por trabajar solamente con los docentes del nivel primario que en un total suman 38 docentes. (Ver Anexo N° 05-C)

Es necesario puntualizar que la cantidad de docentes por grado responde a la cantidad de salones que existen, pues en el colegio en nivel primaria es unidocente, vale decir un profesor(a) por salón distribuidos en secciones.

3.3.3. Muestreo.

Es el método de elección de la muestra (López, 2004). La muestra de estudio fue seleccionada, a través de la técnica del muestreo no probabilístico intencional, ya que la elección de los elementos de análisis no pretende que todos asuman la misma probabilidad de ser nominados, sino de la decisión y disposiciones de la investigadora. (Hernández et al. 2014).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En la presente investigación se desarrollaron dos instrumentos de trabajo de campo, el primero constó de un cuestionario para medir la variable dependiente estrés por trabajo remoto, propuesta del cuestionario test de Maslach Burnout

Inventory (1981). Y, por otro lado, se aplicó un taller de 08 sesiones terapéuticas de técnicas de gestión emocional.

3.4.1. Técnicas.

- a) **Encuesta:** Es ampliamente utilizado como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. Casas, et al (2003), en esencia se puede acotar que constó de una serie de preguntas que se hace para reunir datos, se materializó a través de la aplicación de cuestionarios.

- b) **Talleres:** Es una reunión donde los participantes en pequeños grupos o equipos ejecutan acciones para el logro de aprendizajes prácticos según los objetivos que se proponen y el tipo de asignatura y/o área que los organice. Resulta una vía idónea para formar, desarrollar y perfeccionar hábitos, habilidades y capacidades que le faculten al estudiante actuar con el conocimiento y transformar el objeto. (Mirebant, 2003)

3.4.2. Instrumentos.

- a) **Cuestionario:** Son documentos que recogen de forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta. Padilla, et al (1998), sintetiza la idea en que los cuestionarios son formularios con un listado de preguntas estandarizadas y estructuradas que se han de formular de idéntica manera a todos los encuestados. Para fines de la presente investigación se adaptó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (1981) constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del docente en su trabajo que midió el nivel de estrés generado por el trabajo remoto.

- b) **Sesión:** Es el conjunto de situaciones que se organiza con secuencia lógica para desarrollar un conjunto de aprendizajes propuestos en la unidad didáctica, la sesión de aprendizaje desarrolla dos tipos de estrategias. Para la presente propuesta se pergenio la ejecución de 08 sesiones de técnicas de gestión emocional, su ejecución de cada una de

ellas fue por una semana o una semana y media, de manera inter diaria, el tiempo de cada sesión varió de acuerdo al trabajo que se realizaban los docentes, no obstante, fluctuó entre 45 min a 1 hora, se desarrolló mediante la plataforma del Zoom y Google Meet.

El desarrollo de las sesiones fue paulatino y tuvo lugar en dos meses y se desarrolló acorde a la planificación de las sesiones con el uso de la improvisación como estrategia didáctica. (Ver Anexo N° 05-D)

3.5. Procedimiento.

El proceso de la generación del presente trabajo de investigación, implicó en inicio cumplir con ciertos aspectos administrativos y normativos en la unidad de investigación, que preliminarmente al estudio se ha solicitado de manera formal a los entes rectores de la institución educativa el permiso correspondiente para poder realizar el estudio; en consecuencia la investigadora realizó el acompañamiento psicológico a los docentes de la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesus”, quien a través de un registro informal producto de la observación del desempeño docente encontró ciertos niveles de frustración y estrés por las exigencias de su profesión las que se han visto agudizadas y problematizadas por la emergencia sanitaria que viene viviendo el mundo, determinando así la problemática de estudio. A partir de ello se comenzó a buscar la bibliografía que ayudó a la selección de la solución, que de comprobarse, sería ideal para combatir el problema identificado, en base a ello se pergenio la propuesta.

A partir de allí se fue adaptando instrumentos de medición que ayudaron y direccionaron el trabajo de campo permitiendo obtener los resultados esperados en las hipótesis. Se planeó aplicar el recojo de información del pre test a través del formulario de Google (encuesta virtual) donde participaron los docentes, una vez obtenidos los datos para el diagnóstico inicial se comenzó a organizar los talleres de gestión emocional buscando combatir aquello que específicamente aflige a los docentes a través de la plataforma de videoconferencias Zoom y Google Meet se llevó a cabo la aplicación de los talleres de técnicas de gestión emocional, finalmente al igual que en un principio se preveo aplicar el post test también vía online con el formulario de Google (encuesta virtual).

3.5.1. Validez del instrumento.

Para la evaluación de la validez de contenido, se sometió el instrumento a un panel de tres juicios de expertos de amplia trayectoria en el tema. En ese entender los expertos dieron su opinión; además de que pudieron dar información, evidencia, juicios y valoraciones sobre la misma. (Ver Anexo N° 05-E)

Asimismo, la validez del instrumento tuvo como objetivo sustentar si las preguntas que conformaron el cuestionario tienen legalidad, veracidad y legitimidad referente a las preguntas planteadas, por ello, inicialmente, se realizó una prueba piloto con 10 docentes. (Ver Anexo N° 05-F)

3.5.2. Confiabilidad de los instrumentos.

La confiabilidad del instrumento del cual se hizo uso, fue establecida acorde a su consistencia interna, es decir, el nivel de inter correlación y equivalencia de sus preguntas. Por tal motivo, se hizo uso del coeficiente de Alfa de Cronbach que va de 0 a 1, siendo 1 el indicador de máxima consistencia.

Para el análisis de confiabilidad se usó el software estadístico IBM SPSS STATISTIC versión 22. (Ver Anexo N° 05-G)

a) **Cálculo del índice de Alfa de Cronbach:** La confiabilidad se adaptó a la consistencia interna, es decir, a la confiabilidad del cuestionario elaborado. (Webster, 2001).

Para la variable Estrés por trabajo remoto y sus dimensiones se ubican en base de 0,645; es decir, la confiabilidad que presenta el instrumento es Alta en su consistencia interna, dando a conocer que el instrumento elaborado es Confiable. (Ver Anexo N° 05-H)

3.6. Método de análisis de datos.

Webster (2001) define que la estadística descriptiva es el desarrollo de recolectar, agremiar y presentar datos de una manera tal que describa fácil y rápidamente dichos datos. Para esto, se hizo uso de las medidas de tendencia central y de dispersión. Se preveo que después a la recolección de datos, se ejecutó el procesamiento de la información, elaborando las tablas y gráficos estadísticos.

Una vez recabado la información se organizaron en una base de datos mediante el software Excel 2013, cuyos resultados fueron descritos haciendo uso de tablas y gráficos estadísticos, por consiguiente, para el análisis de datos se hizo uso de la prueba T de Student para muestras pareadas, haciendo uso del software IBM SPSS 22.

3.7. Aspectos éticos.

Para elaborar el presente trabajo se cumplieron estrictamente los lineamientos establecidos, primero por la universidad y segundo por las leyes generales de la investigación, así también se respetó la autoría de los mencionados como referencia para el marco teórico, asimismo se procedió con la actividad durante la elaboración del informe final, procediendo a solicitar los permisos correspondientes para su aplicación, cuyos instrumentos se manejaron de manera anónima.

IV. RESULTADOS.

4.1. Presentación de resultados para el pre test.

4.1.1. Resultados de la variable Estrés por el trabajo remoto.

Tabla 01

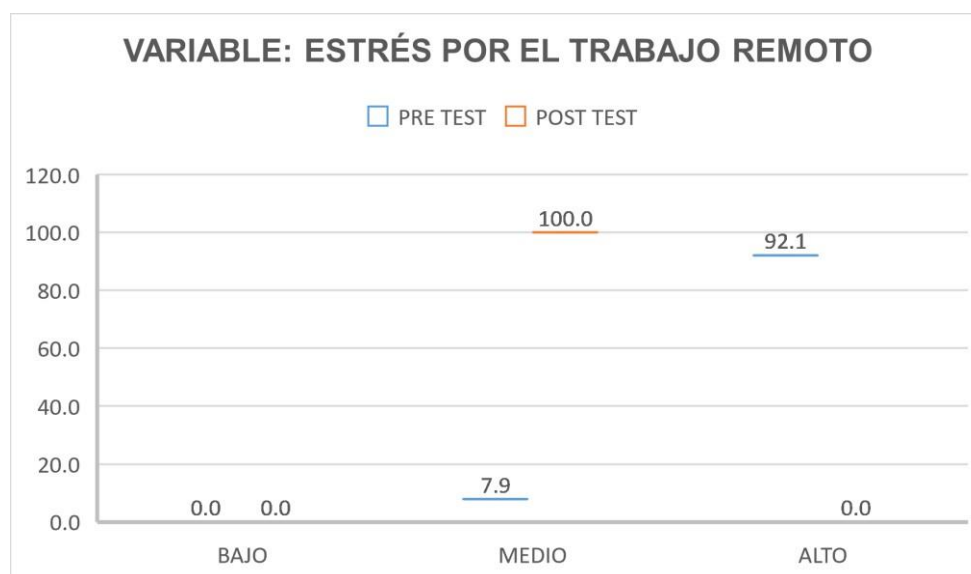
Resultados de la variable Estrés por el trabajo remoto.

		Resultados		
		Pre test	Post test	
ESTRÉS POR TRABAJO REMOTO	Bajo	Frecuencia	0	0
		Porcentaje	0.0%	0.0%
	Medio	Frecuencia	3	38
		Porcentaje	7.9%	100.0%
	Alto	Frecuencia	35	0
		Porcentaje	92.1%	0.0%
TOTAL		Frecuencia	38	38
		Porcentaje	100.0%	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado.

Figura 01

Resultados de la variable Estrés por el trabajo remoto.



Fuente: Cuestionario aplicado.

Análisis e interpretación.

De los resultados obtenidos de la variable Estrés por trabajo remoto, se aprecia en la prueba de pre test el 7.9% se ubica en la condición medio y el 92,1% se ubica en la condición alto; mientras que en la prueba de post test el 100,0% se ubica en la condición medio.

La prueba de pre test muestra un porcentaje alto de estrés en el personal docente que labora en la institución educativa; tras la aplicación de la técnica de gestión emocional; se ve una mejora significativa donde los docentes en su totalidad se ubicaron en la condición medio, pasando de condición alta; lo que nos muestra que es fundamental superar el estrés, especialmente en estos tiempos de pandemia en que se está viviendo y sobre todo el gran papel que cumplen los docentes en el proceso educativo.

4.1.2. Resultados de las dimensiones de la variable Estrés por el trabajo remoto.

Tabla 02

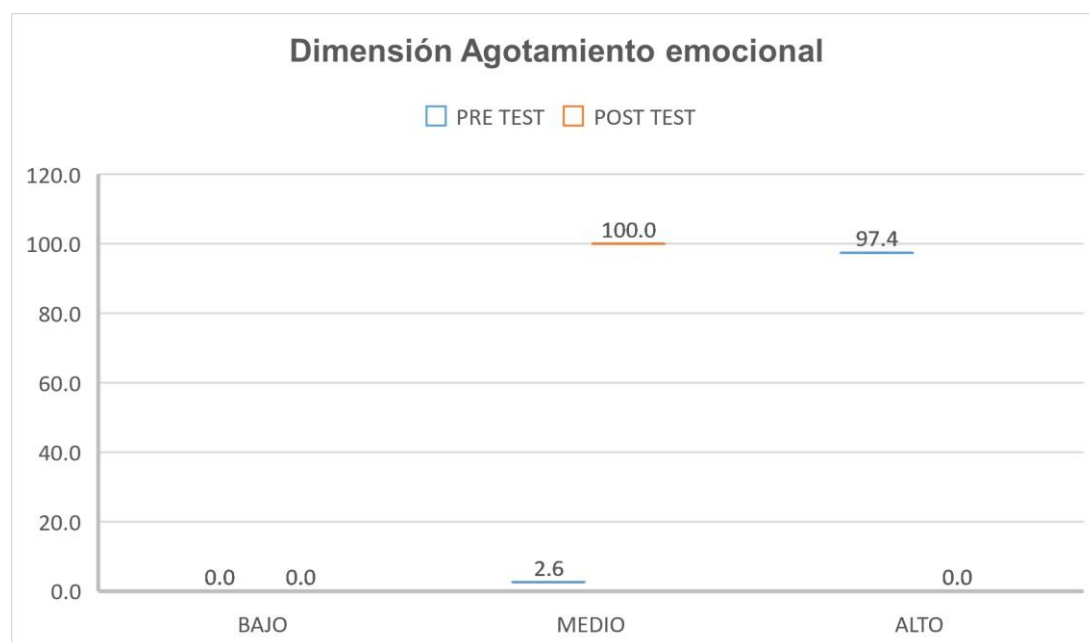
Dimensión: Agotamiento emocional

		Resultados		
		Pre test	Post test	
ESTRÉS POR TRABAJO REMOTO	Bajo	Frecuencia	0	0
		Porcentaje	0.0%	0.0%
	Medio	Frecuencia	1	38
		Porcentaje	2.6%	100.0%
	Alto	Frecuencia	37	0
		Porcentaje	97.4%	0.0%
TOTAL	Frecuencia	38	38	
	Porcentaje	100.0%	100.0%	

Fuente: Cuestionario aplicado.

Figura 02

Dimensión: Agotamiento emocional



Fuente: Cuestionario aplicado.

Análisis e interpretación.

En los resultados obtenidos de la dimensión Agotamiento emocional se aprecia en la prueba de pre test el 2,6% se ubica en la condición medio y el 97,4% se ubica en la condición alto; mientras que en la prueba de post test el 100,0% se ubica en la condición medio.

La prueba de pre test, arroja un porcentaje alto de agotamiento emocional en los docentes; mientras tras haber aplicado la técnica de la gestión emocional en los docentes; se puede apreciar una mejora progresiva y significativa en la dimensión Agotamiento emocional; es así que en los resultados de la prueba de post test la totalidad de los encuestados se ubican en el nivel medio; demostrando que de manera progresiva vienen superando el estrés en el trabajo remoto en tiempos de pandemia.

