



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El teletrabajo y el estrés laboral en los docentes del nivel básico
de la ciudad de Trujillo - 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Blanco Veneros, Milagritos Del Piedad (ORCID: 0000-0002-0869-2529)

Narvaez Silvestre, Brighth Lucero (ORCID: [0000-0003-2995-1654](https://orcid.org/0000-0003-2995-1654))

ASESOR:

Dr. Guevara Ramirez, Jose Alexander (ORCID: [0000-0001-7332-0978](https://orcid.org/0000-0001-7332-0978))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por haberme dado la vida y salud durante todo este proceso de formación profesional. A mi mamá y abuelita por su esfuerzo y apoyo incondicional que me brindaron para llegar a culminar mi carrera profesional. Gracias por ser mi principal motivo e inspiración durante todo este tiempo de estudios.

Blanco Veneros Milagritos del Piedad

En primer lugar, a Dios por permitirme finalizar esta etapa universitaria, también mis padres por todo su esfuerzo, su apoyo y su confianza. A mis hermanas por su motivación.

Narvaez Silvestre Brigith Lucero

Agradecimiento

A nuestras familias, que son nuestros motores las cuales nos inculcan grandes valores e impulsan a continuar nuestras vidas en el desarrollo de nuestra investigación

A nuestro asesor por el apoyo brindado en el desarrollo de nuestro proyecto de investigación.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variable y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de Teletrabajo en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021.....	19
Tabla 2 Nivel de estrés laboral en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021.....	20
Tabla 3 Relación entre el teletrabajo y la presión laboral en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021	21
Tabla 4 Relación entre el teletrabajo y la despersonalización en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021	22
Tabla 5 Relación entre el teletrabajo y la falta de realización personal en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021	23
Tabla 6 Relación entre el teletrabajo y el estrés laboral en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021	24
Tabla 7 Relación entre el teletrabajo y el estrés laboral en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021	25

Índice de figuras

Figura 1: Nivel de teletrabajo en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021.....	60
Figura 2: Nivel de estrés laboral en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo, 2021	61
Figura 3: Relación entre el teletrabajo y la presión laboral en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021	62
Figura 4: Relación entre el teletrabajo y la despersonalización en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021	63
Figura 5: Relación entre el teletrabajo y la falta de realización personal en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo – 2021.....	64
Figura 6: Relación entre el teletrabajo y el estrés laboral en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021	65

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación entre en el teletrabajo y el estrés laboral en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021. El tipo de investigación fue aplicada no experimental – transversal. La muestra estuvo conformada por 385 docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo, utilizando como técnica, la encuesta. utilizando la técnica de encuesta para la recolección de datos, como instrumento se usó el cuestionario con escala de Likert para ambas variables de estudio, las cuales se encuentran validadas por expertos, con una confiabilidad de 0.893 para la variable Teletrabajo y 0.902 para la variable Estrés Laboral, señalando que los instrumentos presentan un alto grado de confiabilidad.

Una vez aplicado el instrumento validado se obtuvo que la correlación Rh de Spearman entre ambas variables es de 0,986 con un nivel de significancia del 0,000. ($\alpha < 0.05$). Concluyendo que el Teletrabajo se relaciona significativamente con el estrés laboral de los docentes de nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021.

Palabras claves: Estrés Laboral, Docente, Pandemia.

Abstract

The present study had for principal objective determine the relation between the telework and the labor stress with teachers at a basic level teachers from the city of Trujillo - 2021. The type of research was non-experimental applied – transversal. The sample consisted of 385 basic level teachers from the city of Trujillo, Using the survey technique for data collection, the Likert scale questionnaire used as an instrument for both study variables. Validated by experts, with a reliability of 0.893 for the variable Telecommuting and 0.902 for the Labor Stress variable. Showing that the instruments present a high grade of reliability.

Once that the validated instrument was applied, it was obtained that the Spearman Rh correlation between both variables is 0.986 with a significance level of 0.000. ($\alpha < 0.05$). Concluding that Telecommuting is relate significantly to labor stress of basic level teachers from the city of Trujillo - 2021.

Keywords: Labor Stress, Teacher, Pandemie

I. INTRODUCCIÓN

Trujillo es considerada como la tercera ciudad más poblada de todo el país y la más grande de todo el norte, con una población estimada de aproximadamente 799 550 habitantes, las principales actividades económicas que destaca son: La agricultura, el comercio por menor, industrias manufactureras, transportes y comunicaciones entre otras.

Cabe precisar que estas actividades económicas son de gran importancia para el dinamismo y desarrollo de la ciudad, proporcionando una calidad de empleo y resguardando la vida de sus colaboradores y población en general.

