



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“Relación entre el Teletrabajo y el Estrés Laboral en los docentes de
la I.E. Florencia de Mora Sandoval”, Huamachuco -2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:

Avila Zare, Deysi Cecilia (ORCID: 0000-0003-0586-3238)

Hoyos Rivera, Brenda Manuela (ORCID: 0000-0002-7185-6741)

ASESOR:

Mg. Paredes Alvarado, José Edmundo (ORCID: 0000-0002-9918-4801)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión De Organizaciones

TRUJILLO -PERÚ

2021

DEDICATRIA

A Dios, nuestro padre por darnos la vida y salud, a nuestros padres por su apoyo incondicional durante nuestra carrera para lograr nuestras metas , asimismo a todos nuestros docentes de la Universidad cesar vallejo que nos motivaron a seguir desarrollándonos profesionalmente.

AGRADECIMIENTO

A nuestro Padre Celestial por mantenernos a seguir en pie y poder seguir creciendo profesionalmente .

A nuestro asesor el Mg José Edmundo Paredes Alvarado, por su paciencia y ayuda en el desarrollo de nuestra investigación.

A la Institución Educativa Florencia de Mora Sandoval de la ciudad de Huamachuco por brindarnos su total confianza para llevar a cabo nuestra investigación.

INDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1 Tipo y diseño de Investigación	10
3.2 Variables y Operacionalización	11
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	12
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos:	15
3.7 Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	32

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Pruebas de normalidad de las variables teletrabajo y estrés en docentes del centro educativo “Florencia de Mora Sandoval”, en la ciudad de Huamachuco.	16
Tabla 2: Relación entre el teletrabajo y el estrés en docentes del centro educativo “Florencia de Mora Sandoval”, en la ciudad de Huamachuco	17
Tabla 3: Relación el teletrabajo y el cansancio laboral en docentes del centro educativo “Florencia de Mora Sandoval”, en la ciudad de Huamachuco	18
Tabla 4: Relación entre el teletrabajo y la despersonalización en docentes del centro educativo “Florencia de Mora Sandoval”, en la ciudad de Huamachuco	19
Tabla 5: Relación entre el teletrabajo y a realización personal en docentes del centro educativo “Florencia de Mora Sandoval”, en la ciudad de Huamachuco	.20

RESUMEN

Hoy en día el teletrabajo ha experimentado un crecimiento global, tanto en las empresas como en lo educativo debido a los últimos acontecimientos.

Debido a los últimos acontecimientos muchas organizaciones tanto de empresas como de colegios se han visto obligados a implementar herramientas que les permita seguir brindando su servicio como es el teletrabajo.

En base a ello, esta investigación tiene como objetivo general Identificar la relación que existe entre el teletrabajo y el estrés laboral en los docentes del centro educativo “Florencia de Mora Sandoval”, en la ciudad de Huamachuco, para tal finalidad se propuso utilizar un tipo de investigación cuantitativa con un diseño no experimental, además la muestra estuvo conformada por 40 docentes. A quienes se le aplicó dos cuestionarios; uno de ellos para medir el teletrabajo y el otro para el estrés laboral. Obteniendo como resultados (Rho de Pearson = -.48) y una significancia de (0.01) indicando que ambas variables se relacionan de manera inversa. Finalmente, la investigación concluyo que el teletrabajo se relaciona inversamente con el estrés laboral, es decir a mayor teletrabajo el estrés disminuye.

Palabras claves: estrés laboral, teletrabajo, trabajo remoto, y ambiente laboral

ABSTRACT

Today teleworking has experienced global growth, both in business and education due to recent events.

Due to recent events, many organizations of both companies and schools have been forced to implement tools that allow them to continue providing their service, such as teleworking.

Based on this, the general objective of this research is to identify the relationship between telework and work stress in teachers at the "Florencia de Mora Sandoval" educational center, in the city of Huamachuco, for this purpose it was proposed to use a type quantitative research with a non-experimental design, in addition to the sample made up of 40 teachers. To whom two questionnaires were applied; one of them to measure teleworking and the other for work stress. Obtaining as results (Pearson's Rho = $-.48$) and a significance of (0.01) indicating that both variables are inversely related. Finally, the research concluded that telework is inversely related to work stress, that is, the greater the telework, the stress decreases.

Keywords: work stress, telework, remote work, and work environment.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el teletrabajo ha experimentado un crecimiento global, tanto en las empresas como en lo educativo debido a los últimos acontecimientos. Para Escobedo (2020), el debido uso de las tics (tecnologías de la información y la comunicación) es muy notable debido a los cambios innovadores que se siguen produciendo en la organización, y también es muy importante adaptarse a estos cambios.

Durante el último año muchos colaboradores se han visto en la necesidad de incursionar por primera vez en este tipo de trabajo como es el caso de los docentes quienes han tenido que afrontar ciertas dificultades tanto laborales como también vinculados con la salud física y mental ya que los trabajadores sienten que al no contar con un horario fijo, el no poder dormir las horas adecuadas o requeridas, el hecho de vivir y trabajar en el mismo ambiente y el aumento de sedentarismo les ha generado ciertos niveles de estrés. Venegas & Leyva (2020) afirman que el teletrabajo se encuentra relacionado a la fatiga, que, si bien puede tener muchas causas, el principal origen aspecto es la carga laboral, que en extremo es perjudicial para su desempeño laboral.

Asimismo, Quiroz y Vega (2020). Nos menciona a que durante esta situación actual de crisis, las organizaciones se han visto obligadas a cambia la forma de trabajar al que estaban acostumbradas y los colaboradores han tenido que adaptarse a realizar sus deberes desde una plataforma virtual desde casa, generando en ellos incomodidad en su bienestar laboral. También Bravo, Mancilla y Veliz (2020) nos dice que la intensificación del trabajo, el uso constante de plataformas de virtuales, los tiempos de descansos recortados, generan en el profesorado malestar y desgaste profesional-personal, debido a la presión de adecuar sus clases por el aislamiento sanitario a un formato virtual con el no se sienten cómodos.

Quiroz y Vega (2020) dentro de su investigación dio como resultado que, de los 20 profesores de la UEC, el 60% respondió que el teletrabajo generaría "mucho"

presión, mientras que el 40% lo cual equivale a 8 docentes que respondieron "raras veces". Este estudio mostró que, si el teletrabajo tuviera un impacto significativo en los docentes, el Ministerio de Salud Pública de Ecuador también señaló que los colaboradores exhiben diferentes aspectos, tanto ambientales como laborales, los cuales pueden perjudicar la salud y el bienestar.

El Perú no ha sido ajeno a este cambio, según el Diario Gestión (2020) A inicios de la pandemia, la cantidad de trabajadores remotos ha aumentado un 148% este año, y los cambios bruscos en el comportamiento de los usuarios han previsto la vigilancia de los equipos de seguridad. Aunque el trabajo a distancia está ampliamente aceptado, existen algunas limitaciones, a saber, la falta de formación para el trabajo a distancia. Riesgo de perder información y no contar con los recursos técnicos necesarios para trabajar.