Tabla 03

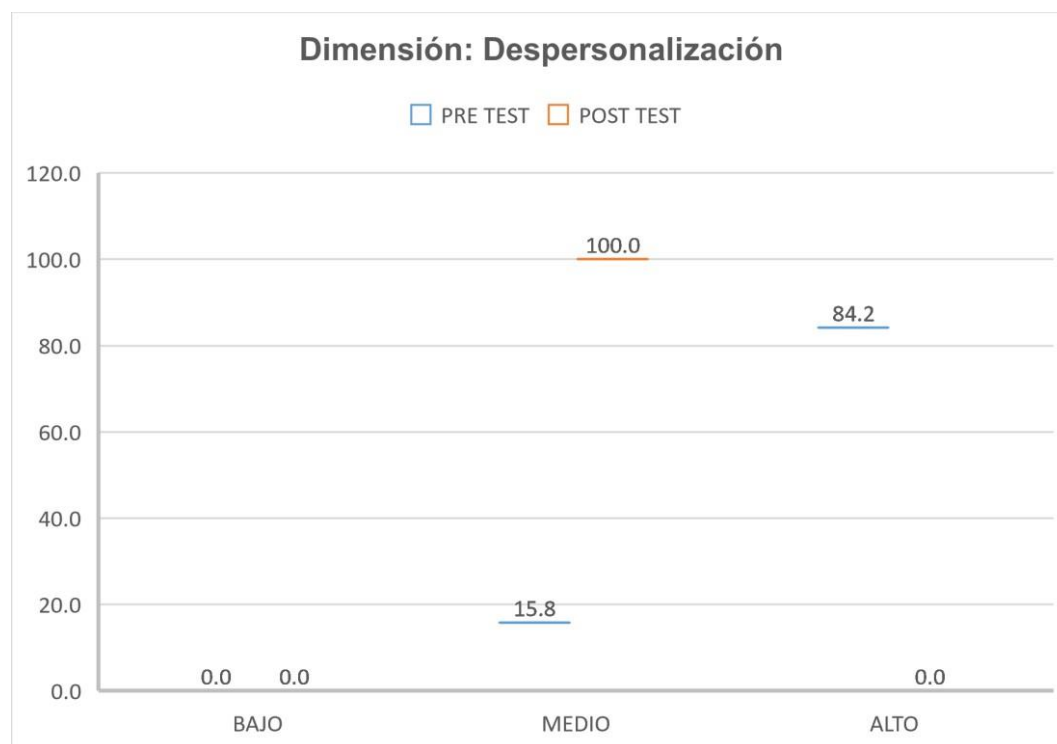
Dimensión: Despersonalización.

		Resultados		
		Pre test	Post test	
ESTRÉS POR TRABAJO REMOTO	Bajo	Frecuencia	0	0
		Porcentaje	0.0%	0.0%
	Medio	Frecuencia	6	38
		Porcentaje	15.8%	100.0%
	Alto	Frecuencia	32	0
		Porcentaje	84.2%	0.0%
TOTAL	Frecuencia	38	38	
	Porcentaje	100.0%	100.0%	

Fuente: Cuestionario aplicado.

Figura 03

Dimensión: Despersonalización.



Fuente: Cuestionario aplicado.

Análisis e interpretación.

En los resultados obtenidos de la dimensión Despersonalización se aprecia en la prueba de pre test el 15,8% se ubica en la condición medio y el 84,2% se ubica en la condición alto; mientras que en la prueba de post test el 100,0% se ubica en la condición medio.

En la prueba de pre test la despersonalización de los docentes muestra un porcentaje alto; mientras una vez aplicado la técnica de la gestión emocional en los docentes; se aprecia una significativa mejora e incidencia en la dimensión Despersonalización; por tanto, en los resultados de la prueba de post test se observa que la totalidad de los encuestados se ubican en el nivel medio; lo que se demuestra que los encuestados pasaron de la categoría alto por tanto, se viene mejorando el estrés en el trabajo remoto en tiempos de pandemia.

Tabla 04:

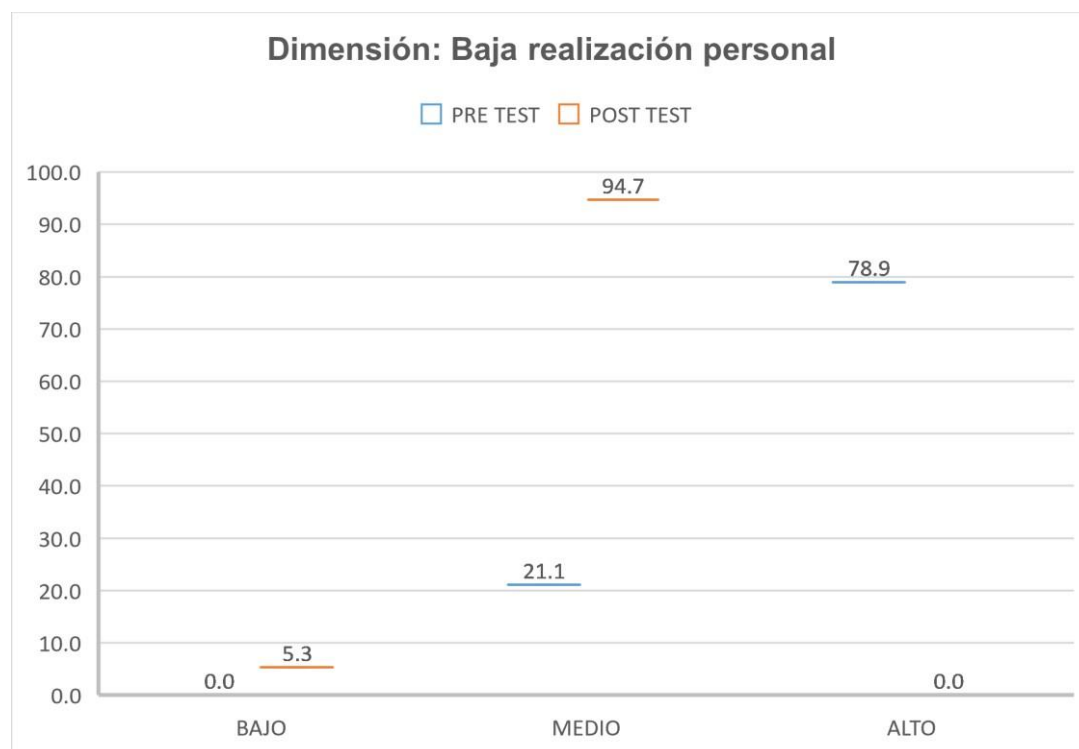
Dimensión: Baja realización personal.

		Resultados		
		Pre test	Post test	
ESTRÉS POR TRABAJO REMOTO	Bajo	Frecuencia	0	2
		Porcentaje	0.0%	5.3%
	Medio	Frecuencia	8	36
		Porcentaje	21.1%	94.7%
	Alto	Frecuencia	30	0
		Porcentaje	78.9%	0.0%
TOTAL	Frecuencia	38	38	
	Porcentaje	100.0%	100.0%	

Fuente: Cuestionario aplicado.

Figura 04

Dimensión: Baja realización personal.



Fuente: Cuestionario aplicado.

Análisis e interpretación.

En los resultados obtenidos de la dimensión Baja realización personal se aprecia en la prueba de pre test el 21,1% se ubica en la condición medio y el 78,9% se ubica en la condición alto; mientras que en la prueba de post test el 100,0% se ubica en la condición medio.

Se aprecia en el pre test una baja realización personal por parte de los docente; tras ser aplicado la técnica de la gestión emocional en la muestra de estudio; se puede ver la mejora significativa en la dimensión Baja realización personal; por ende; de acuerdo a los resultados de la prueba de post test podemos observar que la mayor parte de los docentes se ubican en el nivel medio; demostrando que progresivamente vienen mejorando el nivel de estrés en el trabajo remoto que vienen realizando los docentes en tiempos de pandemia.

Tabla 05

Estadísticos para la variable Estrés por el trabajo remoto.

Dimensiones /		Pre Test					Post Test				
Variable	N	Min	Max	Media	D.E.	N	Min	Max	Media	D.E.	
D1: Agotamiento emocional	38	32	54	44.9	5.1	38	20	36	32.8	3.5	
D2: Despersonalización	38	12	30	23.5	3.7	38	13	20	18.2	1.5	
D3: Baja realización personal	38	23	48	37.0	6.5	38	16	32	27.6	4.4	
ESTRÉS POR EL TRABAJO REMOTO		38	67	132	105.4	15.3	38	49	88	78.6	9.4

Fuente: Cuestionario aplicado.

Leyenda:

N = Muestra

Min = Mínimo

Max = Máximo

D.E. = Desviación Estándar

Análisis e interpretación.

En la tabla, se aprecia los resultados estadísticos obtenidos para el pre test y post test para la variable Estrés por el trabajo remoto y sus dimensiones, siendo las medias de 105.4 y 78.6 puntos; mientras que, para la prueba del pre test y post test; para la dimensión Agotamiento emocional fue de 44.9 y 32.8 puntos; para la dimensión Despersonalización fue de 23.5 y 18.2 puntos y para la dimensión Baja realización personal fue de 37.0 y 27.6 puntos.

4.2. Prueba de hipótesis.

4.2.1. Prueba de hipótesis general.

Tabla 06

Prueba de hipótesis para la diferencia de medias entre el pre test y post test para la variable Estrés por el trabajo remoto.

Prueba de hipótesis para la diferencia de medias para la variable Estrés por el trabajo remoto.

Diferencias emparejadas							
Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		T	gl	Sig. (bilateral)
			Inferior	Superior			
26,8	12,1	1,9	22,8	30,8	13,6	37	,000

Se tiene las hipótesis estadísticas de **Ho**: No existe igualdad entre los promedios de los puntajes obtenidos para el pre test y pos test en el grupo de estudio para la variable Estrés por el trabajo remoto ($H_0: \mu_d = 0$) y **Ha**: Existe igualdad entre los promedios de los puntajes obtenidos para para el pre test y pos test en el grupo de estudio para la variable Estrés por el trabajo remoto ($H_a: \mu_d \neq 0$) con un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ con un estadígrafo de contraste $t = \frac{\bar{d} - \mu_{d0}}{s_{\bar{d}}}$; donde $\bar{d} = \frac{\sum d_i}{n}$ $s_{\bar{d}} = \frac{s_d}{\sqrt{n}}$ y el valor calculado de $t = 13,6$, presenta el valor p calculado de $p = 0,000$. Llegando a la conclusión que Como $p < 0,05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna de igual de medias y concluimos que las medias poblacionales de los puntajes obtenidos en el pre test y pos test para la variable Estrés por el trabajo remoto no son estadísticamente equivalentes, podemos afirmar con un nivel de significatividad del 5% que la diferencia de puntos a favor de los resultados del pos test en la variable Estrés por el trabajo remoto se debe a la aplicación de la técnica de gestión emocional y no al azar.

4.2.2. Prueba de hipótesis específicas.

Tabla 07

Prueba de hipótesis para la diferencia de medias entre el pre test y post test para la dimensión Agotamiento Emocional del Estrés por el trabajo remoto.

**Prueba de hipótesis para la diferencia de medias para la dimensión
Agotamiento Emocional del Estrés por el trabajo remoto.**

Diferencias emparejadas							
Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		T	gl	Sig. (bilateral)
			Inferior	Superior			
12,1	6,5	1,0	9,9	14,2	11,4	37	,000

Se tiene las hipótesis estadísticas de **H₀**: No existe igualdad entre los promedios de los puntajes obtenidos para el pre test y pos test en el grupo de estudio para la dimensión Agotamiento emocional ($H_0: \mu_d = 0$) y **H_a**: Existe igualdad entre los promedios de los puntajes obtenidos para para el pre test y pos test en el grupo de estudio para la dimensión Agotamiento emocional ($H_a: \mu_d \neq 0$) con un nivel de significación de $\alpha = 0,05$, con un estadígrafo de contraste $t = \frac{\bar{d} - \mu_{d0}}{s_{\bar{d}}}$, donde $\bar{d} = \frac{\sum d_i}{n}$ $s_{\bar{d}} = \frac{s_d}{\sqrt{n}}$ y un valor calculado de $t = 11.4$, presenta el valor p calculado de $p = 0,000$. Llegando a la conclusión que Como $p < 0,05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna de igual de medias y concluimos que las medias poblacionales de los puntajes obtenidos en el pre test y pos test para la dimensión Agotamiento emocional no son estadísticamente equivalentes, podemos afirmar con un nivel de significatividad del 5% que la diferencia de puntos a favor de los resultados del pos test en la dimensión Agotamiento emocional se debe a la aplicación de la técnica de gestión emocional y no al azar.

Tabla 08

Prueba de hipótesis para la diferencia de medias entre el pre test y post test para la dimensión Despersonalización del Estrés por el trabajo remoto.

**Prueba de hipótesis para la diferencia de medias para la dimensión
Despersonalización del Estrés por el trabajo remoto.**

Diferencias emparejadas							
Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		T	gl	Sig. (bilateral)
			Inferior	Superior			
5,3	3,6	,5	4,1	6,5	8,9	37	,000

Se tiene las hipótesis estadísticas de **Ho**: No existe igualdad entre los promedios de los puntajes obtenidos para el pre test y pos test en el grupo de estudio para la dimensión Despersonalización ($H_0: \mu_d = 0$) y **Ha**: Existe igualdad entre los promedios de los puntajes obtenidos para para el pre test y pos test en el grupo de estudio para la dimensión Despersonalización ($H_a: \mu_d \neq 0$) con un nivel de significación de $\alpha = 0,05$ con un estadígrafo de contraste $t = \frac{\bar{d} - \mu_{d0}}{s_{\bar{d}}}$; donde $\bar{d} = \frac{\sum d_i}{n}$ $s_{\bar{d}} = \frac{s_d}{\sqrt{n}}$ con un valor calculado de $t = 8.9$, presenta el valor p calculado de $p = 0,000$. Llegando a la conclusión que Como $p < 0,05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna de igual de medias y concluimos que las medias poblacionales de los puntajes obtenidos en el pre test y pos test para la dimensión Despersonalización no son estadísticamente equivalentes, podemos afirmar con un nivel de significatividad del 5% que la diferencia de puntos a favor de los resultados del pos test en la dimensión Despersonalización se debe a la aplicación de la técnica de gestión emocional y no al azar.

Tabla 09

Prueba de hipótesis para la diferencia de medias entre el pre test y post test para la dimensión Baja realización personal del Estrés por el trabajo remoto.

Prueba de hipótesis para la diferencia de medias para la dimensión Baja realización personal del Estrés por el trabajo remoto.

Diferencias emparejadas							
Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		T	gl	Sig. (bilateral)
			Inferior	Superior			
9,4	6,0	,9	7,3	11,3	9,5	37	,000

Se tiene las hipótesis estadísticas de **H₀**: No existe igualdad entre los promedios de los puntajes obtenidos para el pre test y pos test en el grupo de estudio para la dimensión Baja realización personal ($H_0: \mu_d = 0$) y **H_a**: Existe igualdad entre los promedios de los puntajes obtenidos para para el pre test y pos test en el grupo de estudio para la dimensión Baja realización personal ($H_a: \mu_d \neq 0$) con un nivel de significación de $\alpha = 0,05$ con un estadígrafo de contraste de $t = \frac{\bar{d} - \mu_{d0}}{s_{\bar{d}}}$; donde $\bar{d} = \frac{\sum d_i}{n}$ $s_{\bar{d}} = \frac{s_d}{\sqrt{n}}$ y un valor calculado de $t = 9.5$, presenta el valor p calculado de $p = 0,000$. Llegando a la conclusión que Como $p < 0,05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna de igual de medias y concluimos que las medias poblacionales de los puntajes obtenidos en el pre test y pos test para la dimensión Baja realización personal no son estadísticamente equivalentes, podemos afirmar con un nivel de significatividad del 5% que la diferencia de puntos a favor de los resultados del pos test en la dimensión Baja realización personal se debe a la aplicación de la técnica de gestión emocional y no al azar.