Hoy en día los pobladores de la ciudad de Trujillo, están atravesando por una situación muy difícil como son los contagios por la covid-19, que obliga a muchas personas a trabajar desde casa para evitar contagiar a sus familiares. Los docentes han sido los que se han visto más afectados ya que han tenido que adaptarse a una nueva modalidad llamada Teletrabajo.

El Teletrabajo o “home office” llamado también en inglés, se ha vuelto muy popular en estos últimos meses, ya que permite a las personas obtener un trabajo seguro desde casa, con un horario más flexible y a la vez pasan más tiempo con sus seres queridos, más una serie de ventajas con el uso de nuevas tecnologías. Por otro lado, el adoptar esta modalidad ha traído algunos contra en los docentes, ya que han tenido que optar por herramientas que le permitan realizar sus actividades como una laptop, internet de banda ancha, un espacio para dictar las clases etc. todo esto les llevo a que muchas veces les cueste desconectarse y el tiempo que le dedican es ilimitado, se les hace difícil separar la vida profesional de lo laboral, algunos presentan falta de orientación por que no se adaptan a la nueva tecnología y se le hace difícil, es así como se origina el estrés laboral.

El Ministerio de Salud y Protección Social (2020), nos dice que hubo 3,688 casos reportados por efectos psicológicos (estrés) por altas concentraciones de trabajo en casa, afectando su productividad. Esto se debe a que los docentes tienen a cargo a grupos grandes de alumnos, trayendo como consecuencia un mayor

estrés, es por eso que los psicólogos recomiendan que para evitar el estrés se debe tener pausas de 20 min.

En un reciente estudio PwC (2021) informa que el 96% de las empresas seguirán usando la modalidad de home office. Es por ello que varias organizaciones están evaluando la decisión de reducir espacios en las oficinas para seguir trabajando desde casa y así reducir costos. Al efectuarse esta decisión se tendrá que capacitar al colaborar para poder mejorar el desempeño y así evitar el estrés laboral, ya que estarán sometidos a varias horas de trabajo encerrados en casa.

López y Neira (2019) en su investigación sobre El teletrabajo y el estrés laboral, tuvo como fin determinar si hay una relación entre las variables teletrabajo y estrés laboral, el estudio alcanzo como resultado que, si existe una relación entre dichas variables, es decir que a más home office mayor estrés tendrán los colaboradores.

Durante el tiempo de cuarentena, muchos docentes se han visto estresado ya que han tenido que adaptarse en tiempo record a la modalidad del teletrabajo, utilizando tecnología para la enseñanza en línea.

Es necesario resaltar que la presente investigación es importante ya que hablar de estrés laboral trae consecuencias significativas para toda organización como una mayor rotación de personal, disminución de la productividad, menor compromiso con la empresa, mala atención al cliente, etc.

Por todo lo expuesto se determinó formular el siguiente problema ¿Qué relación existe entre el teletrabajo y el estrés laboral en los docentes del nivel básico de la Ciudad de Trujillo - 2021?

El estudio se justifica teóricamente, porque utiliza importantes teorías para la sustentación de esta investigación, aportando conocimientos de cómo se relaciona el teletrabajo y el estrés laboral, permitiendo saber cómo esto afecta a los pobladores de la ciudad de Trujillo. Así mismo, esta investigación se justifica de manera metodológica, porque se aplica técnicas e instrumentos de evaluación para obtener los datos necesarios, alcanzando los objetivos propuestos. Se justifica de manera práctica, porque los resultados obtenidos brindan soluciones y estrategias

que podrán ser utilizadas por diferentes empresas, sirviendo de guía para otros investigadores.

La investigación tiene como objetivo general, Determinar la relación entre el teletrabajo y el estrés laboral en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021. Tiene como objetivos específicos, determinar el nivel del teletrabajo en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021, determinar el nivel de estrés laboral en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021, determinar la relación entre el teletrabajo y el cansancio emocional en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021, determinar la relación entre el teletrabajo y la despersonalización en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021, determinar la relación entre el teletrabajo y la falta de realización personal en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021.

Con todo lo mencionado anteriormente se planteó como hipótesis: Existe relación significativa entre el teletrabajo y el estrés laboral en los docentes del nivel básico de la Ciudad de Trujillo - 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a estudios previos a nivel internacional, tenemos a Flores (2021) quien analizó el nivel de estrés laboral debido a la COVID- 19 provocada por el trabajo a distancia. Su investigación fue exploratoria, explicativa y bibliográfica, y realizaron una encuesta por cuestionario a una muestra de 20 docentes. Como resultado, encontraron que el 85% de los maestros tienen poca presión laboral en el teletrabajo porque tienen más de 10 años de experiencia.