El documento normativo de las disposiciones para el trabajo a distancia de los docentes busca establecer medidas excepcionales y temporales, con la finalidad de reducir y evitar el contagio del Covid-19 así mismo busca garantizar el desarrollo de un servicio educativo de calidad. Este hecho ha impactado significativamente tanto en los alumnos como los docentes, debido a que ellos han tenido que reinventarse y adaptarse para desarrollar sus clases de forma virtual, afrontando consecuencias tales como: problemas técnicos, mala conexión, poco conocimiento de gestión, estructura organizacional poco preparada a la virtualización, poca adaptabilidad de los docentes. En base a esta situación se decide investigar a los docentes del centro educativo Florencia de Mora de Sandoval para analizar de qué manera los docentes afrontan el este tipo de modalidad de trabajo

Para ello es necesario hacer una mayor investigación y realizar una síntesis de los estudios que se ha podido recolectar o conseguir debido a que hay una escasa información acerca de cómo afecta el teletrabajo a los docentes, para cual este tipo de investigación puede ser muy útil para las empresas a fines que estén implementando este tipo de trabajo, es por ello que se plantea la siguiente

problemática ¿ Existe una relación directa entre el teletrabajo y el estrés laboral en los docentes del centro educativo “Florencia de Mora Sandoval”, de Huamachuco?

Con respecto a la justificación al realizar esta investigación dará un aporte de suma importancia, en donde los hallazgos obtenidos nos ayudaran a saber si es que existe una relación directa o indirecta con respecto al teletrabajo y el estrés laboral en los profesores. También tiene importancia en el ámbito social puesto que favorece a las organizaciones y centros educativos a nivel nacional, local y regional a que se tenga conocimiento si existe una relación entre el teletrabajo y el estrés laboral y en base esto proponer herramientas necesarias para un mejor desarrollo de este tipo de modalidad de trabajo. En el ámbito empresarial o educativo al realizar nuestro proyecto se estudiara la existencia de la relación entre la variable teletrabajo y la variable estrés laboral dentro de la institución educativa “Florencia de Mora con la finalidad de que las autoridades de la institución evalúen la aplicación de estrategias y de un plan motivacional con el objetivo de disminuir los niveles de estrés en los colaboradores dando como resultado educación de calidad para los alumnos. Por último cuenta con finalidad metodológica, dado que permitirá la recolección de datos para cada variable de estudio.

Por lo tanto la siguiente investigación tiene como objetivo general Identificar la relación que existe entre el teletrabajo y el estrés laboral en los docentes del centro educativo “Florencia de Mora Sandoval”, en la ciudad de Huamachuco y de manera específica primero determinar la relación entre el teletrabajo y el cansancio emocional en los docentes de la institución educativa Florencia de Mora Sandoval”. Como segundo objetivo determinar la relación entre el teletrabajo y la despersonalización de los docentes del centro educativo Florencia de Mora de Sandoval y por último objetivo determinar la relación entre el teletrabajo y la realización personal de los docentes del centro educativo Florencia de Mora de Sandoval”.

En cuanto a la hipótesis de esta investigación se plantea lo siguiente: h1: Existe una relación directa entre el teletrabajo y estrés laboral en los docentes del colegio “Florencia de Mora Sandoval” y como hipótesis nula h0: No existe una

relación directa entre el teletrabajo y estrés laboral en los profesores del colegio Florencia de Mora Sandoval.

II. MARCO TEÓRICO

Según el autor Ramírez (2020) en su artículo de investigación titulada como “ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo”, cuyo objetivo fue identificar las ventajas y desventajas del teletrabajo en el medio laboral colombiano. Los resultados mencionan que el teletrabajo es un instrumento que se está desarrollando en distintos países, lo cual puede dar positivo o negativo para el trabajador a partir de la perspectiva psicosocial y para las ciudades de la perspectiva ambiental y de movilidad; sin embargo necesita poder tener políticas muy definidas para su adecuado desenvolvimiento.

Vega y Quiroz (2020), en su artículo de investigación “el teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los docentes en el periodo de confinamiento por el covid-19”. Afirma que el trabajo a distancia tiene un impacto negativo en la estabilidad emocional debido al aislamiento de los docentes del centro educativo Colon.

Castillo & Colihuil & Lagos (2021), en su artículo de investigación en donde obtuvo como resultados que los varones presentan porcentajes de agotamiento mayores a comparación de las mujeres en cuanto al estrés dentro de la organización donde laboran; es por ello que el agotamiento se encuentra directamente relacionado con la edad y sexo; sin embargo, maestros casados presentan menores porcentajes de agotamiento que los encuestados solteros.

Torres (2020), realizó una investigación en donde tomo como muestra a una población de 18 docentes, en el cual obtuvo como resultado que ningún docente dedica su espacio libre a descansar o desarrollar actividades físicas o recreativas, ya que se obtuvo que el 61% realiza actividades domésticas, otro grupo dedica su tiempo libre a otro oficio, representado este aun 22% de los encuestados, por otro lado el 17% dedica su tiempo a desarrollar actividades educativas, deduciendo así que los colaboradores tienen una actividad alta y un trabajo exigente.

Con respecto a la variable de estrés Platán (2019). En su artículo de investigación titulada “Que es el estrés laboral y cómo medirlo” Menciona que el estrés laboral juega un papel negativo en la generación de resultados organizacionales y el incremento de los costos en la atención médica, además de generar un alto ausentismo y rotación laboral.

Osorio & Cárdenas (2016), en su artículo de investigación “Estrés laboral: estudio de revisión”. Cuyo objetivo es el análisis del concepto estrés laboral, sus modelos explicativos y variables asociadas. Tiene como resultados que el estrés viene hacer un estado de nuestro cuerpo diferente a la tensión lo cual es provocada por el efecto de la interacción de las demandas externas y el nivel de control del sujeto.

Casali & Torres (2020), dentro de su artículo de investigación “Impacto del COVID-19 en docentes universitarios argentinos: cambio de prácticas, dificultades y aumento del estrés”. Las docentes que fueron encuestadas realizaron un esfuerzo para adaptarse de sus cursos de forma presencial a una modalidad virtual, aplicando diferentes herramientas (plataformas de e-learning y videoconferencia). En donde la mayor parte de los docentes revelaron un aumento en cuanto el tiempo dirigido al trabajo a diferencia de años pasados antes del aislamiento social. Asimismo, manifestaron que existe otras cargas laborales y emocionales en este nuevo contexto lo cual han influenciado en un conocimiento de mayor incremento de estrés y angustia, como también un aumento significativo de dolores corporales.

García (2020), en su artículo de investigación “Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta”, los resultados muestran que existe un alto incremento en cantidad de profesores que manifiestan encontrarse en una situación que va de preocupante a grave, y de acuerdo a los ítems del cuestionario los indicadores por el cual ha incrementado el estrés es la supervisión y el alumnado, estos son los principales factores de estrés del profesorado.

De la misma forma en una investigación que se realizó en Costa Rica por Salazar (2016), se muestra los efectos favorables y desfavorables acerca del trabajo a

distancia (teletrabajo) que conlleva a que exista un conflicto entre el trabajo y la familia de los colaboradores. Esta investigación tuvo como resultado que los factores predisponentes que influyen de manera directa la relación entre el trabajo y familia son el área que se utiliza para trabajar en el domicilio, la constante interrupción de los familiares durante las horas de trabajo, la cantidad de días que se labora, el número de horas que una persona tiene que estar frente a la computadora.