4.3. Comparación de resultados de las pruebas de pre test y post test.

Tabla 10

Comparación de resultados entre los resultados del pre test y post test

Dimensiones / Variable	Pre Test	Post Test	Diferencia
D1: Agotamiento emocional	44.9	32.8	12.1
D2: Despersonalización	23.5	18.2	5.3
D3: Baja realización personal	37.0	27.6	9.4
ESTRÉS POR EL TRABAJO REMOTO	105.4	78.6	26.8

Tabla 11

Magnitud de efecto entre los resultados del pre test y post test

Variable / Dimensiones	Diferencia de Medias	Desviación Agrupada	Tamaño de Efecto
ESTRÉS POR EL TRABAJO REMOTO	26.8	12.1	14.7
D1: Agotamiento emocional	12.1	6.5	5.6
D2: Despersonalización	5.3	3.6	1.7
D3: Baja realización personal	9.4	6.0	3.4

Análisis e interpretación

En la tabla, se aprecia la magnitud de efecto que produce la variable Estrés por el trabajo remoto sobre la variable técnicas de gestión emocional; donde se obtuvieron valores para dichas variables en las cuales superaron un valor alto de 14.7 (catorce décimas), ubicándose en el nivel efecto grande.

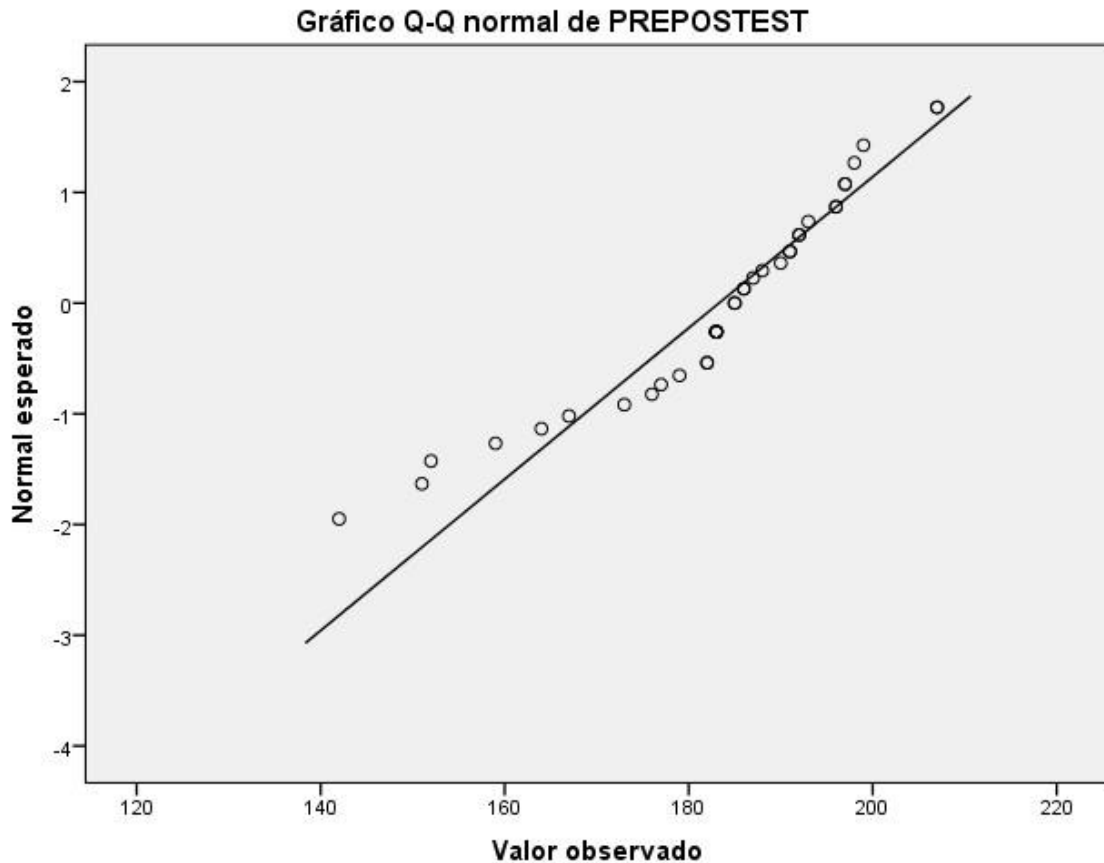
4.4. Resultado de la prueba de normalidad.

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
PRE_POSTEST	38	100,0%	0	0,0%	38	100,0%

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PRE_POSTEST	,202	38	,000	,914	38	,007



Según las hipótesis estadísticas H_0 : No existe igualdad con los promedios y los puntajes que se tiene para el pre evaluación y pos evaluación en el grupo de estudio para la variable Estrés por el trabajo remoto ($H_0: \mu_d = 0$) y H_a : Existe igualdad entre los promedios de los puntajes obtenidos para para el pre test y pos test en el círculo de aprendizaje para la variable Estrés por el trabajo remoto ($H_a: \mu_d \neq 0$). Se concluye que el valor de la Sig. Asintótica (bilateral) obtenido es 0.007 es menor que el valor del nivel de significancia de 0.05. Entonces, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna por ser una distribución normal; es decir, la aplicación de la técnica de gestión emocional SI disminuye significativamente el estrés por el trabajo remoto en docentes de una institución educativa, Cusco – 2020

V. DISCUSIÓN.

La presente investigación se desarrolló debido a la existencia de una problemática naciente que surgió por la emergencia sanitaria, teniendo en cuenta que durante la cuarentena todo se paralizó excepto los entes principales como la salud y la educación quienes no podían paralizar sus responsabilidades en esos momentos, por ende en el sector educación se continuó con la labor docente y se denominó a este “trabajo remoto”. La problemática planteada fue el estrés que estos cambios causó en los docentes, agentes principales de la educación, para darle solución se planteó la aplicación de técnicas de gestión emocional para disminuir el estrés causado por el trabajo remoto.

Según los resultados emanados en la investigación presente; los cuales fueron mostrados en el acápite antepuesto, podemos enunciar que lo planteado en la hipótesis general: “La aplicación de las técnicas de gestión emocional disminuye relevantemente el estrés por el trabajo remoto en docentes de una institución educativa, Cusco – 2020”; se verifica que en el pre test el 7.9% se ubica en la condición medio y el 82,1% se ubica en la condición alto; mientras que en la prueba de post test el 100,0% se ubica en la condición medio para el estrés por el trabajo remoto.

El conocer técnicas de gestión emocional es esencial porque te da herramientas y mecanismos óptimos para canalizar la tensión cotidiana que vivimos, la presión y el estrés que a diario merma por completo nuestro potencial humano, así como debilita la creatividad y calma que nos rodea, es por eso que dichos conocimientos son aún más importantes en docentes, agentes importantes dentro de la educación, quienes día a día conviven con estudiantes.

Así mismo las técnicas de gestión emocional demuestran resultados positivos en la aplicación que conllevan a mejorar las emociones y sobre todo que ayudan a superar el estrés, en cierta medida.

Igualmente, en la tabla 06 indica que hay una diferencia de 26,8 puntos entre los promedios de las apreciaciones para la variable estrés por el trabajo remoto entre el pre y post test, propicio a este último, diferencia que es relevante al 5%, y que muestra un efecto de 14.7 muy grande como se puede considerar en la tabla 11,

Dichos resultados son relevantes teniendo en cuenta la situación actual, con una probabilidad de que el trabajo remoto continúe al iniciarse las labores nuevamente, por ende el trabajo de investigación realizado cobraría protagonismo, con el fin de reducir el estrés en los docentes que continuaran sus labores mediante el trabajo remoto.

Teniendo en cuenta que la aplicación de técnicas de gestión emocional para la disminución de estrés por trabajo remoto, es un tema nuevo que se apertura por la coyuntura que está viviendo nuestro país y el mundo, debido a la aparición del Covid-19 y forzándonos a todos a una cuarentena obligatoria y exigiéndonos a realizar cambios radicales en nuestro vivir cotidiano, más aun reinventar la enseñanza por que la educación no puede parar y la tarea del docente menos, se ha propuesto este programa innovador para ayudar a gestionar las emociones en los actores fundamentales de la enseñanza, por el mismo hecho de ser un trabajo nuevo se tuvo limitaciones en cuanto a los antecedentes se recopiló información en donde las investigaciones tienen variables similares como es el estrés, emociones o inteligencia emocional, de forma que se tuvo restricción para encontrar investigaciones con las mismas variables, es por eso que se debe continuar con los estudios del trabajo realizado teniendo en cuenta las variables utilizadas en la investigación.

De acuerdo a nuestro objetivo principal el cual es determinar en qué medida la aplicación de las técnicas de gestión emocional disminuyen el estrés por trabajo remoto, hemos encontrado después de realizar el estudio; que dichas técnicas aplicadas disminuyeron el estrés en los docentes por lo tanto no aceptamos la hipótesis nula la cual permite responder a nuestra pregunta del problema.

Estos resultados que hemos obtuvimos son similares en la tesis de Ruiz & Vega (2016) en donde concluye que el estrés laboral afecta el desempeño laboral así como la insatisfacción en el trabajador.

Lopez (2019) en su investigación plantea que existe una relación directa entre el estrés laboral y la inteligencia emocional por ende se planteó la propuesta de atender la necesidad socioemocional como el estrés con el objetivo de mejorar el rendimiento laboral, estos resultados son similares al estudio realizado ya que evidencia una relación directa entre las variables estrés laboral e inteligencia emocional.

Los resultados obtenidos en la investigación presente muestran en términos cualitativos la similitud con los obtenidos por Díaz (2017) donde encontró que el 88.6% de docentes del nivel primaria presentan estrés laboral medio seguido de un desempeño docente decreciente; porcentajes similares que también se alcanzaron en la presente investigación en el pre test en donde se evidencia un estrés en niveles medio y altos en los docentes.

Los datos hallados por Borda (2019) muestran de igual manera que el estrés altera el estado psicológico y emocional de los docentes de la institución educativa donde se realizó la investigación, concluyendo que existe una relación significativa entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales esta variable hace hincapié a la dimensión de la variable gestión emocional ya que una de las dimensiones de esta son las habilidades sociales o relaciones interpersonales.

Al comparar las investigaciones que se nombraron se evidencia que la variable estrés es una problemática creciente y muestra que tiene relación directa con las emociones y el aprender a gestionarlas evitaría enormes fracasos tanto laborales como personales.

Es fundamental destacar que la aplicación de técnicas de gestión emocional establecidas para la disminución de estrés es válida evidenciando estadísticamente que se disminuyó el estrés por trabajo remoto en los docentes.

Es de suma importancia controlar nuestras emociones ante una situación estresante es así que se hace necesario adquirir determinadas habilidades para manejar las emociones pues una sobre carga de emociones en la persona puede llevar a desagradables conductas inesperadas, así como se evidencia en los antecedentes, que el estrés es un determinante negativo principal en el desempeño laboral de los docentes, por ello el trabajo de investigación realizado resume que el programa aplicado tuvo éxito, determinando las medidas porcentuales en las cuales se disminuyó el estrés por el trabajo remoto en los docentes

El estrés es un problema que con el tiempo las personas le están dando la importancia que merece, de esta manera se preocupan más aun por su estado emocional y la salud mental cobro importancia merecida, ya que el estrés se está convirtiendo en un problema de salud del mundo actual y más ahora con esta crisis sanitaria que traerá a colación crisis económica y crisis emocional.

Paloma Hornos (2017) refiere que el gestionar emociones es tener el conocimiento para darle salida sana y asertiva a los acontecimientos negativos que puedan ocurrir a lo largo de la vida es por eso que la propuesta de la investigación es continuar con los estudios de más técnicas de gestión emocional para mejorar la vida, y disminuir el estrés ya que es evidente que la carga emocional conduce a una actitud o comportamiento en el actuar diario de una persona.

Según la Universidad de Harvard el 80% de enfermedades físicas tiene relación con emociones tóxicas es decir emociones negativas no gestionadas, por ello la importancia de la investigación realizada y más aún en el contexto en el que se realizó el estudio, siendo la muestra docentes de nivel primario personas que tienen a cargo la educación de niños pequeños.

Marian Rojas Estape (2016) psiquiatra de profesión y una de las pioneras en llevar el término gestión emocional por todo el mundo en sus innumerables conferencias, refiere que el estrés de forma crónica induce a cambios negativos en el cuerpo como diferentes afecciones, por lo tanto para evitar este conjunto de enfermedades y equilibrar reduciendo el exceso de cortisol algunas claves son el ejercicio físico, pensamientos positivos, evitar personas tóxicas, practicar ejercicios de meditación etc.; parte de estas claves que nos brinda Marian Rojas Estape se incluyó para la elaboración de las sesiones que se aplicó a los docentes de la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús.

Las hipótesis específicas plantean que las técnicas de gestión emocional han de mejorar significativamente las dimensiones Agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en docentes de la Institución Educativa "Sagrado Corazón de Jesús". Los resultados obtenidos nos visualizan que tal escenario justamente se ha dado así; pues; en referencia al agotamiento emocional que tuvo en la prueba de pre test el 2,6% se ubica en la categoría medio y el 97,4% se ubica en la categoría alto; mientras que en la prueba de post test el 100,0% se ubica en la categoría medio para esta dimensión; de forma similar para la dimensión despersonalización en la prueba de pre test el 15,8% se ubica en la categoría medio y el 84,2% se ubica en la categoría alto; mientras que en la prueba de post test el 100,0% se ubica en la categoría medio. Posición similar ocurre en la dimensión baja realización personal, donde en la prueba de pre test el 21,1% se

ubica en la categoría medio y el 78,9% se ubica en la categoría alto; mientras que en la prueba de post test el 100,0% se ubica en la categoría medio.

En esencia, aplicar las técnicas de gestión emocional conforman dentro de nuestra vida vital importancia ya que influyen directamente en el organismo, en los docentes dicha capacidad que es el de gestionar sus emociones cobra mayor importancia debido a que ellos mantienen contacto directo con estudiantes, quienes son personas que observan y copian comportamientos y más aún si se trata de su docente quien es ejemplo de comportamiento y actitud.

En consecuencia, las emociones son el filtro de la conciencia humana, es decir lo que uno siente se refleja en su comportamiento es por eso que se debe controlar y aprender a tener un material genético óptimo a esto se llama epigenética, en algún momento de nuestras vidas nos hemos sentido alterados o fuera de control debido a nuestras vivencias emocionales, es ahí donde radica el cambio autónomo para comenzar con una carga genética libre de peso emocional dañado.

El manejo de las emociones nos ayuda a dar una respuesta emocional proporcionada y adecuada a la situación, evitando que nos infravaloremos, nos sintamos inseguros o que claudiquemos a la primera de cambio.

Finalmente, los resultados hallados son similares a los encontrados por Guevara et al (2018), cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la regulación emocional del estrés académico y el desempeño cognitivo respecto al bienestar psicológico y la salud física a docentes de diferentes carreras universitarias.