Avilés y Paris (2021) realizaron un estudio de investigación tipo cuantitativo descriptivo y de diseño no experimental a fin de analizar cuál es la repercusión que el estrés laboral produce durante el teletrabajo en los docentes. En este estudio participaron 20 docentes activos en la modalidad teletrabajo, como instrumento para evaluación se utilizó el cuestionario de evaluación, la conclusión a la que se llegó es que; para la medición tiene que ser validados y confiables el instrumento, que sirve para desarrollar intervenciones no solo para atender la salud de los trabajadores por los efectos del estrés laboral sino prevenirlo para que los trabajadores vean los beneficios de como las mismas organizaciones se preocupan por ellos..

Oleas (2021) en su investigación tuvo como fin analizar el estrés laboral por consecuencia del teletrabajo en los docentes de la UEFCR. Este estudio fue cuantitativo, descriptivo, aplicaron un cuestionario como instrumento para recopilar la información, con una escala sintomática de estrés. El resultado fue que el 64% de los profesores presentan estrés laboral, asociados a dolores de cabeza, cansancio, irritabilidad y la falta de sueño. Finalmente se concluyó que el teletrabajo está generando estrés laboral.

Flores y Torres (2020) realizaron un proyecto cuyo fin principal fue evaluar el cansancio de los docentes en las instituciones del Departamento de Educación de Carlos Freile Zaldumbide en Ecuador debido al teletrabajo. El estudio fue de tipo descriptivo transversal, se usó la herramienta de prueba Yoshitake en una muestra de 118 docentes. Al final, concluyeron que el 61% de los participantes mostraba

fatiga laboral debido a la ansiedad provocada por la pandemia y al aumento de la carga de trabajo del teletrabajo.

Naranjo (2020) en su investigación evaluó el nivel de estrés laboral generado por la modalidad del teletrabajo en la pandemia a los docentes de dicha facultad de la universidad de Azuay, Ecuador. Esta investigación tuvo un diseño no experimental y de enfoque cuantitativo, tuvieron una muestra de 16 profesores a los cuales se les aplicó un test y una encuesta de percepción, teniendo como resultado que el 81% de los profesores de dicha facultad tienen un grado de estrés laboral leve, así mismo el 64% de los profesores ven al teletrabajo como ventajosa, porque les permite pasar más tiempo con sus familias. Finalmente, el estudio concluye que la modalidad del teletrabajo no afectó a los docentes.

Manjarrés et al. (2020) realizó un estudio con el fin de determinar de qué forma el trabajo remoto genera estrés laboral y carga mental en los colaboradores del departamento de gestión de becas de la fundación Iberoamericana de Bogotá. Este estudio fue de enfoque cuantitativo y de diseño exploratorio, aplicaron un cuestionario como instrumento para recolectar los datos con una escala de Likert aplicado 24 colaboradores como muestra. Se concluyó que los colaboradores tienen niveles alto de estrés a consecuencia de la carga mental por el trabajo remoto, trayendo como consecuencias: falta de sueño, agotamiento, dolores musculares, dolor de cabeza, incapacidad de entendimiento.

De igual forma, a nivel nacional, dejamos que Veliz (2021) complete su tesis y reciba el doctorado titulado "Trabajo a distancia, estrés percibido y salud mental de los trabajadores del Instituto Peruano de Tecnología Médica durante la Pandemia 2020". Su propósito es analizar la relación entre el trabajo a distancia y el estrés. Su investigación es básicamente de diseño cuantitativo, no experimental, ya que sus variables de investigación no están siendo manipuladas y correlacionadas, lo cual se puede observar que hay relación entre sus variables y el corte transversal, porque ocurre en un tiempo definido. Su muestra consistió en 60 trabajadores de CTMP. Distribuyeron 3 cuestionarios dando como resultado que el estrés percibido por los empleados era moderado, representando el 61,7%, y su Rho de 0,739, mostrando una correlación positiva. La conclusión es que existe una

relación entre el trabajo a distancia, el estrés percibido y las variables de salud mental.

Peche y Vásquez (2021) realizaron un estudio que obtuvo el propósito de analizar el estrés laboral en profesores con trabajo a distancia. El estudio de investigación fue cuantitativo descriptivo y no experimental de diseño cruzado. Se contó con una muestra de 50 profesores de primaria y secundaria, a quienes se les aplicó una encuesta, la cual determinó un 48% en un nivel medio de estrés laboral en profesores de Chiclayo. Esto se debe a que los docentes sienten que las recompensas que brinda la institución no son las mejores, el cual no justifica sus esfuerzos realizados en estos tiempos de pandemia que están atravesando.