Eurofonund(2020).En la última encuesta realizada , el 26% de las personas que trabajan desde casa viven con niños menores de 12 años y otro 10% vive con niños de entre 12 y 17 años. Estos trabajadores tienen dificultades para poder nivelar sus responsabilidades laborales y de cuidados lo cual están experimentando nuevas dinámicas en la gestión del equilibrio entre el trabajo y la vida.

Soto & Días (2020). En su tesis que lleva como título “Implementar el teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios, Trujillo 2020”. De tipo de investigación cuantitativa de alcance descriptivo, obtuvo como resultados que existe una alta relación entre la implementación del teletrabajo y la variable calidad de vida laboral. Además se identificó que la eficiente implementación del teletrabajo impacta de forma positiva en la calidad de vida laboral de los docentes universitarios de la ciudad de Trujillo 2020.

Bada&salas&castillo(2020) .En su artículo de investigación "Presión laboral y clima organizacional de los docentes en el Perú", la relación inversa entre las variables de investigación lo que permitió deducir que las instituciones educativas deben suscitar un clima organizacional correcto; en el tiempo, ser inclusivo y sustentable; esto puede reducir la cotidianidad. Estrés en el desempeño durante la jornada laboral.

Herrera (2020) en su tesis “impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa. Chota - Cajamarca 2020”. El impacto de la docencia durante la pandemia en la institución, tuvo resultados positivos para parte de los docentes.

Según el contexto anterior el Libro blanco del ABC del Teletrabajo define la primera variable teletrabajo, como una nueva modalidad de organización laboral, que radica en realizar su jornada laboral usando como herramienta las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para la realización entre el colaborador y la organización, sin necesitar la presencia física de los colaboradores en un área específico de trabajo. (Ambrosio 2017).

Valencia (2018) define al teletrabajo como una manera de prestar servicios por parte del trabajador que labora dentro de su vivienda haciendo uso de la red de telecomunicaciones para poder cumplir con los objetivos planteados.

El uso de las TICs en el teletrabajo nos permite desarrollar nuestras actividades laborales desde un lugar diferente a la oficina o domicilio laboral, esto no altera la relación entre el empleador y el teletrabajador, por lo que tampoco los derechos y obligaciones de ambos, el cambio de una modalidad a otra no puede perjudicar de alguna manera al colaborador. (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

Gómez & Jaramillo & Mercado (2020). “En su estudio del teletrabajo en Colombia como aporte al desarrollo económico laboral” obtuvo como resultado que el teletrabajo en Colombia ha traído cambios favorables que conducen a la capacidad de la organización para firmar contratos laborales. Los trabajadores pueden organizar de forma independiente el lugar y el tiempo para realizar su trabajo. Pueden tener espacio para ocuparse de otros aspectos de la vida. La organización puede ahorrar entre un 60% y un 80% mediante la implementación de estrategias en su lugar de trabajo del costo inmobiliario. De esta forma, puede traer beneficios a la empresa, ya que los empleados no perderán tiempo en ir al trabajo, transporte o cualquier inconveniente que pueda surgir en el transcurso al trabajo, aumentando así su productividad.

Por lo contrario otro autor como Iberdrola(2021) hace referencia a ciertas desventajas ya que esta modalidad presenta al trabajador como el sedentarismo ya que crece y puede aumentar los problemas físicos en el trabajador, aumenta el riesgo de incrementar el no desconectar y de laborar más horas de las normales, y en cuanto a la organización la identificación del colaborador puede reducirse al aumentar el aislamiento y el control del desempeño se vuelve mucho más

complejo desde la modalidad a distancia en donde no hay forma de separar el tiempo de trabajo del tiempo libre.

Estas desventajas pueden ser causas para el estrés laboral, así como menciona que “el estrés laboral se puede precisar como reacciones físicas y emocionales que perjudican cuando las obligaciones del trabajo son incongruentes con las destrezas, recursos o insuficiencias de los trabajadores”. Ramírez (2020). La Organización Mundial de la Salud (OMS) nos alcanza que el estrés es la obstrucción fisiológica que pone al cuerpo en situación de acción. Generalmente presentamos estas reacciones cuando realizamos actividades inusuales que requiere de más esfuerzo físico o mental.

Asimismo según Karasek (1981), define al estrés laboral como una variable dependiente del resultado conjunto de las demandas del trabajo, es decir la percepción que se tiene de control o grado de libertad de decisión del colaborador.

Según Naranjo (2009), la reacción del organismo ante el estrés como son: alarma, resistencia y agotamiento.

a) Alarma: Ocurre cuando las personas reconocen y perciben una amenaza, ya sea física (lesión física) o psicológica (posibilidad de perder algo, como el trabajo).

b) Resistencia: El hombre comenzó a resistir la presión provocada por la amenaza inicial. Incluso si la causa del estrés aún existe, los síntomas psicológicos que ocurrieron durante la fase de alerta desaparecerán. La resistencia parece lograrse debido al aumento de los niveles de hormonas secretadas por la hipófisis o las glándulas suprarrenales.

c) Agotamiento: Cuando se exponen al estrés durante mucho tiempo, las personas entrarán en una fase de agotamiento. Muchos de los síntomas psicológicos de la etapa de alerta reaparecen. Si el estrés continua, las personas comenzarán a sentirse cansadas, lo que puede causar graves daños físicos e incluso la muerte por un ataque cardíaco u otra enfermedad cardíaca.

Dentro de los distintos o diversos autores que explican las causas del estrés laboral, nos centraremos en el enfoque de Karasek en este Modelo de interacción

demandas y control se basa en la forma de como interactúan los colaboradores con la alta demanda en el campo laboral juntamente con los niveles para controlar. En este enfoque propuesto por Karasek (1979) propone dos dimensiones; la dimensión de demandas laborales lo cual se basa en : la cantidad de trabajo, tanto en el aumento y tipo de compromiso, como volumen, ritmos de trabajo, comandos contradictorios, comandos descoordinados, dependencia del ritmo del trabajo de otras personas, atención requerida o nivel de atención, interrupciones imprevistas, etc. La dimensión de control está relacionada con su forma de trabajar y consta de dos componentes: autonomía y desarrollo de habilidades. Vega (2001).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de Investigación

El tipo de investigación a necesitar es la aplicada, según Vargas R. (2009) ,la investigación aplicada está caracterizada por poner en desarrollo los conocimientos obtenidos con el propósito de conocer otros, mediante una rigurosa implementación práctica. Así mismo se llega los resultados por medio de la organización y sistematización de la realidad observada o estudiada.

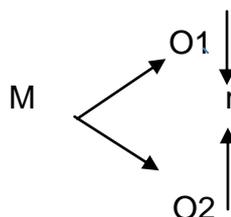
Se empleará un diseño no experimental porque según Escamilla (2013) Esta es una operación que se puede realizar sin tratar intencionadamente las variables. Se basa fundamentalmente en la investigación de los fenómenos que ocurren en el medio natural, y luego en el análisis de estos como también en conceptos, categorías, eventos, variables, contextos que han ocurrido sin la interposición directa de los investigadores. Es por esto que, al observar las variables y sus relaciones en contexto, también se le llama investigación "a posteriori" (eventos y variables que han ocurrido).

Según el autor Montano (2020), al diseño no experimental lo define como el estudio donde las variables no son manipuladas ni alteradas. Es decir, los autores deben observar detalladamente los fenómenos de estudio en su ambiente natural, obteniendo los datos para examinarlos posteriormente y últimamente interpretar la información.