La prueba de hipótesis elaborada visualiza diferencias de 12.1; 5.3 y 9.4 puntos a favor del post test en comparación con el pre test, diferencias que producen un efecto grande, por ende, mejoran significativamente el estrés por el trabajo remoto que los docentes están desarrollando en estos tiempos de pandemia.

La comparación con las investigaciones previas, ha permitido identificar que el gestionar las emociones permite movilizar a las personas de manera positiva y es eficaz para una diversidad de variables psicológicas como el estrés, el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal

En conclusión, de la gestión emocional disminuye el estrés por el trabajo remoto así como también el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal; el presente trabajo de investigación se realizó con la finalidad

de equilibrar el trabajo y la vida personal, pues es un elemento esencial y básico para lograr un éxito en el trabajo remoto.

VI. CONCLUSIONES.

- Primera:** Los resultados para la investigación muestran que el uso de la Técnica de gestión emocional permite la mejora significativa de la variable Estrés por el trabajo remoto; obteniéndose una diferencia de 26,8 a favor de los resultados del post test, con una significativa estadística del 5% como se muestra en la tabla 06, siendo el tamaño del efecto 14.7 puntos que representa una diferencia muy grande entre los puntajes obtenidos en el pre test y post test. Lo cual evidencia la importancia de la técnica de gestión emocional en el estrés por el trabajo remoto.
- Segunda:** Los resultados para la investigación muestran que el uso de la Técnica de gestión emocional permite la mejora significativa de la dimensión Agotamiento emocional; obteniéndose una diferencia de 12.1 a favor de los resultados del post test, con una significativa estadística del 5% como se muestra en la tabla 07, siendo el tamaño del efecto 5.6 puntos que representa una diferencia grande entre los puntajes obtenidos en el pre test y post test. Lo que muestra que el agotamiento emocional es una dimensión del estrés por el trabajo remoto que se ve favorecida por la técnica.
- Tercera:** Los resultados para la investigación muestran que el uso de la Técnica de gestión emocional permite la mejora significativa de la dimensión Despersonalización; obteniéndose una diferencia de 5.3 a favor de los resultados del post test, con una significativa estadística del 5% como se muestra en la tabla 08, siendo el tamaño del efecto 1.7 puntos que representa una diferencia grande entre los puntajes obtenidos en el pre test y post test. Lo que muestra que la despersonalización es una dimensión del estrés por el trabajo remoto que se ve favorecida por la técnica.

Cuarta: Los resultados para la investigación muestran que el uso de la Técnica de gestión emocional permite la mejora significativa de la dimensión Baja realización personal; obteniéndose una diferencia de 9.4 a favor de los resultados del post test, con una significativa estadística del 5% como se muestra en la tabla 09, siendo el tamaño del efecto 3.4 puntos que representa una diferencia grande entre los puntajes obtenidos en el pre test y post test. Lo que muestra que baja realización personal es una dimensión del estrés por el trabajo remoto que se ve favorecida por la técnica.

VII. RECOMENDACIONES.

- Primera:** Sugerir al Director de la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús” tomar acciones en referencia a las técnicas de gestión emocional y el estrés por el trabajo remoto incluyendo dentro del plan de trabajo que vienen realizando los docentes del nivel primaria en tiempo de pandemia; con la finalidad de lograr que todos los docentes superaren el estrés en estos tiempos difíciles.
- Segunda:** Recomendar al departamento psicológico de la Institución Educativa, ejecutar charlas de gestión emocional, específicamente en el agotamiento emocional que vienen sufriendo los docentes; para así mejorar y lograr un buen desempeño docente y esto pueda ser óptimo.
- Tercera:** La aplicación de las técnicas de gestión emocional, deben ser investigadas a mayor profundidad para no poner en riesgo alguna emoción de la persona, es por ello que las técnicas no deben ser tan antiguas o sobrepasadas de moda; al contrario deben agilizar dinámicas de trabajo, propuestas de gestión, propuestas de mejora dentro del mercado laboral, teniendo un fin claro de lo que se pretende hacer, así como también estar guiadas por especialistas.
- Cuarta:** Recomendar al Director de la UGEL Cusco, brindar seminarios, talleres y especializaciones a todos los docentes, con la finalidad de brindar un mejor servicio en la baja realización personal docente; y así de esta superar las brechas que se tiene a nivel docente e institucional para que estén a la vanguardia de la tecnología y los avances de formación docente; y los mismos docentes puedan llevar cursos de autoformación personal y grupal.
- Quinta:** Se recomienda realizar más investigaciones del mismo tipo y con las mismas variables para ampliar la conceptualización de gestión emocional usando una muestra diferente.

REFERENCIAS.

- Achahuanco, K., & Fuentes, M. (2019). Estrés y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo del Cusco. Cusco: Tesis - Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Acosta, G. (2017). Gestión Emocional: Factor Crítico de la Competitividad Emocional en el Profesorado Universitario. *INNOVA Research Journal*, Vol 2.
- AESPSAL. (2020). Estrés: Causas y síntomas. Asociación de especialistas en prevención y Salud Laboral.
- Borda, R. (2019). Estrés laboral y las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Uriel García de Wanchaq - Cusco. Cusco: Tesis - Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Cano, S. (2012). Manejar emociones, factor importante en el mejoramiento de la calidad de vida. *Logos Ciencia y Tecnología*.
- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. *Aten Primaria*.
- Chavez, N. (2007). Introducción a la Investigación Educativa. Maracaibo: Taller de Artes Gráficas.
- Chrousos, G., & Gold, P. (1992). The concept of stress and stress system disorders. *Journal American Medical Association*.
- Contreras, M. (2011). Manual de trabajos de grado, especialización y maestría y Tesis doctorales. Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Díaz, M. M, B (2017). Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas de primaria del Distrito de Andamarca – Concepción-Huancayo.
- Gardner, H. (2011). *Inteligencias Múltiples*. Paidós Iberica.
- Goleman, D. (2002). *Inteligencia Emocional*. KAAiros.
- Guevara, M., Castro, C., Gutierrez, A., & Moreno, L. (2018). Relación entre el estrés académico, la regulación emocional y el desempeño cognitivo con la salud física y el bienestar psicológico de los estudiantes de pre-grado en Bogotá. Universidad Piloto de Colombia, Bogotá.

- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Mexico: McGraw-Hill.
- ISSSTE. (2019). Guía para el estrés: Causas, consecuencias y prevención. Mexico: Instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado.
- Izquierdo, F. (2019). Estrés Laboral : No dejes que entre en tu vida. Corazón y Salud.
- Juarez, B. (2000). El estrés ¿ qué es? Mexico: Cruz.
- Lang, P. (1968). Fear reduction and fear behavior: problemas in treating a construct. Washintog: Shlien.
- Ley N° 30036 (2013). Ley del trabajo remoto.
- Lopez, M. (2019). Relacion entre estres laboral e inteligencia emocional en millenials de empresas privadas de Lima. Tesis de pregrado, Univesidad de Lima, Lima.
- Lopez, P. (2004). Población, Muestra y Muestro. Puntero Cero v. 0.9.
- Looker, L. y Gregson, O. (1977). Superar el estrés. Madrid: Ediciones pirámide.
- Marian Rojas Estape. (2016). Ser Feliz y como Gestionar las emociones. Marian Rojas Psiquiatra. Obtenido de <https://marianrojas.com/2016/03/15/ser-feliz-como-gestionar-las-emociones/>
- Mhaslach Burnout Inventory (MBI) (1981). Cuestionario para la evaluación del entorno laboral. Síndrome de Burnout.
- Mayer, J., Salovey P., & Salovey, P. (1997). Qué es inteligencia emocional. New York: Basic Books.
- McEwen, B. (2000). The Neurobiology of stress: from serendipidy to clinical relevance. Brain Research.
- Mesa, N. (2019). Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería. Tesis, Hospital Universitario de Canarias, Canarias. doi:ISSN 1988-348X
- Mirebant, G. (2003). El taller pedagógico.
- Montejano, S. (2020). Psicoglobal. Obtenido de GEstión Emocional: <https://www.psicoglobal.com/desarrollo-personal/gestion-emocional>
- Murillo, W. (2008). La investigación cinetífica. Obtenido de <http://www.monografias.com/>
- Niño, V. (2011). Metodología de la investigación. Bogotá: Ediciones de la U.

- Organización Mundial de la Salud. (2018). La nueva pandemia del Siglo XXI.
- Padilla, J., González, A., & Pérez, C. (1998). Elaboración de un cuestionario. Investigar mediante encuestas.
- Paloma Hornos. (2107). Inteligencia Emocional. Gestion Emocional de Paloma Hornos, 1. Obtenido de <http://gestionemocional.com/inteligencia-emocional/>
- Plutchik, R. (1980). Emotion: Aphychoevolutionary Synthesis. Nueva York: WEstern publisher.
- Quintiliano, M., & Quintiliano, M. (2020). Inteligencia emocional y estrés académico en estudiantes de enfermería. Tesis, Universidad de Concepción, Chile.
- Ruiz, I., & Vega , K. (2016). Influencia del estres laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales. Lima: Tesis.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Emotional intelligence. Imagination, Cognition & Relationship.
- Seyle, H. (1956). The stress of life. New York: Mc Graw.
- UNESCO. (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. CEPAL.
- UNICEF. (2020). Educación durante el COVID: Marco de planificacionde contingencia, reducción de riesgos, preparación y respuesta. Segovia: UN0310952.
- Webster, A. (2001). Estadística Aplicada a los negocios y la economía. Colombia: McGraww-Hill.
- Weiss, S., & Molitor, N. (2017). SALud mental/corporal: Estres. Amercian Phychologican.

ANEXOS

- Anexo 01:** Declaratoria de autenticidad de la autora.
- Anexo 02:** Declaratoria de autenticidad de la asesora.
- Anexo 03:** Matriz de Consistencia de la Investigación.
- Anexo 04:** Matriz de Instrumentos de Recoleccion de datos
- Anexo 05:** Matriz Operacionalizacion de variables
- Anexo 06:** Constancia de Validación de los Instrumentos.
- Anexo 07:** Constancia de Aplicación de los Instrumentos.
- Anexo 08:** Print del Turnitin.
- Anexo 09:** Evidencias fotográficas.
- Anexo 10:** Data
- Anexo 11:** Constancia de aplicación

Anexo 03

Matriz de consistencia de la investigación.

TITULO: “Técnicas de gestión emocional para disminuir el estrés por el trabajo remoto en docentes de una institución educativa, Cusco – 2020”

AUTORA: Br. Torres Huamán, Pamela Carmen

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES														
<p>Problema General ¿En qué medida la aplicación de la técnica de gestión emocional disminuye el estrés por el trabajo remoto en docentes de una institución educativa, Cusco – 2020?</p>	<p>Objetivo General Determinar en qué medida la aplicación de la técnica de gestión emocional disminuye el estrés por el trabajo remoto en docentes de una institución educativa, Cusco – 2020</p>	<p>Hipótesis general: La aplicación de la técnica de gestión emocional disminuye significativamente el estrés por el trabajo remoto en docentes de una institución educativa, Cusco – 2020.</p> <p>Hipótesis Nula h(o) La aplicación de la técnica de gestión emocional no disminuye significativamente el estrés por el trabajo remoto en docentes de una institución educativa, Cusco – 2020.</p> <p>Sub Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • La aplicación de la técnica de gestión emocional disminuye significativamente el agotamiento emocional de los docentes de una institución educativa, Cusco – 2020 • La aplicación de la técnica de gestión emocional disminuye significativamente la despersonalización de 	<p>Variable Independiente: Técnicas de gestión emocional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Aspecto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Autoconciencia</td> <td>- Autocrítica. - Autoconocimiento.</td> <td>8 sesiones y/o actividades.</td> </tr> <tr> <td>2. Autocontrol.</td> <td>- Conocimiento del FODA personal. - Autoconfianza.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3. Habilidades sociales.</td> <td>- Buena conducta. - Amabilidad. - Trabajo colaborativo.</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			Dimensiones	Indicadores	Aspecto	1. Autoconciencia	- Autocrítica. - Autoconocimiento.	8 sesiones y/o actividades.	2. Autocontrol.	- Conocimiento del FODA personal. - Autoconfianza.		3. Habilidades sociales.	- Buena conducta. - Amabilidad. - Trabajo colaborativo.	
Dimensiones	Indicadores	Aspecto															
1. Autoconciencia	- Autocrítica. - Autoconocimiento.	8 sesiones y/o actividades.															
2. Autocontrol.	- Conocimiento del FODA personal. - Autoconfianza.																
3. Habilidades sociales.	- Buena conducta. - Amabilidad. - Trabajo colaborativo.																
<p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué medida la aplicación de la técnica de gestión emocional disminuye el agotamiento emocional de los docentes de una institución educativa, Cusco – 2020? • ¿En qué medida la aplicación de la técnica de gestión emocional disminuye 	<p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar en qué medida la aplicación de la técnica de gestión emocional disminuye el agotamiento emocional de los docentes de una institución educativa, Cusco – 2020 • Determinar en qué medida la aplicación de la técnica de gestión emocional 		<p>Variable Dependiente: Estrés por el trabajo remoto</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems / Reactivos</th> <th>Criterios de Evaluación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Agotamiento emocional.</td> <td>1.1. Reacciones físicas.</td> <td> <ol style="list-style-type: none"> 1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo a través de las videoconferencias, llamadas y mensajes. 2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo, la cual parece interminable porque no existe un horario fijo y se atiende a los estudiantes todo el día. 3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado y cansado. </td> <td> 0=Nunca 1=Pocas veces al año 2=Una vez al mes o menos 3=Unas pocas veces al mes 4=Una vez a la semana 5=Unas pocas veces a la semana 6=Todos los días </td> </tr> </tbody> </table>			Dimensiones	Indicadores	Ítems / Reactivos	Criterios de Evaluación	1. Agotamiento emocional.	1.1. Reacciones físicas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo a través de las videoconferencias, llamadas y mensajes. 2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo, la cual parece interminable porque no existe un horario fijo y se atiende a los estudiantes todo el día. 3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado y cansado. 	0=Nunca 1=Pocas veces al año 2=Una vez al mes o menos 3=Unas pocas veces al mes 4=Una vez a la semana 5=Unas pocas veces a la semana 6=Todos los días				
Dimensiones	Indicadores	Ítems / Reactivos	Criterios de Evaluación														
1. Agotamiento emocional.	1.1. Reacciones físicas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo a través de las videoconferencias, llamadas y mensajes. 2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo, la cual parece interminable porque no existe un horario fijo y se atiende a los estudiantes todo el día. 3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado y cansado. 	0=Nunca 1=Pocas veces al año 2=Una vez al mes o menos 3=Unas pocas veces al mes 4=Una vez a la semana 5=Unas pocas veces a la semana 6=Todos los días														

la despersonalización de los docentes de una institución educativa, Cusco – 2020?