Raymundo (2021) realizó un estudio el cual tuvo como objetivo averiguar si existe relación del estrés laboral al igual que la salud mental. Este tipo de investigación fue básica descriptiva de diseño correlacional. Para su muestra se empleó un muestreo no probabilístico el cual se obtuvo 50 docentes de Huancavelica. La técnica e instrumento que se utilizó fue la encuesta y cuestionario en 30 docentes respectivamente. Tuvo como resultado un nivel moderado de estrés laboral con un 92% a su vez se obtuvo que no existe relación entre sus variables. El autor indica que los docentes de Huancavelica han enfrentado cuadros de estrés por la nueva modalidad que se está implementando en los centros de estudios, como es la enseñanza a distancia mediante el uso de plataformas digitales debido a la pandemia que se está atravesando.

Ávila y Hoyos (2021) realizaron un estudio cuantitativo, diseño no experimental el cual tuvo como finalidad reconocer la relación existente entre el teletrabajo, así como el estrés laboral que presentan los profesores de la institución educativa "Florencia de mora Sandoval", ubicado en Huamachuco, conformada por una muestra de 40 profesores. Donde se aplicó 2 cuestionarios, que se medía tanto el teletrabajo como el estrés laboral. Teniendo un resultado (Rho de Pearson= $m-48$) y significancia 0.01 lo cual señala que la relación es inversa. Por lo tanto, a mayor teletrabajo menor será el estrés laboral en los profesores, ya que tienen bastante tiempo de adaptación a esta modalidad.

Quiñonez y Soriano (2021). En su tesis que tuvo como motivo principal estudiar la relación del síndrome de Burnout y el teletrabajo en los docentes. Aplicando cuestionario para ambas variables de estudio, la Universidad Continental permitió aplicar el cuestionario a 257 docentes. El método general que se utilizó fue deductivo tipo aplicada con un nivel correlacional, el diseño no experimental, transversal o transaccional. Las hipótesis puntuales estuvieron confirmadas satisfactoriamente teniendo como resultados bajos como moderados; finalmente a mayor teletrabajo el índice de Síndrome de Burnout es menor en los profesores.

Garay y Ríos (2021). En su estudio tuvo como finalidad determinar si hay relación de igual forma en las variables ya mencionadas. Tipo de estudio fue aplicado, correlacional de diseño no experimental y con corte transversal obteniendo a 50 docentes como muestra, donde se asignó un cuestionario a cada variable para realizar la recolección de datos obtenidos del programa SPSS versión 25 y Excel. En estos resultados verificamos que hay relación positiva baja al igual que las variables mencionadas, y el coeficiente de correlación de Pearson 0.281. teniendo como conclusión que la Municipalidad si ha realizado mecanismos de teletrabajo para que sigan trabajando y adaptarse a esta nueva modalidad de trabajo, aunque le ha costado por las nuevas plataformas digitales porque por momentos presentan problemas de conectividad.

Cuba (2019). Nos habla que el enfoque cuantitativo descriptivo transversal tuvo como finalidad analizar el estrés laboral en los docentes de las instituciones del sector público del nivel secundario del distrito de Mazamari – Satipo. Se realizó un cuestionario en escala de Maslach, la muestra se obtuvo de 100 profesores. Y se concluyó que no hay resultado significativo entre el estrés laboral en la ejecución de la calidad laboral, posición económica, tiempo de servicio, género, estado civil; entonces, la repercusión que presenta estos factores es irrelevante dentro de la justificación del estrés laboral.

En los antecedentes locales de Agreda y Aguilar (2021), quienes realizaron un estudio titulado "La carga de trabajo y la percepción de estrés laboral de las Unidades Locales de Gestión Educativa en Trujillo en 2021". Su propósito es delimitar la relación que existe en la carga trabajo, así como también en la impresión que causa la presión laboral. Este estudio es cuantitativo, descriptivo y utiliza un

diseño transversal no experimental. La muestra del estudio fue de 56 miembros del personal administrativo, y la herramienta utilizada fue una encuesta por cuestionario, lo que resultó en un alto nivel de estrés entre los docentes al 50%. La conclusión es que la relación entre carga de trabajo y estrés se correlaciona positivamente, con Spearman Rho de 0.908. El autor señala que el esfuerzo laboral es el motivo fundamental de estrés porque los docentes se exigen mucho a sí mismos a la hora de realizar las actividades.