Además, mantiene un nivel correlacional, puesto que su finalidad es observar su interacción de varios fenómenos entre sí, es decir conocer el comportamiento de una variable a través de otra variable relacionada .Por otra parte se investiga la relación existente entre dos o más conceptos, categorías o el nivel de relación entre dos variables, pero no intenta dar una explicación completa (de casualidad) del fenómeno en estudio , por lo que solo estudia el grado de correlación y ajusta el tamaño de la variable. Moreno (2018).

Por otra parte , se muestra que es de corte transversal, porque la medición de las variables se utilizó en una sola oportunidad , a fin de recoger los datos precisos para su posterior análisis estadístico (Hernández et al. 2014).

A continuación se muestra el Diseño de la investigación.



M=Docentes del colegio Florencia de Mora Sandoval

O₁= Teletrabajo

O₂= Estrés Laboral

R=relación entre variables

3.2 Variables y Operacionalización

Teletrabajo :

Definición Conceptual: Según el autor Nilles (1988), define al teletrabajo como: “una manera distinta de trabajar desde el hogar usando las comunicaciones remotas, basadas en tecnologías para evitar el desplazamiento.

Operacional: Puntaje obtenido por las dimensiones de estudio a partir del Cuestionario de implementación de la herramienta del Teletrabajo Suarez (2020).

Indicadores: Compromiso, desempeño, herramientas de vídeo conferencia comunicación, equipos informáticos, conocimiento, internet, herramientas de comunicación, , planificación, coordinación, tiempo, organización, asistencia monitoreo, evaluación, participantes , satisfacción y monitoreo.

Escala: Ordinal

Estrés laboral:

Definición Conceptual: Según la OMS (2007) precisa al estrés laboral como la obstrucción que puede presentar un individuo ante los requerimientos laborales por lo que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades para su correcto desempeño.

Operacional: Se aplicará un cuestionario de estrés laboral que consta de tres dimensiones y 22 ítems Sarayasi (2020).

Indicadores: Respuesta impersonal, Sensación de depresión , sentimiento de competencia, sensación de depresión , agotamiento emocional, carencia de sentimientos y realización.

Escala: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

La población para esta investigación está conformada por 40 docentes de la I.E “Florencia de Mora Sandoval “de Huamachuco.

Criterio de inclusión: Se tomo en cuenta a profesores que se encontraban trabajando a tiempo completo.

Criterio de exclusión : No se tomó en cuenta a docentes de la institución que no se encontraban trabajando en la modalidad de trabajo a distancia.

Muestra: Docentes de la I.E “Florencia de Mora Sandoval ” de Huamachuco.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas

Se aplicará las siguientes técnicas

Encuesta: Esta técnica se aplicará a la muestra de 40 docentes para obtener información a través de una lista de preguntas planteadas en función a la variable de estudios.

La técnica para recolectar la investigación será la encuesta, ya que permite la recolección de datos de forma masiva, a u bajo costo y con instrucciones estándar para todos los participantes (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Instrumentos

Cuestionario: Según el autor (Meneses, 2016) menciona que el cuestionario es un instrumento generalizado lo cual es empleado para la recolección de datos en la investigación cuantitativa, específicamente en metodologías de encuestas.

Para el proyecto de investigación se utilizara dos cuestionarios:

Para la primera variable se utilizara el cuestionario de implementación de teletrabajo que está compuesto por 4 dimensiones que son: herramientas tecnológicas, cultura organizacional, capacitación y optimización de procesos, contando con un total de 29 ítems. (Suarez 2020).

Asimismo para la segunda variable se utilizara “El cuestionario de burnout de Maslach para docentes” que está compuesto por 3 dimensiones: Cansancio emocional, despersonalización, realización personal, contando con un total de 22 ítems. (Sarayasi 2020).

Esta serie de preguntas se les aplicará a los 40 docentes de la institución y estarán en relación a identificar los indicadores que nos muestran el concepto teletrabajo y estrés laboral. Y están elaborado en base a la escala de Likert, lo cual según el autor Hammond (2020) menciona que es un técnica de investigación de campo que permite calcular la opinión de una persona sobre un tema mediante un cuestionario el cual contiene preguntas concretas y de opción variada que se contestan con total facilidad , al mismo tiempo proporciona una medición de datos fácil de interpretar por métodos estadísticos que consta de 5 alternativas: donde el 1 es nunca, 2 casi nunca, 3 algunas veces, 4 casi siempre, 5 siempre.

Validez

Según Hernández (2014), La validez se refiere al nivel en que un instrumento mide la variable que el investigador quiere evaluar. En la presente investigación el instrumento para la variable teletrabajo fue tomado de Suarez (2020), el cual realizo su tesis para obtener el grado de maestra en Gestión Pública asimismo

este fue validado por dos especialistas de la Universidad Cesar Vallejo, el Dr. Godfredo Gonzales y el Dr. Ivan Pereda Guanilo.

En caso de la variable de estrés laboral, fue tomado de Sarayasi (2020) lo cual realizo su tesis para conseguir el grado académico de: Maestría en Administración de la Educación asimismo este fue validado por dos especialistas García y Méndez .

Confiabilidad

Según el autor Briones (2017), define a la confiabilidad como el nivel de confianza o seguridad mediante el cual se pueden admitir los resultados logrados por un investigador apoyado en los procedimientos que fueron usados para llevar a cabo el estudio.

La fiabilidad del instrumento de la presente investigación se comprobó utilizando el cálculo del Coeficiente de Alfa de Cronbach realizado en Excel (SPSS), para la variable teletrabajo se logró un Coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.931 demostrando así que existe una alta confiabilidad del instrumento y para la variable del estrés laboral se visualizó un Coeficiente Alfa de Cronbach (α) de 0.8 en una prueba piloto de 30 sujetos.

3.5 Procedimientos

En primer lugar Para poder realizar la recolección de información de la institución educativa I.E Florencia de Mora Sandoval-Huamachuco, se tuvo que realizar una solicitud al director del colegio, para que nos autorice aplicar el instrumento de la investigación, esta fue aceptada y se procedió a la recolección de información.

En segundo lugar, a partir de la introducción, el marco teórico y la metodología, se recoge la información teórica de las variables de investigación en páginas web y libros virtuales.

En tercer lugar, se aplicará el instrumento de adquisición de datos a los docentes del Colegio Florencia de Mora Sandoval-Huamachuco.

Finalmente, la información recopilada será procesada utilizando el software Microsoft Office Excel para sus respectivas listas de gráficos estadísticos. Esto permitirá que los análisis complejos se completen de forma más rápida y sencilla.

Todo esto para discutir los resultados, sacando las principales conclusiones y recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos:

Se utilizará el método estadístico descriptivo mediante el cual se desarrollará una estadística descriptiva de las variables y sus respectivas dimensiones, serán representadas a través de tablas y figuras que permitirán describir el comportamiento de la población y muestra.

Por otra parte, se aplicará el uso de estadística inferencial, teniendo como finalidad determinar la relación que existe entre las variables de estudio mediante la aplicación de la fórmula de correlación de Spearman según el ajuste de la normalidad de cada una de las variables según los puntajes alcanzados.