• ¿En qué medida la aplicación de la técnica de gestión emocional disminuye la baja realización personal de los docentes de una institución educativa, Cusco – 2020?

disminuye la despersonalización de los docentes de una institución educativa, Cusco – 2020

• Determinar en qué medida la aplicación de la técnica de gestión emocional disminuye la baja realización personal de los docentes de una institución educativa, Cusco – 2020

los docentes de una institución educativa, Cusco – 2020

• La aplicación de la técnica de gestión emocional disminuye significativamente la baja realización personal de los docentes de una institución educativa, Cusco – 2020

2. Despersonalización.

1.2. Reacciones psicológicas.

1.3. Reacciones comportamentales.

2.1. Frialdad emocional.

4. Siento que trabajar todo el día a través de medios tecnológicos supone un gran esfuerzo y me cansa.
 5. Siento que mi trabajo me está desgastando pues se suma a mis labores de casa y familia.
 6. Me siento frustrado/a en mi trabajo porque no puedo impartir clase a todos los estudiantes ya que solo algunos se contactan.
 7. Creo que trabajo demasiado, no existe horario de trabajo todo el día llaman, escriben y piden explicaciones los estudiantes, tampoco se respeta fines de semana.
 8. Trabajar a través de medios tecnológicos con alumnos/as me produce estrés que las clases presenciales.
 9. Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.
 10. Creo que estoy olvidando de tratar a todos los algunos alumnos/as como si estuvieran presentes porque su conectividad no trasluce su atención.
 11. Me he vuelto más insensible con la gente desde que dictamos las clases a través de medios tecnológicos porque no tengo contacto personal con mis alumnos.
 12. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente, pues solamente miro la pantalla y no sé cómo reaccionan mis alumnos.
 13. No sé lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as porque no tengo contacto continuo con ellos.
 14. Creo que los alumnos se frustran por las clases virtuales.
- 0=Nunca
1=Pocas veces al año
2=Una vez al mes o menos
3=Unas pocas veces al mes
4=Una vez a la semana
5=Unas pocas veces a la semana
6=Todos los días

3. Baja realización personal.

3.1. Trabajo bajo presión.

15. No tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.
16. Creo que no puedo tratar con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.
17. Creo que con mi trabajo no estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.
18. No me siento con mucha energía en mi trabajo.
19. Es difícil crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.
20. Me siento desmotivado después de trabajar en contacto con alumnos/as, porque no sé siquiera si me escuchan.
21. Creo que no consigo muchas cosas durante clase por diversos factores.
22. En mi trabajo no puedo tratar los problemas emocionalmente pues la presencia de los estudiantes se condiciona a situaciones del internet, la presencia de sus padres, responsabilidades del hogar.

3.2. Clima laboral.

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

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS																								
<p>Tipo de estudio: Aplicada</p> <p>Diseño de investigación: Pre – experimental</p> <p>Corte: Longitudinal</p> <p>G: O1 ——— X ——— O2</p> <p>Dónde: G: Grupo de estudiantes de la muestra. O1: Medición del Pre test o prueba de entrada. O2: Medición del Post test o prueba de salida. X: Aplicación de la variable independiente (Técnicas de gestión emocional)</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: científico–inductivo</p>	<p>Población. La población está conformada por los 104 docentes de la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús”, distribuidos de la siguiente manera:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nivel</th> <th>N° de docentes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Educación Primaria</td> <td>38</td> </tr> <tr> <td>Educación Secundaria</td> <td>66</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>104</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: Cuadro de distribución de horas de la institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco, 2020</p> <p>Muestra. El tamaño de la muestra en estudio queda definido por los docentes del nivel primario:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Grados</th> <th>N° de docentes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Primer Grado</td> <td>06</td> </tr> <tr> <td>Segundo Grado</td> <td>06</td> </tr> <tr> <td>Tercer Grado</td> <td>07</td> </tr> <tr> <td>Cuarto Grado</td> <td>06</td> </tr> <tr> <td>Quinto Grado</td> <td>06</td> </tr> <tr> <td>Sexto Grado</td> <td>07</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>38</td> </tr> </tbody> </table> <p>(Elaboración propia de la investigadora)</p>	Nivel	N° de docentes	Educación Primaria	38	Educación Secundaria	66	Total	104	Grados	N° de docentes	Primer Grado	06	Segundo Grado	06	Tercer Grado	07	Cuarto Grado	06	Quinto Grado	06	Sexto Grado	07	Total	38	<p>Las técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados en la investigación son las siguientes:</p> <p>TÉCNICAS: Encuesta y talleres</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario y sesiones</p>	<p>El método de la presente tesis de investigación es</p> <ul style="list-style-type: none"> • Codificación • Calificación • Tabulación • Interpretación <p>No hace falta explicar el uso de los estadígrafos que aplicarán ni tampoco señalar si la estadística es inferencial o descriptiva.</p>
Nivel	N° de docentes																										
Educación Primaria	38																										
Educación Secundaria	66																										
Total	104																										
Grados	N° de docentes																										
Primer Grado	06																										
Segundo Grado	06																										
Tercer Grado	07																										
Cuarto Grado	06																										
Quinto Grado	06																										
Sexto Grado	07																										
Total	38																										

Fuente: Elaboración propia

Anexo 04

Matriz de instrumentos de recolección de datos.

TITULO: “Técnicas de gestión emocional para disminuir el estrés por el trabajo remoto en docentes de una institución educativa, Cusco – 2020”

AUTORA: Br. Torres Huamán, Pamela Carmen

(Variable de estudio 2: Estrés por el trabajo remoto)

Dimensiones	Indicadores	Peso %	N° de Ítems	Ítems / Reactivos	Criterios de Evaluación
1. Agotamiento emocional.	1.1. Reacciones físicas.	40.9%	9	1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo a través de las videoconferencias, llamadas y mensajes.	0=Nunca 1=Pocas veces al año 2=Una vez al mes o menos 3=Unas pocas veces al mes 4=Una vez a la semana 5=Unas pocas veces a la semana 6=Todos los días
				2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo, la cual parece interminable porque no existe un horario fijo y se atiende a los estudiantes todo el día.	
				3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado y cansado.	
				4. Siento que trabajar todo el día a través de medios tecnológicos supone un gran esfuerzo y me cansa.	
1.2. Reacciones psicológicas.	5. Siento que mi trabajo me está desgastando pues se suma a mis labores de casa y familia.				
	6. Me siento frustrado/a en mi trabajo porque no puedo impartir clase a todos los estudiantes ya que solo algunos se contactan.				
1.3. Reacciones comportamentales.		7. Creo que trabajo demasiado, no existe horario de trabajo todo el día llaman, escriben y piden explicaciones los estudiantes, tampoco se respeta fines de semana.			
		8. Trabajar a través de medios tecnológicos con alumnos/as me produce estrés que las clases presenciales.			
		9. Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.			
2.	1.4.			10. Creo que estoy olvidando de tratar a todos los alumnos/as como si estuvieran presentes porque su conectividad no trasluce su atención.	
3. Despersonalización.	2.1. Frialdad emocional.	22.7%	5		58

				11. Me he vuelto más insensible con la gente desde que dictamos las clases a través de medios tecnológicos porque no tengo contacto personal con mis alumnos.	2=Una vez al mes o menos
				12. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente, pues solamente miro la pantalla y no sé cómo reaccionan mis alumnos.	3=Unas pocas veces al mes
				13. No sé lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as porque no tengo contacto continuo con ellos.	4=Una vez a la semana
				14. Creo que los alumnos se frustran por las clases virtuales.	5=Unas pocas veces a la semana
				15. No tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	6=Todos los días
				16. Creo que no puedo tratar con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
				17. Creo que con mi trabajo no estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	0=Nunca
				18. No me siento con mucha energía en mi trabajo.	1=Pocas veces al año
				19. Es difícil crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	2=Una vez al mes o menos
				20. Me siento desmotivado después de trabajar en contacto con alumnos/as, porque no sé siquiera si me escuchan.	3=Unas pocas veces al mes
				21. Creo que no consigo muchas cosas durante clase por diversos factores.	4=Una vez a la semana
				22. En mi trabajo no puedo tratar los problemas emocionalmente pues la presencia de los estudiantes se condiciona a situaciones del internet, la presencia de sus padres, responsabilidades del hogar.	5=Unas pocas veces a la semana
					6=Todos los días
4. Baja realización personal.	36.4%	8	3.1. Trabajo bajo presión.		
			3.2. Clima laboral.		
TOTAL	100.0%	22			

Anexo 05

Matriz de Operacionalización de variables.

TITULO: “Técnicas de gestión emocional para disminuir el estrés por el trabajo remoto en docentes de una institución educativa, Cusco – 2020”

AUTORA: Br. Torres Huamán, Pamela Carmen

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
TÉCNICAS DE GESTIÓN EMOCIONAL	Aptitud de experimentar emociones, porque brindan información importante acerca de la manera en que entienden su entorno los seres humanos. (Acosta, 2017)	Emociones, sentimientos, acciones y actitudes que tiene una persona frente a cualquier situación que se le presente.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autoconciencia. 2. Autocontrol. 3. Habilidades sociales. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Autocrítica. 1.2. Autoconocimiento. 2.1. Conocimiento del FODA personal. 2.2. Autoconfianza. 3.1. Buena conducta. 3.2. Amabilidad. 3.3. Trabajo colaborativo. 	Escala Razón
ESTRÉS PORR EL TRABAJO REMOTO	Reacción fisiológica del organismo ante una situación que la persona percibe como amenazante; es una respuesta automática y necesaria para la supervivencia. Cuando esta respuesta natural aparece en exceso, se produce una sobrecarga de tensión que repercute en todo el organismo, y provoca la aparición de enfermedades y alteraciones de la salud que impiden el normal desarrollo y funcionamiento del cuerpo humano, (Izquierdo, 2019)	Síntomas de agotamiento emocional relacionado con el trabajo desde casa debido al Covid-19, es decir, sienten que no pueden tomarse un descanso para desconectarse e identifican que están pasando más tiempo del habitual en modo trabajo y que las interminables reuniones virtuales.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Agotamiento emocional. 2. Despersonalización. 3. Baja realización personal. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Reacciones físicas. 1.2. Reacciones psicológicas. 1.3. Reacciones comportamentales. 2.1. Frialdad emocional. 3.1. Trabajo bajo presión. 3.2. Clima laboral. 	Escala Ordinal

FUENTE: *Elaboración propia.*

Anexo 05-A
Instrumentos.



**CUESTIONARIO A DOCENTES PARA MEDIR EL
ESTRÉS POR EL TRABAJO REMOTO**

INSTRUCCIONES.- Estimado(a) colega, lea con cuidado las siguientes afirmaciones y marque con una (X) sobre el recuadro que usted considere como más apropiado. Este cuestionario intenta describir el nivel de logro de los indicadores señalados. Por favor evalúe del 0 al 6 según los reactivos que considere.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

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

Dimensiones	Ítems / Reactivos	Criterios de Evaluación						
		Todos los días	Unas pocas veces a la semana	Una vez a la semana	Unas pocas veces al mes	Una vez al mes o menos	Pocas veces al año	Nunca
AGOTAMIENTO EMOCIONAL.	1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo a través de las videoconferencias, llamadas y mensajes.							
	2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo, la cual parece interminable porque no existe un horario fijo y se atiende a los estudiantes todo el día.							
	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado y cansado.							
	4. Siento que trabajar todo el día a través de medios tecnológicos supone un gran esfuerzo y me cansa.							
	5. Siento que mi trabajo me está desgastando pues se suma a mis labores de casa y familia.							
	6. Me siento frustrado/a en mi trabajo porque no puedo impartir clase a todos los estudiantes ya que solo algunos se contactan.							
	7. Creo que trabajo demasiado, no existe horario de trabajo todo el día llaman, escriben y piden explicaciones los estudiantes, tampoco se respeta fines de semana.							
	8. Trabajar a través de medios tecnológicos con estudiantes me produce más estrés que las clases presenciales.							
	9. Me siento agotado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.							

DESPERSONALIZACIÓN.	10. Creo que estoy olvidando de tratar a todos los estudiantes como si estuvieran presentes porque su conectividad no trasluce su atención.								
	11. Me he vuelto poco comprensivo con las personas desde que dictamos las clases a través de medios tecnológicos debido al poco contacto personal con mis estudiantes.								
	12. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente, pues solamente miro la pantalla y no sé cómo reaccionan mis estudiantes.								
	13. No sé lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes porque no tengo contacto continuo con ellos y eso me frustra.								
	14. Creo que trabajo demasiado								
BAJA REALIZACIÓN PERSONAL.	15. Me cuesta comprender como se sienten mis estudiantes								
	16. Debido a no estar físicamente con los estudiantes se me hace difícil solucionar problemáticas con ellos.								
	17. Creo que debido al trabajo virtual no estoy influyendo de manera notable en la vida de mis estudiantes.								
	18. No me siento con mucha energía en mi trabajo.								
	19. Es difícil crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.								
	20. Me siento desmotivado después de trabajar virtualmente con estudiantes, porque no sé si me comprenden.								
	21. Creo que no consigo muchas cosas durante clase por diversos factores.								
	22. En mi trabajo no puedo tratar los problemas emocionalmente pues la presencia de los estudiantes se condiciona a situaciones del internet, la presencia de sus padres, responsabilidades del hogar.								

GRACIAS.

Anexo 05-B

Población total de docentes de la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús”
– Cusco, 2020

N°	Niveles	Cantidad
1.	Educación Primaria	38
2.	Educación Secundaria	66
TOTAL		104

Fuente: Cuadro de Distribución de horas de la Institución Educativa.

Anexo 05-C

Muestra de docentes de la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús” –
Cusco, 2020 del nivel primario

N°	Grados	Cantidad docentes
1.	Primer Grado	06
2.	Segundo Grado	06
3.	Tercer Grado	07
4.	Cuarto Grado	06
5.	Quinto Grado	06
6.	Sexto Grado	07
TOTAL		38

Fuente: Cuadro de Distribución de horas de la Institución Educativa.