Rodríguez (2020), realizó una investigación cuyo objetivo fue describir el teletrabajo y las enfermedades ocupacionales, el nivel de investigación fue descriptivo, de revisión bibliográfica. Como resultado obtuvo que el teletrabajo es una modalidad donde el trabajador y el empleador no tienen contacto físico, el cual tiene ventajas y desventajas. Las enfermedades ocupacionales por consecuencia del teletrabajo son: el estrés, la fatiga, trastornos musculo esqueléticos, etc.

Vásquez (2020) en su estudio "El estrés laboral y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de Trujillo en 2020". El propósito es analizar la relación entre la presión laboral de los docentes y el desempeño laboral. En esta investigación se aplica la correlación transaccional y descriptiva. Esta investigación utiliza 110 profesores como muestra. Por tanto, el estrés de los docentes es baja en 43,6%. Esto se debe a que las instituciones educativas brindan las herramientas necesarias para brindar una enseñanza de alta calidad, así como horarios flexibles, formación continua de los docentes y actividades integradas, razón por la cual el desempeño laboral de los docentes es muy alto, llegando al 89,1%. Se concluye que hay una relación negativa moderada dentro de las variables de investigación.

Suarez (2021) realizó un estudio de investigación cuantitativo de diseño no experimental-transversal correlacional, teniendo como finalidad analizar la relación de implementación del teletrabajo con calidad de servicio. Se realizó en una población constituida por 40 trabajadores, el instrumento de investigación se utilizó el cuestionario con la técnica de la encuesta, llegándose a comprobar la existencia de una relación positiva del teletrabajo y la calidad de servicio considerable de grado 0.661, con ello brinda calidad de servicio con la implementación del teletrabajo y así obtener una ventaja para lograr objetivos propuestos.

Benites (2020) efectuó un estudio que su finalidad era analizar la relación de sus variables de aprendizaje entre docentes. El nivel de investigación es descriptivo, aplicable y relevante. Su muestra incluyó a 62 profesores universitarios. El resultado obtenido es que el nivel de implementación del teletrabajo es efectivo, y también se obtiene que la relación entre las dos variables es sencilla y el Rho de Spearman es 0.416. El estudio concluyó que mientras existan restricciones de horario laboral, la implementación del trabajo a distancia ayuda a los trabajadores a acercarse a sus familias.

Calderón y Pinedo (2020) en su estudio tuvo como propósito determinar la presión laboral del profesorado y las variables sociodemográficas. Esta investigación es un diseño relacionado aplicado y no experimental. La población estuvo conformada por 122 profesores que aplicaron técnicas de encuesta mediante cuestionario utilizando la escala Likert como herramienta. Como resultado, encontraron que el grado de estrés de los profesores fue de índice baja en 47,5%, y la relación entre las variables de investigación era significativamente menor. Según el autor, los docentes están aplicando habilidades de afrontamiento para evitar el estrés, razón por la cual los docentes en Trujillo no tienen un alto nivel de estrés.

En artículos científicos, tenemos un estudio de Chuco (2021) titulado "Oficina remota y su impacto en el estrés de los trabajadores". Su propósito es determinar si el impacto del teletrabajo puede generar estrés. La investigación es de naturaleza cualitativa y teórica. El resultado es que el trabajo a distancia es una causa de estrés, que se da principalmente en las mujeres, porque demandan más, compaginando la vida laboral y familiar.

Pineda et al. (2021) En su estudio sobre "Estrés laboral del profesorado de primaria en trabajo a distancia", el objetivo era describir el nivel de estrés del profesorado en trabajo a distancia. Este tipo de investigación es descriptivo. La población para este estudio incluyó a 36 profesores de educación primaria, utilizando técnicas de encuesta y cuestionarios como herramientas. Los resultados muestran que la presión laboral de los docentes es muy alta y la dimensión de agotamiento emocional está relacionada.

Roldán y Díaz (2021) en su artículo analizó las estrategias de afrontamiento al estrés por teletrabajo. Se empleó un cuestionario a 31 profesores para la muestra, resultando que un 35.5% de profesores tienen un leve grado de estrés laboral, esto se debe a la sobrecarga laboral y la dificultad de adaptarse a las nuevas tecnologías. El estudio concluye que la estrategia más usada por las mujeres para evitar el estrés es la focalización a la solución del problema.

López et al. (2021) realizaron un artículo cuyo propósito es determinar el estrés laboral que hay en los profesores en Paraguay. El estudio es descriptivo y transversal, utilizando 30 cuestionarios y aplicándolo a una muestra de 384 docentes. El resultado es que el 13,48% de los docentes mostró un estrés moderado, que el autor cree que se debe a la sobrecarga de trabajo.