3.7 Aspectos éticos

Se realizará las respectivas coordinaciones con la directora de la I.E. para que nos permita la aplicación del instrumento a los docentes. Brindándoles las instrucciones a cada uno de los participantes sobre la presente investigación y la confiabilidad de este, así como también respetando el anonimato de cada docente que participe de la evaluación, previa coordinación con la jefe de TOE, por consiguiente se le explicara los objetivos de la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Pruebas de normalidad de las variables teletrabajo y estrés en docentes del centro educativo “Florencia de Mora Sandoval”, en la ciudad de Huamachuco.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Teletrabajo	,135	40	,066	,952	40	,090
Estrés	,101	40	,200*	,949	40	,071

Fuente: Datos obtenidos en la recolección de datos

Nota: z: Estadístico de normalidad; gl: grados de libertad*

Interpretación: En la tabla 1, se muestra que la variable teletrabajo presenta puntuaciones que obtuvieron valores de significancia $p > .05$, los cuales, según la norma inferencial de normalidad, daría a entender que las puntuaciones de estas variables presentan distribución normal. De la misma forma para la variable Estrés Laboral presenta la significancia de $p > .05$, que indica también tiene una distribución normal. Por lo cual se aplicara la prueba estadística de Pearson.

Tabla 2.

Relación entre el teletrabajo y el estrés en docentes del centro educativo “Florencia de Mora Sandoval”, en la ciudad de Huamachuco (n = 40).

Correlaciones

		Teletrabajo	Estrés
Teletrabajo	Correlación de Pearson	1	-,481**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	40	40
Estrés	Correlación de Pearson	-,481**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	40	40

Fuente: *Datos obtenidos en la recolección de datos*

Nota: *r: coeficiente de correlación de Pearson; p < .05 * - p < .01***

Interpretación: La tabla 2 demuestra que las variables generales de estudio muestran relacionarse en una magnitud pequeña ($r = -.48$), aunque dicha relación sea inversa, la prueba de significancia estadística para aceptación de la hipótesis, cuyo valor alcanzado fue de $p = .01$, cumple el parámetro establecido en un alfa de $.05$ ($p < .05$). Por lo cual, se afirma que ambas variables se relacionan.

Tabla 3.

Relación el teletrabajo y el cansancio emocional en docentes del centro educativo “Florencia de Mora Sandoval”, en la ciudad de Huamachuco (n = 40).

Correlaciones

		Teletrabajo	Cansancio emocional
Teletrabajo	Correlación de Pearson	1	-,390*
	Sig. (bilateral)		,013
	N	40	40
Cansancio emocional	Correlación de Pearson	-,390*	1
	Sig. (bilateral)	,013	
	N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: La tabla 3 demuestra que la relación teletrabajo y cansancio emocional alcanza un valor de $r = -.39$, siendo de tamaño de efecto moderado, por lo que, la prueba de significancia estadística para aceptación de la hipótesis, cuyo valor alcanzado fue de $p = .02$, si cumple el parámetro establecido en un alfa de $.05$ ($p < .05$). Llevando a afirmar que ambas variables se relacionan.

Tabla 4.

Relación entre el teletrabajo y la despersonalización en docentes del centro educativo “Florenxia de Mora Sandoval”, en la ciudad de Huamachuco (n = 40).

Correlaciones

		Teletrabajo	Despersonalización
Teletrabajo	Correlación	de 1	-,458**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,003
	N	40	40
Despersonalización	Correlación	de -,458**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	40	40

Fuente: *Datos obtenidos en la recolección de datos*

Nota: *r: coeficiente de correlación de Pearson; $p < .05$ * - $p < .01$ ***

Interpretación: La tabla 4 demuestra que la relación entre el teletrabajo y la despersonalización alcanza un valor de $r = -45$, siendo esta de efecto moderado, por lo que, la prueba de significancia estadística para aceptación de la hipótesis, cuyo valor alcanzado fue de $p = .003$, si cumple el parámetro establecido en un alfa de $.05$ ($p < .05$). Llevando a afirmar que ambas variables se relacionan de manera significativa.

Tabla 5.

Relación entre el teletrabajo y a realización personal en docentes del centro educativo “Florencia de Mora Sandoval”, en la ciudad de Huamachuco (n = 40).

Correlaciones

		Teletrabajo	Realización personal
Teletrabajo	Correlación de Pearson	1	-,179
	Sig. (bilateral)		,269
	N	40	40
Realización personal	Correlación de Pearson	-,179	1
	Sig. (bilateral)	,269	
	N	40	40

Fuente: *Datos obtenidos en la recolección de datos*

Nota: *r: coeficiente de correlación de Pearson; $p < .05$ * - $p < .01$ ***

Interpretación: La tabla 5 demuestra que la relación teletrabajo y realización personal alcanza un valor de $r = -.17$, siendo de tamaño de efecto pequeño, por lo que, la prueba de significancia estadística para aceptación de la hipótesis, cuyo valor alcanzado fue de $p = .26$, no cumple el parámetro establecido en un alfa de $.05$ ($p < .05$). Llevando a negar que ambas variables se relacionen.

V. DISCUSIÓN

En esta fase de discusión analizaremos las diferencias o similitudes que se dan entre las diversas bases teóricas, estudios realizados y los resultados obtenidos en esta investigación con el fin de dar respuesta al problema planteado.

La primera variable habla sobre el Teletrabajo como una nueva modalidad de trabajo laboral, que radica en realizar su jornada laboral usando como herramienta las tecnologías de la información y comunicación para la realización entre el colaborador y la organización, sin necesitar la presencia física de los colaboradores en un área específico de trabajo ya que permite desarrollar las actividades laborales desde un lugar diferente a la oficina o domicilio laboral, brindando una autonomía al trabajador, además la organización puede invertir entre un 60% y un 80% en la implementación de estrategias en lugar de trabajo del costo inmobiliario. Sobre todo ahora que vivimos en una etapa de distanciamiento social por la pandemia COVID 19, las empresas e instituciones con el fin de salvaguardar a su personal del COVID -19, implementan esta nueva forma de trabajar.

El objetivo de esta investigación es identificar si existe una relación entre el teletrabajo y estrés laboral en los docentes, indagando a través de las variables Teletrabajo y Estrés laboral. Se comprueba en este estudio que teletrabajo y Estrés laboral se relacionan, con un grado de asociación de 0.01 que evidencia una correlación inversa significativa; esto significa que a mayor o mejor implementación del teletrabajo existe una disminución del estrés laboral, es decir que una eficiente implementación del teletrabajo llega a reducir el estrés laboral.

Así como se menciona en el estudio del “teletrabajo en Colombia como aporte al desarrollo económico laboral” obtuvo como resultado que el teletrabajo en este país ha llevado cambios favorables que conducen a la capacidad de la organización para firmar contratos laborales. Los trabajadores pueden organizar de forma independiente el lugar y el tiempo para realizar su trabajo. Gómez & Jaramillo & Mercado (2020). De igual forma Avila et al (2021). En su estudio de investigación se obtuvo como resultado que los docentes de la institución superior cubana tuvieron una actitud positiva frente al teletrabajo, quienes consideran como elementos satisfactorios las posibilidades de reducir el conflicto

entre la vida familiar y laboral además de poder lograr una mejor conciliación, así como una mayor autonomía para la organización del trabajo y la autogestión del tiempo para de esta forma aumentar la calidad del trabajo y la disminución del estrés para que los docentes tengan una mejor calidad de vida.