Anexo 05-D

Sesiones a desarrollar con el personal docente

Fase	Sesión/ Duración	Actividad	Objetivo	Descripción	Recursos	Tiempo
Sesión 1 Conociendo la Importancia del manejo de las Emociones		1. Ejercicio de presentación integración (“rompeconocimiento y hielo”)	de Que todos los participantes tengan claro el objetivo del porque se desarrollara las sesiones y que se trabaje en espera.	Realización de presentación para el “Mediador” y promoción de las técnicas de gestión a sesiones y que se trabaje en espera.	de Humano “Mediador”	05 min
		2. Formulación expectativas compromisos	Que cada integrante y tenga clara su expectativa de igual manera su compromiso.	Aclarados los objetivos, que se desarrollaran sobre las estrategias para el equilibrio personal y promoción promover bienestar; se formularan las expectativas para saber qué esperan de las sesiones.	• Humanos “mediador”	10 min

- | | | | | | |
|----|--|--|--|--------------------------------|--------|
| 3. | Dibujo de Reconocimiento de Realización de dibujo | de expectativas y cada integrante palpe para expresar puesta en común de manera física sus expectativas y de compromisos propias expectativas y establecimiento de compromisos | • Humano "mediador" | 10 min | |
| 4. | Vídeo foro reflexivo | Promover motivación y reflexión acerca de "Cómo generar reflexión controlar las acerca del tema. emociones" | Visualización del video mediante la plataforma compartiendo audio y video. | • Videos con buena resolución. | 10 min |
| 5. | Exposición sobre Técnicas de Gestión Emocional y sus beneficios. | Conocer la base teórica científica en el cual se basa las sesiones y el tema a tratar. | Exposición verbal del tema, para destacar beneficios de las Técnicas de Gestión emocional | • PPT dinámicos y llamativos | 15 min |
| 6. | Reflexión y evaluación | Reflexionar acerca de lo tratado a lo largo de la sesión y evaluar | Se llevará a cabo un pequeño debate para reflexionar sobre si el programa les parece oportuno y realización de un cuestionario que los | • Humano "mediador" | 10 min |

	7.	docentes deberán conocer al finalizar la exposición y el mismo cuestionario se pasará	<ul style="list-style-type: none"> •
Sesión 2. Formación y reconocimiento de las técnicas de gestión emocional	1. Ejercicio de Integrar y cohesionar integración para para motivar a los los docentes del docentes. grupo	Se les brindara minutos para que cada uno pueda referir verbalmente como le fue en su día de esta manera se conocerán más y realizaran catarsis verbal.	<ul style="list-style-type: none"> • Humano “mediador” • Música de fondo instrumental 15 min
55 min	2. Rueda de Captar la atención de preguntas entre cada uno para evitar colegas para distracciones observar el nivel de cohesión grupal.	Los docentes tendrán conversiones con preguntas que ellos mismo elaboraran, de esta manera se creara un clima de confianza en el grupo.	Humanos “mediador” 10 min

3.	Exposición de las técnicas de gestión	Conocer la base teórica del tema a tratar.	Se expondrá de manera verbal cuales son las técnicas más usadas para la gestión emocional.	10 min
4.	Identificación de técnicas de gestión emocional	Identificación de que técnica les conviene a cada participante.	Después de la exposición se realizara un conversatorio de cuáles son las técnicas que ellos prefieren usar.	5 min
5.	Realización de ejercicio de meditación sensorial	Relajación e inicio de meditación	Realización del ejercicio donde cada participante tiene que concentrarse en la música que se pondrá y traer a colación sus ideas emociones negativas dicha actividad será guiada por el mediador.	10 min

- Humanos “mediador”
- Música relajante sensorial.

Sesión 3. Aprendizaje y Formación sobre contención emocional 30 min	6. Dinámica de Reflexión acerca del Se pedirá que en un	finalización estado anímico de cada papel escriban cuales	• Papel • lapicero	5 min
	1. Observación de un video reflexivo	Reflexionar acerca del autocontrol	Se proyectara un video reflexivo con temática al autocontrol.	• Video con buena resolución acerca del tema 10 min
	2. Realización de ejercicio vivencial de contención de emociones	Reconocer sus propias emociones para un mejor manejo de estas.	Los docentes tendrán que realizar un auto reconocimiento individual guiada por el mediador.	• Mediador • Una hoja • lapicero
3. Ejercicio de imaginaria visual “ tocando mi	Eliminar las tenciones focalizadas de manera gradual	Realización del ejercicio donde se pedirá a cada docente ponerse en	• Música de fondo • Humano	10 min

		dolor”		posición cómoda, y mediador concentrarse en lo que escucha la música y la voz que les guiara.		
		4. Dinámica de Reconocer y Se pedirá que en un • Papel 5 min finalización “ mis comprometerse a los papel escriban cuáles • lapicero compromisos” compromisos serán sus compromisos realizados que cada uno se establecerá para esa semana.				
	Sesión 4.	1. Identificación de Reconocer y Se les pedirá que • Humano 5 min autoestima reflexionara acerca del realicen un cuadro en un “mediador” amor propio. hoja describiendo su FODA				
	Manejo de emociones para el enriquecimiento de la autoestima 20 minutos	2. Realización de Poner a disposición Realización de los • Humanos 10 min ejercicios que nos conocimientos básicos ejercicios propuestos enseñen a de cómo reaccionar en reaccionar mejor momentos adversos				
		3. Tarea para casa y Continuar con la Se pedirá a los docentes • Dispositivo 5 min aplicación de la reflexión y que realicen una rutina para grabar				

misión “ me automotivación. ejército”

de ejercicios de mínimo 20 minutos como evidencia deben grabarse el tiempo de la ejecución de la actividad.

el ejercicio

Sesión 5. Entrenando el comportamiento y cambiando paradigmas 25 minutos	1. Reconocimiento y explicación de emociones	Reconocer las emociones propias	las A partir de unas láminas donde aparecen personajes de dibujos animados mostrando emociones se realizará explicación de estas llamando a la reflexión a cada uno para reconocer como expresan sus emociones.	<ul style="list-style-type: none">• Ppt• humano	5 min
	2. Expresión de emociones a través de la dinámica “mi niño interior”	Favorecerá que los docentes expresen sus emociones reprimidas	Se realizara la dinámica que consta de que cada participante retroceda cuando tenía 10 años de acuerdo al mediador seguir las pautas de	<ul style="list-style-type: none">• Música de fondo	10 min

			cómo realizar en dicho ejercicio se utilizara la técnica de imaginería.			
		3. Lectura de cuentos	Reflexión de cada docente en cuanto al desenvolvimiento de sus emociones y cómo afecta su comportamiento.	Lectura y análisis de cuentos que ayudan a regular emociones a través de técnicas de introspección.	<ul style="list-style-type: none"> • Ppt • Música instrumental 	10 min
Trabajo de técnicas de relajación muscular, RELEJACIÓN MENTAL y autorregulación. 35 minutos	Sesión 6.	1. Dinámica “Tranquilos y atentos como unas ranas”.	Lograr un estado de tranquilidad verdadera y duradera.	Realización de ejercicio de meditación para favorecer la atención siguiendo pautas que dará el mediador en el ejercicio.	<ul style="list-style-type: none"> • Música sensorial 	10 min
		2. Ejecución de la dinámica llamada “Mi corazón, hígado y cerebro, están pensando y sintiendo”.	Cada participante realizara una catarsis mi esto ayudara a liberarse expresando lo que piensan y sienten	Cada docente se someterá a hipotéticos casos de presión laboral, familiar y de desempeño en aula mediante el	<ul style="list-style-type: none"> • Mediador 	20 min

	hablando”		trabajo virtual. Los docentes expresarán las emociones de las situaciones diversas y se describirá como les hacen sentir		
Sesión 7. Combatimos el estrés del trabajo docente. 25 minutos	3. Ejecución de técnicas de relación muscular, relajación y autorregulación	Regular los dolores físicos y el estrés así como la presión en cada docente.	Se les pedirá que se levante de sus sillas y hagan movimientos que se ira pautando en el ejercicio.	• Música relajante	5 min
	1. Ejercicio de visualización “Me abrigo en algodón”	Exteriorizar dolores emocionales para que puedan ser conscientes de estos y posteriormente puedan sanar dichas heridas emocionales	Se les refiere que imaginen un lugar agradable en donde se les dará pautas para que somatizan frio y posteriormente puedan abrigarse con el amor y cariño que ellos mismos sienten y el amor e las personas	• Música relajante	10 min

	2. Reflexión y Determinar si la Se llevará a cabo un • moderador 15 min evaluación sobre ejecución de las debate en que las los ejercicios sesiones tuvo un docentes fomentarán el realizados impacto en los intercambio de ideas docentes. sobre los ejercicios que han realizado.	
Sesión 8. Tomamos una encuesta final REFLEXIÓN Y EVALUACIÓN 30 minutos	1. Autoevaluación y Reconocer lo aprendido Los docentes procederán • Ppt 15 min socialización de y retroalimentarlo a autoevaluar lo que han emociones aprendido	
	2. Reflexión grupal y Tomar compromisos Los docentes procederán • Video 15 min evaluación después de la a evaluar y reflexionar retroalimentación de sobre los contenidos y todo el grupo. utilidad del programa en grupos de dialogo, compartiendo su experiencia.	

Anexo 05-E

Rango de puntuaciones y valoración para la variable Estrés por el Trabajo Remoto

Dimensión / Variable	Puntaje	Valoración	Puntaje	Valoración	Puntaje	Valoración
D1: Agotamiento emocional	0 – 18	Bajo	19 – 36	Medio	37 – 54	Alto
D2: Despersonalización	0 – 10	Bajo	11 – 20	Medio	21 – 30	Alto
D3: Baja realización personal	0 – 16	Bajo	17 – 32	Medio	33 – 48	Alto
ESTRÉS POR EL TRABAJO REMOTO						
	0 – 44	Bajo	45 – 88	Medio	89 – 132	Alto

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 05-F

Calificación de juicio de expertos

N°	Experto	Especialidad	DNI
1.	Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga	Psicología clínica	23924721
2.	Mgt. Edward Serrano Monge	Salud pública	23982665
3.	Psc. Alain Esteban Madueño Vasquez	Psicólogo	40329469

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 05-G

Rango de interpretación del coeficiente Alfa de Cronbach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Fuente: Ruiz Bolívar, C. (2002) Instrumentos de Investigación Educativa, Procedimientos para su diseño y validación.

Anexo 05-H

Estadístico de fiabilidad para la variable Estrés por el trabajo remoto

Dimensión / Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
D1: Agotamiento emocional	,917	9
D2: Despersonalización.	,278	5
D3: Baja realización personal.	,968	8
ESTRÉS POR TRABAJO REMOTO	,645	22

ANEXO 06 Constancia de Validación de los Instrumentos.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LAS SECCIONES QUE SE APLICARA.

N°	DIMENSIONES / SESIONES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 autoconciencia							
	Sesión N° 01: Conociendo la importancia del manejo de las emociones	X		X		X		
	Sesión 02: Formación y reconocimiento de las técnicas de gestión emocional.	X		X		X		
	Sesión N° 03: Manejo de emociones para el enriquecimiento del autoestima	X		X		X		
	DIMENSION 2 autocontrol							
	Sesión N° 04: Aprendizaje y Formación sobre contención emocional	X		X	No	X	No	
	Sesión N° 06: nos educamos emocionalmente	X		X		X		
	Sesión N° 07: combatimos el estrés del trabajo remoto.	X		X		X		
	DIMENSION Habilidades Sociales							
	Sesión N° 05: Entrenando el comportamiento y cambiando paradigmas	X		X		X		
	Sesión N° 08: tomamos un respiro final							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Detallar

Opinión de aplicabilidad: Aplicable] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Marmayillo Manga Rosa Elvira DNI: 23924721

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

...19 de Oct del 2020
Rosa Elvira
Dra. Rosa E. Marmayillo Manga
PSICOLOGA CLINICA DE LA SALUD
RNE 03034

Firma del Experto Informante.



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Rosa Elvira Marmayillo Manga DNI: 23924721

Especialidad del validador: Psicología Clínica

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...19 de Octubre del 2020

Rosa Elvira

Firma del Experto Informante.

Dra. Rosa E. Marmayillo Manga
PSICOLOGA CLINICA DE LA SALUD
C. P. 6352
RNE 03034

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LAS SECCIONES QUE SE APLICARA.

N°	DIMENSIONES / SESIONES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 autoconciencia							
	Sesión N° 01: Conociendo la importancia del manejo de las emociones							
	Sesión 02: Formación y reconocimiento de las técnicas de gestión emocional.							
	Sesión N° 03: Manejo de emociones para el enriquecimiento del autoestima							
	DIMENSIÓN 2 autocontrol							
	Sesión N° 04: Aprendizaje y Formación sobre contención emocional							
	Sesión N° 06: nos educamos emocionalmente							
	Sesión N° 07: combatimos el estrés del trabajo remoto.							
	DIMENSIÓN Habilidades Sociales							
	Sesión N° 05: Entrenando el comportamiento y cambiando paradigmas							
	Sesión N° 08: tomamos un respiro final							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: S. SERRANO MONGE, EDUARDO DNI: 23952665
SALUD PÚBLICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

de del 20.....
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WAJASHI
GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL
Mtro. Ps. Edward Serrano Monge
GERENTE
Firma del Experto Informante.

RECIBIÓTE Y PRO-
ALQUAD GAMBA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Edward Serrano Monge DNI: 23982665
Especialidad del validador: Salud Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

de Octubre del 2020
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WAJASHI
GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL
Mtro. Ps. Edward Serrano Monge
GERENTE
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS TÉCNICAS DE GESTIÓN EMOCIONAL.

N°	DIMENSIONES / SESIONES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 autoconciencia							
	Sesión N° 01: Conociendo la importancia del manejo de las emociones	X		X		X		
	Sesión 02: Formación y reconocimiento de las técnicas de gestión emocional.	X		X		X		
	Sesión N° 03: Manejo de emociones para el enriquecimiento del autoestima	X		X		X		
	DIMENSION 2 autocontrol							
	Sesión N° 04: Aprendizaje y Formación sobre contención emocional	X		X		X		
	Sesión N° 06: nos educamos emocionalmente	X		X		X		
	Sesión N° 07: combatimos el estrés del trabajo remoto.	X		X		X		
	DIMENSION Habilidades Sociales							
	Sesión N° 05: Entrenando el comportamiento y cambiando paradigmas	X		X		X		
	Sesión N° 08: tomamos un respiro final	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Corregir el orden temático

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Alain Esteban Madueno Urbani DNI: 40329469

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de Octubre del 2020


Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cambiar algunos ítems, mejorar la redacción

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Alain Esteban Madueno Urbani DNI: 40329469

Especialidad del validador: Biologo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de Octubre del 2020


Firma del Experto Informante.

ANEXO 07
Constancia de Aplicación de los Instrumentos.

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

SEÑORA DIRECTORA: JULIA MORA YAÑAC

YO, Pamela Carmen Torres Huaman con DNI N° 47789289, estudiante del Programa de Maestría en Psicología Educativa de la Universidad César Vallejo Promoción 2020 – I, sede Cusco, me presento ante usted con el debido respeto y expongo:

Que, habiendo superado la fase de aprobación del Proyecto de Tesis Titulado **“Técnicas de gestión emocional para disminuir el estrés por el trabajo remoto en docentes de una institución educativa, Cusco – 2020”**; en razón, por el que recurro a su digno despacho, con la finalidad de solicitarle la autorización correspondiente para la aplicación del cuestionario a DOCENTES de la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús”; cuyos resultados facilitaran cumplir con los propósitos del presente trabajo de investigación.

Cabe precisar que, el cuestionario para medir el ESTRÉS POR EL TRABAJO REMOTO de los docentes, consta de 22 ítems, los mismos que cuentan con las exigencias de validez y confiabilidad.

Desde ya, hago mi compromiso personal de hacerle llegar los resultados y las conclusiones correspondientes, que coadyuven a la implementación de acciones de mejora del servicio educativo.