Duque et al. (2021) analizó en su estudio la relación entre el trabajo a distancia, el estrés laboral y la historia profesional durante la pandemia latinoamericana. La investigación es exploratoria. Una muestra de 1285 trabajadores mostró que el trabajo a distancia aumenta la presión laboral y tiene un mayor impacto en la productividad masculina que en las mujeres.

García (2020) realizó una investigación descriptiva, no experimental y transversal. Su propósito fue evaluar el estrés laboral de los profesores de secundaria. En este estudio se tomó como muestra a 57 docentes y se les realizó una encuesta por cuestionario. Como resultado, los profesores están sometidos a una gran presión en el trabajo, lo que perjudica su rendimiento y su estado mental.

Párraga y Escobar (2020). Hicieron un estudio de enfoque cuantitativo correlacional, con el propósito de analizar el agotamiento físico-mental de los profesores, en una población de 20 profesores de educación básica donde se analizó a 4 instituciones. Este estudio aplicó 2 test que son el cuestionario de problemas psicosomáticos de Hock así como la escala de satisfacción laboral de Warr. A la cual se llegó a la conclusión que el 90% de sus encuestados experimentan estrés laboral en las diferentes magnitudes.

Las teorías del Teletrabajo consideradas en esta investigación son:

El término Teletrabajo se originó en el año 70, a lo largo de la crisis del Petróleo, el científico Jack Nilles (1973) buscaba como ayudar para que la crisis del

petróleo no les afecte. Se le ocurrió la idea de llevar el trabajo a casa así se ahorraban en costos de movilidad, evitando el consumo del petróleo, es por ello que se le considera el padre del TELECOMMUTING (Teletrabajo). Pero esta idea no duro mucho ya que en este tiempo la tecnología no era muy avanzada.

En el Perú este tipo de modalidad está ordenada por la Ley N°30036, la cual establece que el teletrabajador puede prestar sus servicios con todos los derechos y beneficios de cualquier trabajador de modalidad convencional. Con esta modalidad se busca aumentar la productividad y la inclusión social.

Ortiz (1995) define al Teletrabajo como las actividades que un trabajador desarrolla para su organización sin ir a ella, utilizando las telecomunicaciones. Como se sabe con el pasar del tiempo la tecnología ha ido avanzado y es por ello que la idea de Jack Nilles fue tomando sentido y las empresas lo iban adaptando poco a poco ya que tenía sus ventajas, como el ahorrar costos en movilidad, útiles de oficina, espacio físico, etc. Así mismo al trabajador le permitía estar más tiempo con la familia.

Barbosa (2013) en su libro Teletrabajo, liderar y trabajar en equipos a distancia, menciona que para ser un teletrabajador se debe tener un control ya que el llevar el trabajo al trabajador demuestra que hay eficiencia en las actividades encomendadas, porque al estar en un ambiente que no sea el propio para realizar esas funciones se puede desconcentrar y no cumplir con ellas. Es por ello que se evalúa constantemente si esta modalidad está funcionando en aquel trabajador.

Sanguinetti (2003) indica que el teletrabajo se desarrolla a beneficio de los empresarios, desde cualquier lugar fuera de la empresa, con la ayuda de las telecomunicaciones.

Zúñiga (2013) señala que gracias a las TICS los teletrabajadores tienen la posibilidad de laborar desde casa, teniendo un horario establecido, permitiéndoles realizar otras actividades.

La modalidad del Teletrabajo ha sido muy mencionada estos últimos años debido a la Pandemia por la Covid-19, ya que varias organizaciones lo han ido implementando para que sus trabajadores no se expongan al virus y gracias a la tecnología ha funcionado bien. El ministerio de educación informo también que esta

modalidad se iba a llevar a cabo para poder seguir educando, y como vemos ahora varios colegios públicos y privados, así como universidades e institutos están dictando educación virtual.

Bellido (2006) menciona que el teletrabajo involucra trabajar con las telecomunicaciones sin importar el lugar donde se encuentren.

El Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2015) nos dice que el Teletrabajo es la modalidad de laborar sin presencia física en una organización, utilizando tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

Puebla y Vinader (2021) nos menciona que esta modalidad (Teletrabajo) ha tenido una gran acogida para poder evitar el contagio por la Covid-19 y seguir laborando. Así mismo con esta modalidad los trabajadores pueden gestionar su tiempo y espacio, reduciendo costos.