Asimismo, en el análisis de la correlación entre el teletrabajo y las dimensiones cansancio emocional, despersonalización y realización personal se obtuvieron los siguientes resultados:

Con respecto a la primera dimensión entre el teletrabajo y cansancio emocional el resultado obtenido fue de una correlación inversa con una significancia de 0.02, lo cual indica que existe una correlación significativa, ya que una buena gestión del teletrabajo ayuda a reducir el cansancio laboral debido que los docentes al poder realizar su trabajo desde sus hogares evita la pérdida de tiempo en la movilización desde sus hogares a sus centros de trabajo, esto se puede constatar en los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario en donde se encontró que la mayor cantidad de docentes(62%) obtuvo como resultado un nivel medio esto indicaría que el nivel del cansancio laboral es moderado, ya que algunos llegan a trabajar en dos centros educativos, tal como se muestra en el estudio “implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios” realizado por los autores Soto y Díaz(2020) obtuvieron como resultado que la eficiente implementación del teletrabajo impacta de manera positiva en la calidad de vida laboral de los docentes asimismo se encontró que la implementación del teletrabajo en la gestión, es positivo, ya que cumple con las perspectivas de la empresa por ejemplo optimizando los recursos lo cual es muy beneficioso porque genera mayor productividad, eficiencia y menor ausentismo de los colaboradores. Los trabajadores de esta modalidad se encuentran satisfechos porque pueden dedicar mucho más tiempo a su familia, mejorar su salud, poder ahorrar tiempo en trasladarse y dinero. Por otra parte se diferencia de aquellos colaboradores convencionales que utilizan 3 horas diarias en trasladarse a su centro laboral. Las investigaciones realizadas por Muñoz et al., (2018) y Suárez(2016) obtuvieron un resultado significativo en donde el 30% de los docentes señalaron que su

experiencia como teletrabajador ayudó a reducir la fatiga así como también sus dificultades para concentrarse dentro de su ambiente.

De acuerdo a los resultados de la prueba estadística de correlación entre el teletrabajo y despersonalización tiene una correlación significativa ya que se obtuvo un valor de .02, esto indica que a una elevada implementación del teletrabajo la despersonalización disminuye debido a que mediante el trabajo a distancia el docente no sentirá la misma presión de varios alumnos solicitando ayuda al mismo tiempo, lo cual en las clases presenciales ocasiona un estrés, brindando respuestas cínicas de parte de los docentes hacia los alumnos. Esto se manifiesta en los resultados obtenidos en donde el 65% de los docentes presentan un nivel medio de despersonalización. Los autores Tapasco y García (2016) relacionan al teletrabajo docente, con altos niveles de productividad y satisfacción por otra parte también se presenta disminución en los niveles de fatiga , física y emocional ya que la fatiga es uno de los indicadores de desperssonalización, así como reducción de estrés, frustración y sobre carga laboral .El 86 % de docentes afirmó que el teletrabajo como una nueva modalidad de trabajo laboral, les permitió continuar recibiendo su salario por otra parte , el 79 % de los encuestados mencionaron que descartaron el tiempo de desplazarse desde su casa hacia su centro educativo asimismo proporcionó una planificación autónoma para el cumplimiento de los objetivos proyectados. A diferencia como se muestra en el artículo investigación “síndrome de Burnout en docentes” donde mencionan que los docentes en las aulas presentan despersonalización al dirigirse a los estudiantes con comportamientos fríos y negativos, al punto de fomentar agresiones y ofensas. Rodríguez &Guevara& y Viramontes (2017).

Por ultimo respecto a la correlación entre el teletrabajo y la realización personal se obtuvo como resultado una significancia del sig de 0.26, lo cual indica que la auto eficiencia de los docentes es indiferente al teletrabajo dentro de la población estudiada, ya que para que exista una correlación significativa tiene que cumplir esta norma de $p < .05$. Sin embargo en otras investigaciones de Anghel et al .(2020) Se encontraron como resultado que un 87 % de los colaboradores incremento sus destrezas en el uso de las tecnologías de la informática y las

comunicaciones, el 81 % de los colaboradores aumentaron su creatividad en el desempeño . Asimismo Avila et al (2021) dentro de su investigación titulada “ Condiciones y resultados del teletrabajo en profesores universitarios “los resultados del teletrabajo fueron positivos ; ya que los teletrabajadores mejoraron las competencias en el empleo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, la gestión de la información, su autonomía y autocontrol y la administración de su tiempo.

En base a todos los resultados obtenidos de las pruebas de correlación y constatando mediante los antecedentes recopilados sobre el estrés y el teletrabajo, encontramos que existe una correlación inversa significativa entre estas dos variables, esto nos indica que una mayor y mejor implementación del teletrabajo reduce el cansancio laboral y evita el aumento de despersonalización es decir las actitudes de frialdad y distanciamiento de los docentes hacia los alumnos. A diferencia de la correlación entre teletrabajo y la dimensión en realización personal en donde no se encontró una correlación demostrando en este caso que el trabajo no incide significativamente en los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo de los docentes.

VI. CONCLUSIONES

1: Se encontró que las variables Teletrabajo y Estrés Laboral alcanza un valor de rho de Pearson = -0.48 y una significancia de 0.01 el cual cumple el parámetro establecido de $p < 0.05$ indicando que ambas variables se relacionan de manera inversa

2: Se encontró que existe una relación inversa entre la variable teletrabajo y la dimensión cansancio emocional, ya que se obtuvo un valor de rho de Pearson = -0.39; además su significancia es 0.02 .

3: De acuerdo a la variable teletrabajo y a la dimensión de despersonalización se encontró que existe una relación inversa significativa debido a que se obtuvo un Rho de Pearson = -0.45 y una significancia de 0.02.

4. En cuanto a la relación teletrabajo y realización personal se encontró un valor de Rho de Pearson = -0.17, siendo de tamaño de efecto pequeño y la prueba de significancia el valor alcanzado fue de $p = 0.26$, el cual no cumple el parámetro establecido llevando a negar que ambas variables se relacionen.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las autoridades de la institución educativa realizar constantemente capacitaciones en los avances sobre las tics(tecnologías de información) para que los docentes tengan un mejor desempeño laboral facilitándoles el trabajo lo cual permitirá que se desenvuelvan correctamente en sus clases sin que estas las afecte de manera negativa en su salud mental.
2. Se le recomienda a los docentes de la institución educativa crear un ambiente específico dentro de su hogar en el cual no haya distractores que generen en ellos una interrupción o dificultad para realizar correctamente su jornada laboral. Así como también brindar acompañamiento emocional a los docentes mediante talleres que le permite expresar sus inquietudes y recibir estrategias para manejar el estrés laboral.
3. Se recomienda a las autoridades de la institución educativa brindar a los docentes materiales y equipos, así mismo promover el cambio a una mejor conexión a internet con la finalidad de minimizar el estrés del teletrabajo. Además, se recomienda implementar actividades que fomenten integridad y cercanía con el alumnado para reducir el índice de despersonalización del profesorado.
4. Se le recomienda a los docentes organizar su tiempo para enfocarse en mantener su motivación y superación personal debido a que les permitiría generar nuevas habilidades y destrezas tales como el uso de las nuevas tecnologías de la informática y las comunicaciones así como también desarrollar su creatividad y el buen desenvolvimiento y desempeño en sus labores. Por otro lado, a seguir fomentando la participación activa de los estudiantes de su propio aprendizaje para que estén motivados por aprender más.