POR LO EXPUESTO:

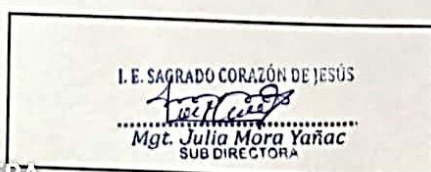
Invoco a usted Señor Director, acceder a mi petición en bien y mejora de la educación de las nuevas generaciones.

Cusco, 23 de Octubre del 2020

Atentamente

Pamela Carmen Torres Huaman

DNI N° 47789289



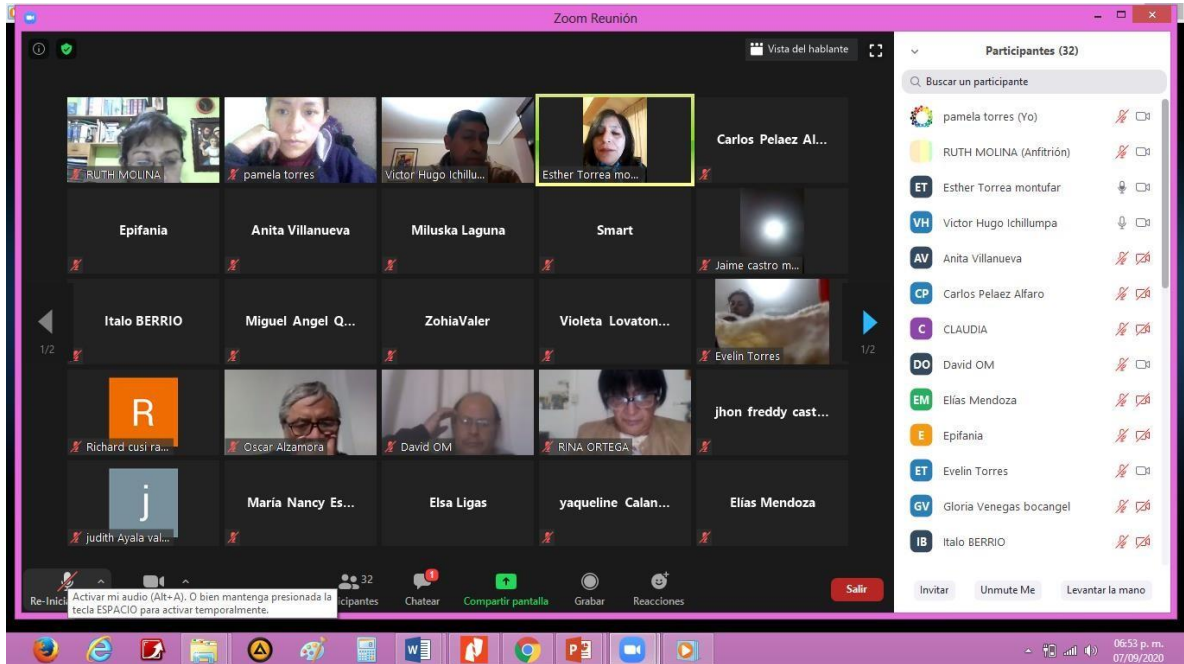
REDMI NOTE 9 PRO
64MP QUAD CAMERA

Firma y Sello del Director de aprobación

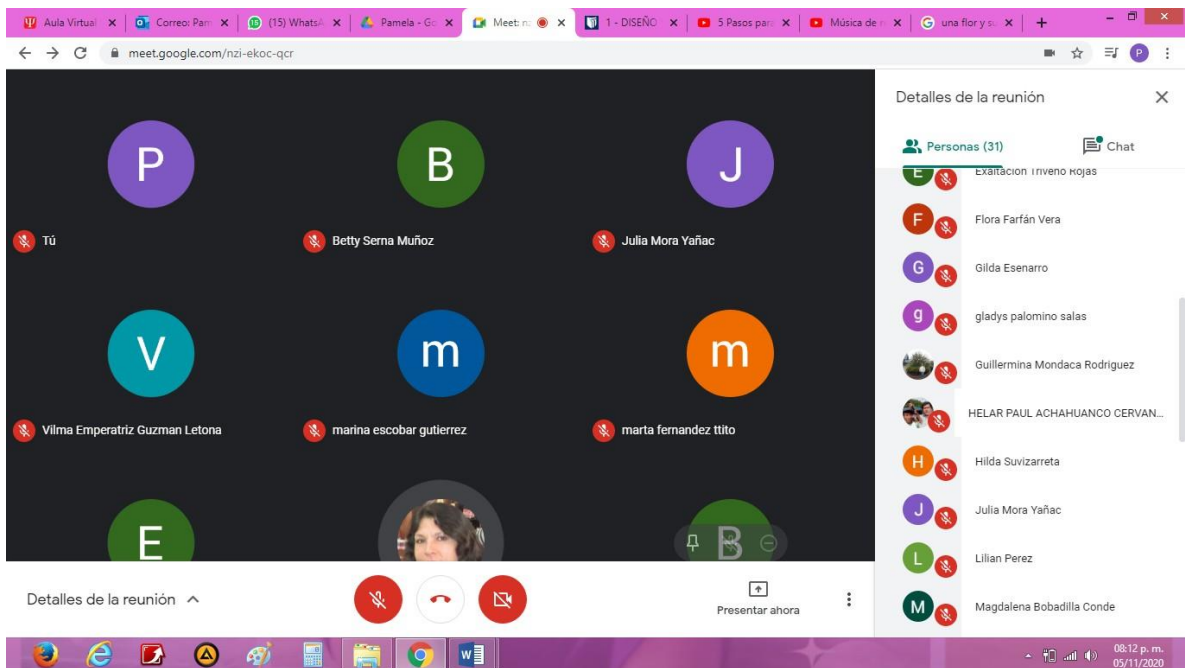
ANEXO 09 Evidencias fotográficas

Desarrollo de las sesiones de aplicación de las técnicas de gestión emocional para disminuir el estrés por el trabajo remoto en docentes