Di Martino y Wirth (1990) nos dice que las ventajas del teletrabajo son:

- Horarios Flexibles
- Contratación del personal más fácil
- Trabajo para personas con alguna limitación física
- Tiempo de desplazamiento reducido
- Reducción de costos

Así mismo nos indica que el teletrabajo tiene algunas desventajas:

- Se mezcla la vida laboral y la privada
- Falta de interés
- Aislamiento
- Estrés laboral

Respecto a la segunda variable Estrés laboral se tiene las siguientes teorías:

La teoría de Hans Selye, llamada Síndrome General de Adaptación. se desarrolla en 3 fases:

1. Etapa de alarma. Es cuando nuestro cuerpo responde al estrés con respuesta al choque, y luego cuando es anti choque, es decir, cuando el cuerpo detecta la fuente del estrés.

2. Fase de resistencia. Es cuando nuestro cuerpo se adapta y mantiene un equilibrio.
3. Fase de agotamiento. Cuando nuestro organismo combate los estímulos estresantes, utilizando todos los medios posibles. Si no se logra adaptar se llega al agotamiento de las defensas de nuestro cuerpo.

Teoría del ajuste Persona-Entorno: tenemos a French, Rodgers y Cobbs (1974) quienes nos indica que las características de la personal y del entorno determinan el bienestar del colaborador. Es por ello que se deben ajustar las necesidades del trabajador y las exigencias del entorno laboral.

Modelo Demanda-Control, Karasek postula que las fuentes principales del estrés se definen en 2 características básicas; las demandas psicológicas del trabajo, que se refiere a cuanto se labora y el control de la tare que hace referencia a la autonomía.

Karasek (1981) nos dice que el estrés laboral es el efecto de la demanda de trabajo y sus factores. Es decir, son las reacciones al entorno del trabajo. Así mismo Blanco (2003) lo define como uno de los males que impacta a las personas, así como en las organizaciones. Es por ello que las empresas deben adoptar medidas para reducir el efecto de los agentes estresores.

Moreno y Báez (2010) ha definido al estrés laboral como la aparición de factores psicosociales de riesgo que afectan a la salud del trabajador y su funcionamiento óptimo, ya sea a mediano o largo plazo.

Vidal (2019) nos dice que el estrés laboral se ha convertido en factor de riesgo en la salud, produciendo efectos negativos a largo plazo dentro de las organizaciones.

Divide el estrés laboral en 2 tipo:

1. Eustrés o estrés positivo: es aquel estrés que estimula a los trabajadores a un mejor desempeño.
2. Distrés o estrés negativo: es el estrés que afecta la salud mental del trabajador, disminuyendo su productividad.

Robbins (1999) identifico una lista de factores estresores en la organización, tenemos: estructura organizacional, liderazgo organizacional, demanda de la tarea, demandas del rol, etapa de vida de la organización, demandas interpersonales.

Las dimensiones del estrés laboral mencionados por Maslach y Jackson (1986, citado en Sarayasi, 2021) son:

Cansancio emocional: proviene de las actividades que la persona realiza, trayendo como consecuencia una sobrecarga física y mental. Schaufeli et al. (2020) mencionan que el cansancio emocional es la falta de energía para regular eficazmente los procesos cognitivos y emocionales.

Despersonalización: Las personas muestran actitudes de exasperación en todas las actividades que realizan, son malhumorados, negativos, depresivos y son hostiles. Schaufeli et al. (2020) lo define como una contestación indiferente e impersonal hacia los receptores del servicio.

Falta de realización personal: Schaufeli et al. (2020) dice que son la falta de emoción, pasión de competencia y logro exitoso en el trabajo.

Finalizando el OIT (2016) define al estrés laboral como la respuesta física y emocional al daño causado por la inestabilidad entre las necesidades percibidas de una persona frente a estas necesidades.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación fue de tipo aplicada ya que se busca solucionar problemas, aportando conocimientos teóricos.

Baena (2017) Sostiene que una investigación aplicada lleva a la practica la teoría, resolviendo problemas encontrados. Es decir que el conocimiento se va adquirir mediante el estudio.

El diseño de este estudio fue no experimental ya que no se manipulo las variables de estudio. Solo se observó las situaciones sin involucrarse. Así mismo es un estudio transversal porque se recolectó información en un momento y en un tiempo definido.