REFERENCIAS

- Ambrosio, P. (2017). Libro blanco del ABC del teletrabajo en Colombia. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/documento-funcional---el-libro-blanco-el-abc-del-teletrabajo-en-colombia>
- Anghel, B.; Cozzolino, M. y Lacuesta, A. (2020). El teletrabajo en España. Artículos analíticos. Boletín Económico, (2), 1-20. Recuperado de <https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/12361/1/be2002-art13.pdf>
- Avila,A ., Medina,A., Gonzales,Y., Rodriguez,M.(2021). Condiciones y resultados del teletrabajo en profesores universitarios. Recuperado de : http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552021000200179
- Bada, O. salas, R. & Castillo, E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional de los docentes en el Perú". Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1800/180065571009/index.html>
- Bravo N, Mancilla J & Veliz A(2020). Teletrabajo y agobio laboral del profesorado en tiempos de covid-19.Obtenido de : <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4732/3304>
- Briones, G. (2017). Definición de la confiabilidad en una investigación .Recuperado de : <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2017/06/que-es-la-confiabilidad-en-una.html>
- Casali A & Torres D (2021). Impacto del covid- 19 en docentes universitarios argentinos: cambio de prácticas, dificultades y aumento del estrés. Recuperado de: <https://teyet-revista.info.unlp.edu.ar/TEyET/article/view/1531>
- Diario Gestión (2020). Visitas a web de alto riesgo por parte de teletrabajadores creció 161%. Obtenido de: <https://gestion.pe/tecnologia/visitas-a-webs-de-alto-riesgo-por-parte-de-teletrabajadores-crecio-161-en-agosto-nndc-noticia/>

- Escamilla M (2013). Diseño no experimental. Recuperado de: <https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/14902>
- Escobedo J (2020). El teletrabajo y la productividad laboral en las empresas. Revisión sistemática de la literatura. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55339>
- Eurofond(2020). Vida, trabajo y COVID-19 primeras conclusiones. Obtenido de: <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2020/living-working-and-covid-19-first-findings-april-2020>
- Gajendran, R. S. & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541. doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>.
- García, M (2020). Tesis titulada: Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. Recuperado de: <http://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1412>
- Gómez, S. Jaramillo, M. & Mercado, H. (2020). “Estudio del teletrabajo en Colombia como aporte al desarrollo económico laboral. Recuperado de : <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/4744>
- Hammond, M.(2020). Escala de Likert que es y cómo utilizarla. Recuperado de : <https://blog.hubspot.es/service/escala-likert>
- Hernández et al., (2014) Metodología de la investigación. Recuperado de: http://jbposgrado.org/material_seminarios/HSAMPIERI/Metodologia%20Sampieri%205a%20edicion.pdf

- Herrera, J. (2021). Tesis titulada .Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa. Chota - Cajamarca 2020.Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16401>
- Iberdrola (2021). El teletrabajo o cómo aunar conciliación familiar y productividad. Recuperado de:<https://www.iberdrola.com/talento/ventajas-y-desventajas-del-teletrabajo>
- La Organización Mundial de la Salud(2007). Definición del estrés. Recuperado de : <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-burn-out-definicion-prevencion-13112896>
- Meneses, J(2016).Definición del cuestionario. Recuperado de : <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>
- Montaña, J (2021). Investigación no experimental. Lifeder. Recuperado de: <https://www.lifeder.com/investigacion-no-experimental/>.
- Moreno, E (2018).Investigación Correlacional. Recuperado de [:https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2018/04/investigacion-correlacional.html?m=0](https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2018/04/investigacion-correlacional.html?m=0)
- Muñoz, A., Amórtegui, V. y Esguerra, G. (2018). El teletrabajo. *Justicia Juris*, 14(1), 25-31. doi: <https://doi.org/10.15665/rj.v14i1.1976> [[Links](#)]
- Naranjo, M (2009). UNA REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL ESTRÉS Y ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES DE ÉSTE EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>.
- Nilles, J(1988). Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography. *Transportation Research Part A: General*, 22(4), 301-317.
- Osorio, E & Cárdenas, L (2016). Estrés laboral: estudio de revisión. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/679/67952833006/index.html>

- Patlán, J (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1800/180065571009/180065571009.pdf>.
- Quiroz & Vega (2020). El teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los docentes en el periodo de confinamiento por el covid-1. Recuperado de: [file:///C:/Users/HOYOS/Downloads/2058-11253-5-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/HOYOS/Downloads/2058-11253-5-PB%20(2).pdf)
- Rodriguez, J & Guevara, A & Viramontes, E (2017). Síndrome de burnout en docentes. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/5216/521653267015/html/>
- Sarayasi, R (2020). Tesis titulada: Estrés laboral y desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa – 2020. Recuperado de: [file:///C:/Users/HP/Downloads/Sarayasi CRH-SD \(2\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Sarayasi_CRH-SD(2).pdf)
- Soto, S & Días , K (2020). Tesis Titulada. “Implementar del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios, Trujillo 2020”. Recuperado de : <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55413?show=full>
- Suárez, A. S. (2016). Teletrabajo: realidad y bienestar. *Desbordes. Revista de Investigaciones de la Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades*, 7, 17-32. Recuperado de <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/29147> [Links]
- Suarez (2020). Tesis titulada: Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020. Tesis de post grado. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. Obtenido de: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcqlclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Frepositorio.ucv.edu.pe%2Fbitstream%2Fhandle%2F20.500.12692%2F46386%2FSuarez_VLM-%2520%2520SD.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&clen=196904

- Tapasco O, Giraldo J, (2016). *Factores Asociados a la Disposición por el Teletrabajo entre Docentes Universitarios*. Obtenido de [:https://www.researchgate.net/publication/309299192 Factores asociados a la disposicion por el teletrabajo entre docentes universitarios](https://www.researchgate.net/publication/309299192_Factores_asociados_a_la_disposicion_por_el_teletrabajo_entre_docentes_universitarios)
- Torres, R (2020). Tesis titulada. "Evaluación de la fatiga laboral por teletrabajo del personal docente de la unidad educativa Carlos Freile Zaldumbide ante la emergencia sanitaria del covid-19 Tabacundo, Ecuador 2020". Recuperado de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3855/2/TESIS%20FINAL-%20RAMIRO%20TORRES.pdf>
- Valencia, A (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: Análisis y Perspectivas. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 12 (41), 203-226, 207
- Vargas, Z (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica, Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Vega, M.(2001). Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social. Recuperado de : https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1
- Venegas, C & Leyva A. (2020). *La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social*. Recuperado de: https://www.mscbs.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/res_p/revista_cdrom/VOL94/REVISIONES/RS94C_202010112.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de las variables

VARIABLES				
Variable	Teletrabajo			
Def,conceptual	Def operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Según el autor Nilles (1988), define al teletrabajo como: “una manera distinta de trabajar desde el hogar usando las comunicaciones remotas, basadas en tecnologías para evitar el desplazamiento.	Puntaje obtenido por las dimensiones de estudio a partir del Cuestionario de implementación de la herramienta del Teletrabajo Suarez (2020).	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura Organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Comunicación • Desempeño • Conocimiento 	Escala ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Herramientas Tecnológicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos informáticos • Internet • herramientas de comunicación • herramientas de videoconferencia 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Optimización de Procesos 	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Coordinación Organización 	