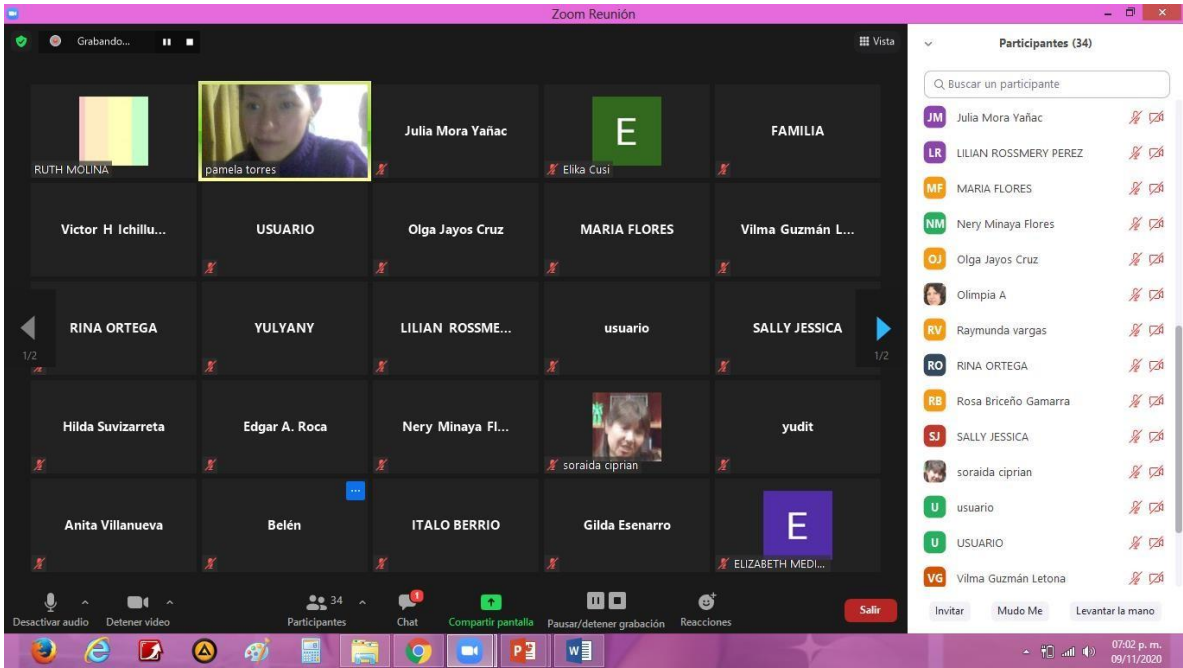
Sesión 1



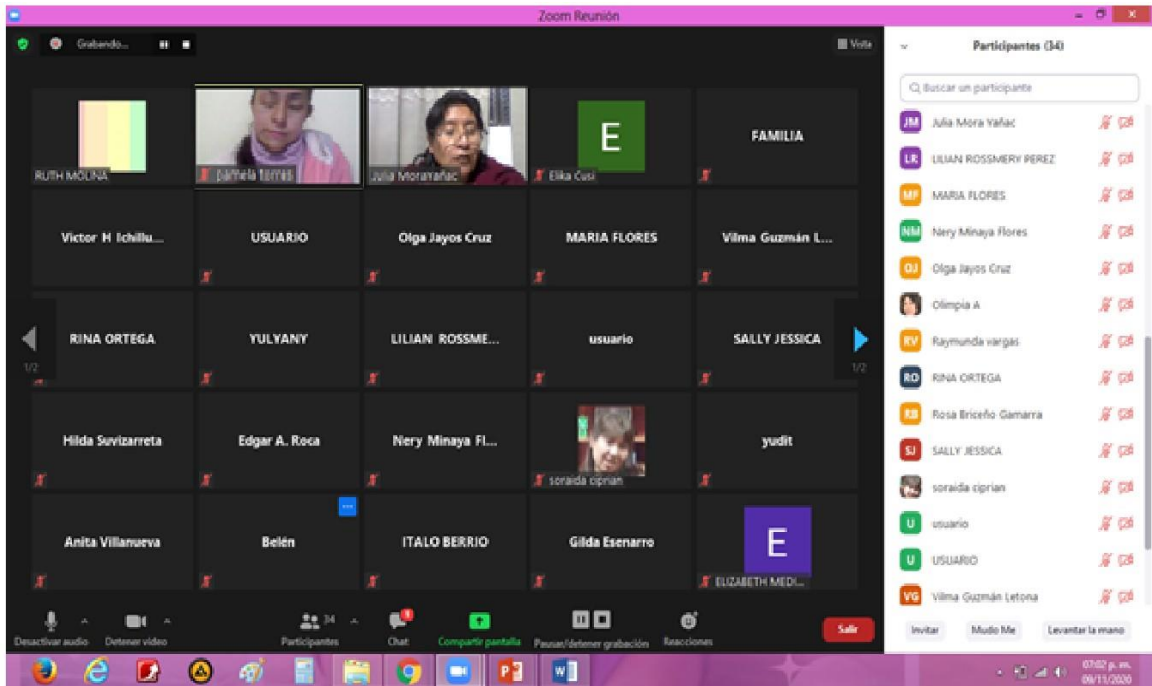
sesión 2



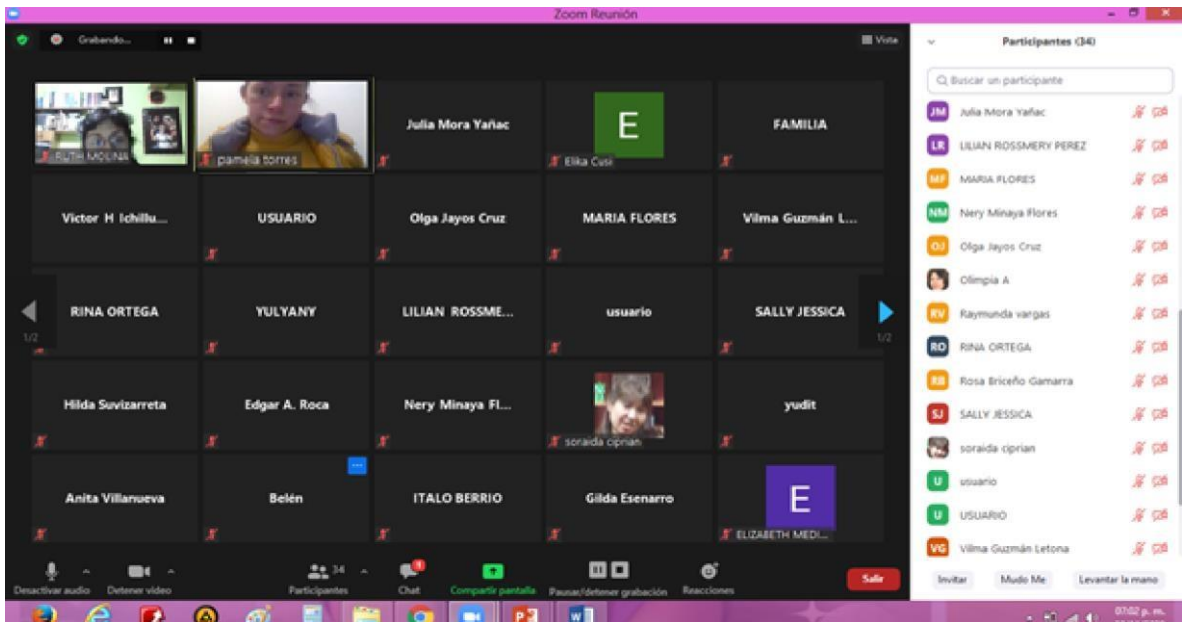
Sesión 3



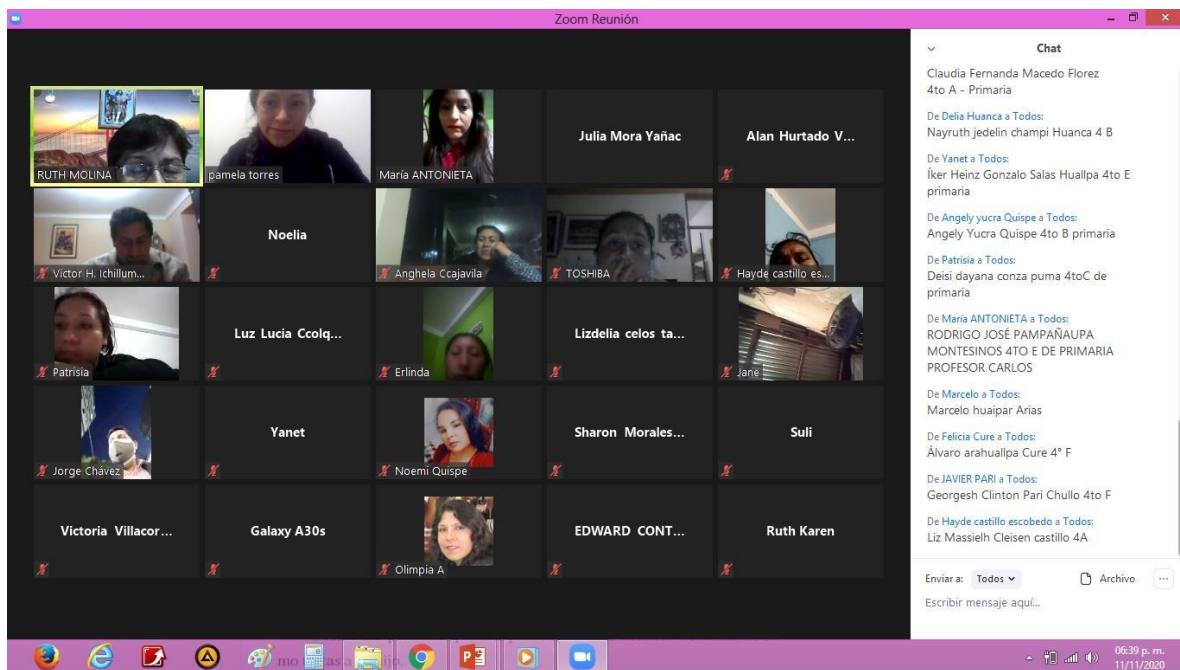
Sesión 4



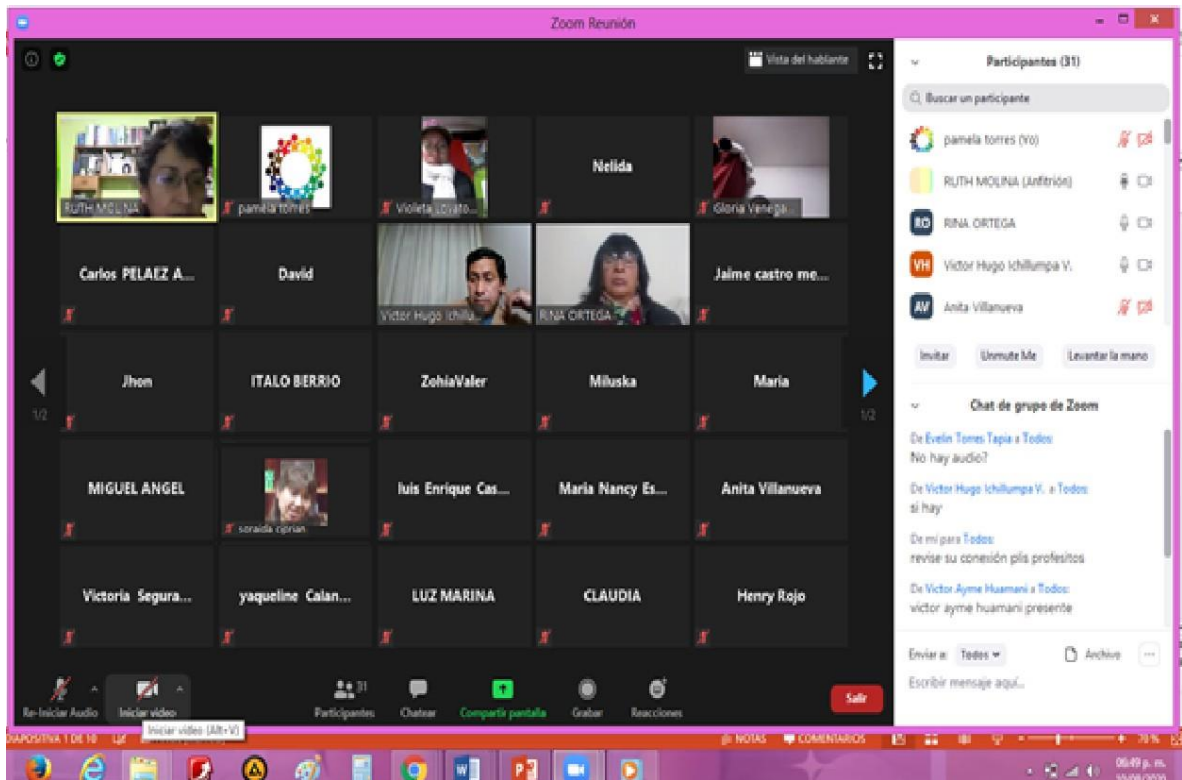
Sesión 5



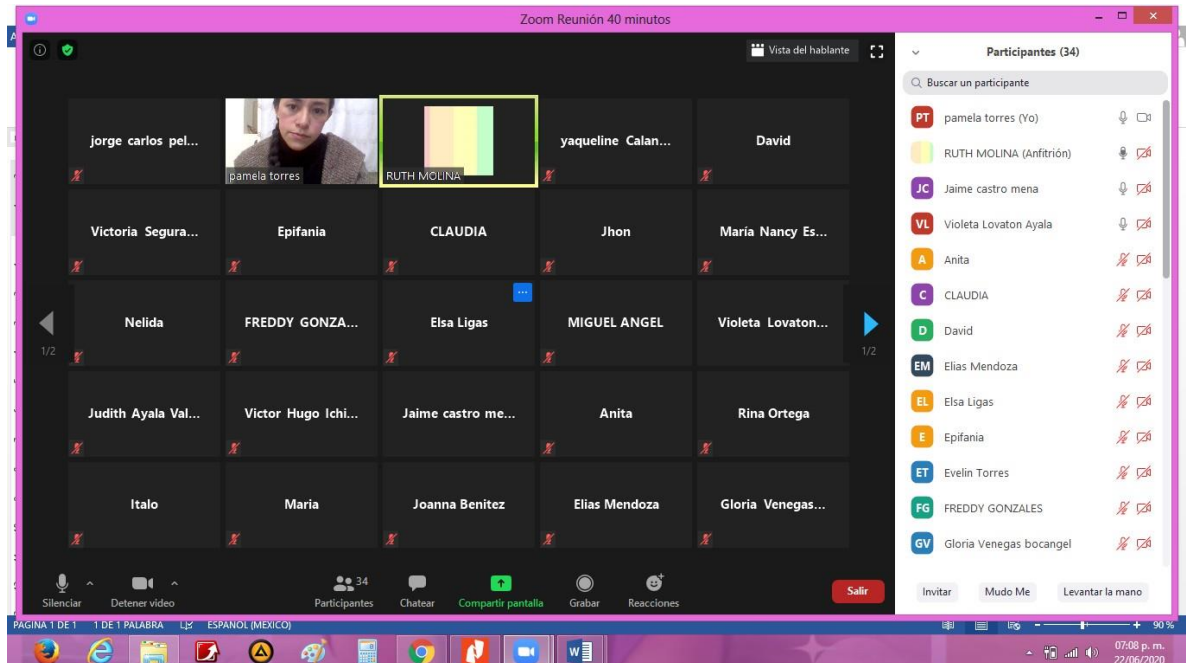
Sesión 6



Sesión 7



Sesión 8



ANEXO 10

Data

N°	VARIABLE: ESTRÉS POR EL TRABAJO REMOTO														PRE TEST						TOT_VAR					
	D1: Agotamiento emocional									D2: Despersonalización					D3: Baja realización Personal											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	T_D1	10	11	12	13	14	T_D2	15	16	17	18	19	20	21	22	T_D3	
1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54	4	4	2	6	6	22	3	3	3	5	2	3	3	5	27	103
2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54	5	5	4	6	6	26	6	6	6	5	5	4	5	6	43	123
3	6	6	5	6	6	5	6	6	6	52	6	6	5	6	6	29	6	6	6	5	5	5	5	5	43	124
4	6	6	6	5	5	5	5	5	6	49	6	6	6	6	6	30	6	5	5	5	5	5	6	6	43	122
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39	5	4	4	5	5	23	4	5	5	4	4	4	3	4	33	95
6	4	6	5	5	6	4	6	6	6	48	2	2	2	4	6	16	2	3	4	4	2	2	3	4	24	88
7	6	6	5	5	6	5	5	6	5	49	5	5	5	5	6	26	4	5	4	4	4	4	3	4	32	107
8	4	4	4	2	4	4	4	2	4	32	4	2	2	4	4	16	3	3	3	3	3	3	3	5	26	74
9	6	6	6	5	6	5	5	5	5	49	6	5	5	5	5	26	4	4	4	4	4	5	6	6	37	112
10	5	5	5	5	5	4	5	4	5	43	5	4	4	5	6	24	2	3	3	3	3	4	3	2	23	90
11	5	5	5	5	6	5	5	6	5	47	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	3	3	3	3	32	103
12	5	4	4	4	4	5	4	4	4	38	6	4	5	5	4	24	6	5	5	3	4	4	4	4	35	97
13	6	6	5	5	5	5	6	6	6	50	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	3	3	4	28	98
14	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	2	2	2	2	4	12	4	5	3	2	3	3	2	3	25	75
15	5	6	5	5	5	5	5	6	6	48	6	6	6	6	6	30	5	4	5	4	4	4	5	5	36	114
16	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42	5	4	4	4	4	21	4	5	6	5	4	4	4	4	36	99
17	4	4	4	4	6	6	5	5	6	44	5	5	6	6	5	27	4	5	6	6	4	5	6	5	41	112
18	5	6	6	4	6	5	6	6	4	48	4	5	5	4	5	23	4	5	6	5	5	5	6	5	41	112
19	4	6	5	6	6	5	6	6	6	50	5	4	5	4	4	22	5	5	3	4	4	4	4	4	33	105
20	4	4	4	6	6	5	5	6	6	46	5	6	5	6	6	28	4	3	4	4	4	4	5	5	33	107
21	4	5	5	4	6	5	5	6	5	45	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	5	5	5	5	38	103
22	4	4	4	5	6	4	5	4	5	41	5	5	5	4	4	23	4	6	5	4	5	5	5	4	38	102
23	5	5	5	4	5	4	4	4	5	41	4	6	5	4	5	24	6	6	6	6	6	6	6	5	47	112
24	4	5	6	6	4	4	5	5	6	45	5	5	5	6	6	27	5	6	5	6	4	4	5	5	40	112
25	5	5	5	6	5	5	5	6	5	47	5	5	4	5	4	23	4	5	4	4	5	5	4	5	36	106
26	5	4	4	5	6	4	5	4	5	42	4	5	4	4	5	22	4	6	5	5	4	3	6	5	38	102
27	4	4	4	4	5	4	4	4	5	38	5	4	5	5	5	24	3	4	5	4	5	5	5	5	36	98

28	4	5	5	5	5	5	4	5	5	43	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	5	5	5	38	106
29	5	4	4	5	4	5	4	4	5	40	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	6	5	5	5	41	104
30	5	6	6	6	6	5	5	5	5	49	5	6	5	6	5	27	4	5	5	5	5	5	5	4	38	114
31	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	5	5	4	4	5	23	6	4	6	5	5	6	6	5	43	109
32	5	5	5	6	5	5	5	6	5	47	5	4	4	5	6	24	5	5	6	5	5	4	6	5	41	112
33	4	5	5	4	4	4	5	4	5	40	4	5	5	5	5	24	4	5	4	5	5	4	5	5	37	101
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	25	5	6	6	5	5	5	5	5	42	112
35	5	4	4	5	5	5	6	5	5	44	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	5	5	5	39	107
36	4	4	4	5	6	5	5	5	5	43	5	4	4	4	5	22	5	5	6	6	5	5	5	4	41	106
37	4	4	4	4	5	5	5	4	5	40	4	5	5	4	5	23	5	6	4	3	4	4	5	4	35	98
38	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	4	4	4	4	4	20	4	6	6	6	5	6	6	6	45	109

VARIABLE: ESTRÉS POR EL TRABAJO REMOTO

POST TEST

N°	D1: Agotamiento emocional									T_D1	D2: Despersonalización					T_D2	D3: Baja realización Personal						T_D3	TOT_VAR		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10	11	12	13	14		15	16	17	18	19	20			21	22
1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	20	3	3	2	2	3	13	2	2	2	2	2	2	2	2	16	49
2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	28	4	4	3	4	3	18	4	4	2	2	2	4	4	2	24	70
3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	33	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	83
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	3	4	19	2	4	4	4	4	4	4	4	30	85
5	2	4	2	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	4	4	32	82
6	4	2	4	2	2	4	4	4	4	30	4	4	3	4	3	18	4	2	2	4	4	4	4	4	28	76
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	3	3	3	3	16	4	2	4	4	2	2	4	4	26	78
8	4	4	4	4	4	4	2	2	4	32	4	4	3	4	4	19	4	2	2	2	4	4	4	4	26	77
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	2	4	4	4	30	85
10	2	4	4	4	4	4	4	4	4	34	4	3	4	4	4	19	2	2	2	2	2	2	2	2	16	69
11	2	4	4	4	4	4	4	4	4	34	3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	4	4	2	4	30	80
12	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34	4	3	4	4	3	18	2	4	4	4	4	4	4	4	30	82
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	4	3	4	4	19	4	4	2	4	4	4	4	4	30	84
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	3	3	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	4	18	67
15	4	3	2	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	4	4	4	32	84
16	4	2	4	2	2	4	4	4	2	28	3	3	4	4	4	18	2	2	4	2	4	2	4	2	22	68

17	4	2	4	4	2	3	2	2	2	25	3	4	4	4	3	18	4	2	4	2	4	4	4	4	28	71
18	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	19	2	4	2	4	4	4	4	2	26	79
19	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34	3	3	3	3	3	15	4	4	2	2	2	2	2	4	22	71
20	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	2	4	4	4	30	83
21	2	4	3	4	4	2	4	4	3	30	3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	80
22	2	4	4	4	3	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	20	2	4	2	4	4	4	4	4	28	81
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	3	4	4	3	18	2	4	4	4	4	4	4	4	30	84
24	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	4	32	85
25	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34	4	4	3	4	4	19	4	2	4	4	2	4	4	4	28	81
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	3	19	4	4	4	2	2	2	4	4	26	81
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	88
28	4	3	4	4	2	4	4	4	4	33	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	4	4	2	2	28	79
29	4	4	4	4	4	4	2	4	4	34	4	4	4	4	4	20	4	4	2	4	4	4	4	4	30	84
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	2	4	30	85
31	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	4	4	4	2	30	83
32	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	84
33	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	4	4	2	28	82
34	3	4	4	4	4	4	2	4	2	31	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	2	4	4	4	30	80
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	3	4	4	18	2	4	4	4	4	4	4	4	30	84
36	4	4	4	4	4	2	4	4	4	34	4	4	4	4	4	20	4	2	4	4	4	2	4	2	26	80
37	2	4	2	4	4	2	4	2	2	26	4	3	4	4	4	19	4	4	4	2	4	4	4	4	30	75
38	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34	4	4	4	4	3	19	2	2	2	2	4	2	2	4	20	73

ANEXO 11

"Año de la Universalización de la Salud"

CONSTANCIA

La Sub Directora de la I.E Sagrado Corazón .de Jesús Del nivel primario que suscribe:

Hace constar:

Que la Srt: Pamela Carmen Torres Huaman

Aplico ocho sesiones mediante talleres vivenciales, realizadas por su persona, mediante la plataforma Zoom y Meet con la temática de "Técnicas de Gestión Emocional" a los docentes del nivel primario.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Cusco, 30 de Diciembre del 2020

Atentamente,

I.E. SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS

Mgt. Julia Mara Yañac
SUB DIRECTORA

Escaneado con CamScanner