			<ul style="list-style-type: none">• Monitoreo• evaluación	
		<ul style="list-style-type: none">• Capacitación	<ul style="list-style-type: none">• Participantes• Tiempo• Satisfacción• Asistencia	

VARIABLES

Variable	Estrés laboral			
Def,conceptual	Def operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Según la OMS (2007) define al estrés laboral como la reacción que puede presentar un individuo ante exigencias laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades.	Se aplicará un cuestionario de estrés laboral que consta de tres dimensiones y 22 ítems según el autor Sarayasi (2020).	<ul style="list-style-type: none"> • Cansancio emocional 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensación de depresión • Agotamiento emocional 	Escala ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Despersonalización 	<ul style="list-style-type: none"> • Respuesta impersonal • Carencia de sentimientos 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Realización personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimientos de competencia • Realización 	

Anexo 2: Matriz de consistencia

TITULO: "Relación entre el Teletrabajo y el Estrés Laboral en los docentes de la I.E."

Florescia de Mora Sandoval", Huamachuco -2021			
AUTORES :Avila Zare Deysi Cecilia y Hoyos Rivera Brenda Manuela			
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS Hipótesis general	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
¿Existe una relación directa entre el teletrabajo y el estrés laboral en los docentes del centro educativo "Florescia de Mora Sandoval", de Huamachuco?	<p>Objetivo general :</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar la relación que existe entre el teletrabajo y el estrés laboral en los docentes del centro educativo "Florescia de Mora Sandoval", en la ciudad de Huamachuco. <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> determinar la relación entre el teletrabajo y el cansancio emocional en los docentes de la institución educativa Florescia de Mora Sandoval. Determinar la relación entre el teletrabajo y la despersonalización de los docentes del centro educativo Florescia de Mora de Sandoval Determinar la relación entre el teletrabajo y la realización personal de los docentes del centro educativo Florescia de Mora de Sandoval". 	<p>H1:Existe una relación directa entre el teletrabajo y estrés laboral en los docentes del colegio "Florescia de Mora Sandoval"</p> <p>H0: No existe una relación directa entre el teletrabajo y estrés laboral en los profesores en los profesores del colegio de Florescia de Mora Sandoval.</p>	<p>Tipo: Aplicada, Cuantitativa</p> <p>Diseño: descriptivo, Correlacional.</p>

Anexo 3: Instrumento de la variable teletrabajo

Instrucciones: A continuación, va visualizar un cuestionario donde la opción de respuesta está en una escala del 1 al 5, marque con una "X" el número que mejor represente el grado en el que está de acuerdo con las afirmaciones.

N	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	Siente que esta nueva modalidad de trabajo, le ha permitido fácilmente adaptarse a ella.					
2	Siente que es importante su trabajo, como parte del equipo que labora a distancia					
3	Se siente motivado para aportar o mejorar actividades que están más allá de las responsabilidades formales de su puesto					
4	Es capaz de controlar, organización y planificar de manera autónoma la cantidad y calidad de trabajo					
5	Es capaz de controlar, organizar y planificar de manera autónoma el tiempo y ritmo de dedicación a su trabajo					
6	Considera que la comunicación existente en todos los niveles de la institución					
7	Permiten participar en la institución con opiniones o sugerencias					
8	Recibe la orientación necesaria que permita mejorar la ejecución de tareas.					
9	Se siente motivado a dar todo lo mejor de usted en las actividades de su trabajo					
10	Siente que la institución valora el trabajo desarrollado por					

	su persona					
11	Recibe retroalimentación/feedback ,necesaria y continua sobre la manera en la que se desempeña					
12	Tiene dominio en el manejo y uso de las herramientas telemáticas tales como: correo electrónico, navegación web, entre otros.					
13	Mantiene comunicación a través de mensajería de grupo, telefónicamente videoconferencia, skype, entre otros.					
14	Ha sido necesario el autoaprendizaje para el uso y manejo de aplicativos informáticos					
15	Cuenta con recursos necesarios o equipos tecnológicos como laptop, computadora de escritorio, impresora entre otros para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente.					
16	Cuenta con acceso a internet					
17	Puede acceder desde cualquier lugar a su información que guarda en su computador de trabajo a través de acceso remoto					
18	Utiliza la telefonía celular, para comunicarse y para cumplir con sus actividades de trabajo.					
19	Utiliza whastApp y correo electrónico, para enviar y recibir información de su trabajo.					
20	Utiliza las aplicaciones como Zoom, Webex Cisco, Skype, entre otros para videoconferencias de reuniones y capacitaciones					
21	Planifica sus actividades con la finalidad de poder desarrollarlas con esta nueva modalidad de trabajo					

22	Coordina con los funcionarios responsables lo relativo al mejoramiento de los procesos que realizan en la UG					
23	Se ha especificado los procedimientos o pautas para el cumplimiento de sus funciones					
24	Los jefes d área monitorean el cumplimiento de las actividades					
25	Los jefes de áreas evalúan el cumplimiento de actividades					
26	Se preocupan que las capacitaciones que se desarrollan sean con la participación de todos los colaboradores					
27	Considera que tiempo del desarrollo de la capacitación es lo suficiente					
28	Los temas de capacitaciones brindadas satisfacen sus expectativas					
29	Siempre participa en las capacitaciones					

Anexo 4: Instrumento de la variable Estrés Laboral

Estimado docente:

Indicaciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

N°	Ítems	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes.	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
		0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	Me siento "Quemado" por el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							

10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							

12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.							
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades							
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

Anexo 6: Validez del instrumento- variable Estrés laboral

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide el Estrés Laboral



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Cansancio laboral								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	✓		✓		✓		
2	Al final de la jornada me siento agotado	✓		✓		✓		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	✓		✓		✓		
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	✓		✓		✓		
8	Me siento "quemado" por el trabajo.	✓		✓		✓		
13	Me siento frustrado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	✓		✓		✓		
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	✓		✓		✓		
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Despersonalización								
5	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.	✓		✓		✓		
10	Creo que tengo un comportamiento más inhumano con la gente dado que hago este trabajo.	✓		✓		✓		
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	✓		✓		✓		
15	Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de mis alumnos.	✓		✓		✓		
22	Siento que los alumnos me ocultan algunos de sus problemas.	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: Realización personal								
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	✓		✓		✓		
7	Me siento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	✓		✓		✓		
8	Siento que mi trabajo está influyendo positivamente en la vida de otros.	✓		✓		✓		
12	Me encuentro con mucha vitalidad.	✓		✓		✓		
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.	✓		✓		✓		
18	No encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.	✓		✓		✓		
19	He realizado muchas cosas que me honran a pesar de este trabajo.	✓		✓		✓		
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Josefa Paz Pacheco Paz DNI: 40076503
 Especialidad del validador: Gestión de información y del conocimiento

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 un ítem plantea un ítem suficiente para medir la dimensión.

17 de 06 del 2018

[Firma]
Firma del Experto Informante.

Anexo 7: Proceso de Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	9	90,0
	Excluido ^a	1	10,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,879	,875	29