3.2. Variable y operacionalización

La primera variable estudiada fue el teletrabajo siendo la variable independiente y de tipo cualitativa

- Definición conceptual: Ortiz (1995) define al Teletrabajo como las actividades que un trabajador desarrolla para su organización sin ir a ella, utilizando las telecomunicaciones.
- Definición operacional: se medira mediante la técnica de la encuesta, cuyo instrumento se encuentra validado, se midió el Teletrabajo con las siguientes dimensiones: Cultura Organizacional, Herramientas Tecnológicas, Procesos, Capacitación.
- Indicadores: compromiso, planificación previa de los aprendizajes, conocimiento, manejo de contenidos, plan de trabajo, uso de TICS, ambiente, estrategias, evaluación, capacitación.
- Escala de medición: la medición fue de escala ordinal

La segunda variable estudiada fue el estrés laboral que es la variable dependiente y de tipo cualitativa.

- Definición conceptual: Karasek (1981) nos dice que el estrés laboral es el efecto de la demanda de trabajo y sus factores. Es decir, son las reacciones al entorno del trabajo.
- Definición operacional: Mediante un instrumento validado, se midió el estrés laboral con las siguientes dimensiones: cansancio emocional, despersonalización, falta de realización personal.
- Indicadores: sensación de depresión, agotamiento emocional, respuesta impersonal, carencia de sentimientos, sentimientos de competencia, realización.
- Escala de medición: se utilizó una escala ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Arias (2006) la población es el conjunto de elementos finitos o infinitos con características comunes, que será objeto de estudio. Para este estudio muestra población está formado por todos los docentes de Trujillo del nivel básico.

Para determinar nuestra muestra se aplicó la fórmula de población infinita, ya que no se tiene dato exacto del total de docentes de Trujillo.

$$n = \frac{Z^2 * p * q}{e^2}$$

Donde:

Z= Nivel de Confianza (95%)

P= Probabilidad que ocurra el evento (0.5)

Q= Probabilidad que no ocurra el evento (0.5)

E= Margen de error (5%)

Aplicando la fórmula nos salió una muestra de 385 docentes del nivel básico de Trujillo.

Se usó el muestreo no probabilístico por conveniencia porque es de fácil acceso y no se tuvo en cuenta criterios de inclusión y exclusión, simplemente se seleccionó docentes que se encuentren cerca de nosotros y que tengan la disponibilidad de tiempo.

Unidad de análisis: es cada uno de los docentes del nivel regular que están dispuestos ayudarnos en la realización de esta investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Para este estudio se usó como técnica la encuesta ya que es el método más fácil y rápida para la recopilación de información.

Hernández, Fernández y Baptista (2006, p310) dicen que esta técnica es la más usada para obtener la información de manera rápida y sencilla.

Como instrumento se usó el cuestionario con escala de Likert para ambas variables de estudio, la cual esta validada por 3 expertos (ANEXO 4 y 5)

La confiabilidad de este instrumento para la variable Teletrabajo es de 0.893, el cual nos indica que es altamente confiable. El cuestionario para variable Estrés Laboral tiene una confiabilidad de 0.902 Alfa de Cronbach. (ANEXO 6)

3.5. Procedimientos

Para la recopilación de los datos de los docentes del nivel básico, se usó dos cuestionarios en escala de Likert mediante la página de Google Forms, para procesar la información se utilizó Microsoft Excel y el programa SPSS versión 25, en el cual se obtuvieron gráficos y tablas estadísticas de correlación.

3.6. Método de análisis de datos

En esta investigación se aplicó la estadística descriptiva, ya que se analizó y se representó los datos a través de tablas y gráficos mediante el programa SPSS versión 25.

En el método de estadística inferencial se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman, para calcular el grado de correlación entre ambas variables en escala ordinal.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se realizó en base a las normas y políticas académicas, considerando la sinceridad de los datos obtenidos, sin manipularlas ni modificarlas, así como también informando a los docentes que la información obtenida es confidencial y anónima, sin ser divulgada por otros medios.

IV. RESULTADOS

- **Objetivo Específico 1:** Determinar el nivel del teletrabajo en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021.

Tabla 1 Nivel de Teletrabajo en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021.

Nivel	n° de colaborador	%
Bajo	0	0%
Medio	79	21%
Alto	306	79%
Total	385	100%

Nota: Datos procesados a través de programa Microsoft Excel 2016

En la tabla 1, se evidencia que existe un nivel de teletrabajo alto en los docentes del nivel básico, representado por el 79%, mientras que el 21% tiene un nivel medio.

- **Objetivo Específico 2:** Determinar el nivel de estrés laboral en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021.

Tabla 2 Nivel de estrés laboral en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021.

Nivel	n° de colaborador	%
Bajo	0	0%
Medio	75	19%
Alto	310	81%
Total	385	100%

Nota: Datos procesados a través de programa Microsoft Excel 2016

En la tabla 2, se muestra que existe un nivel de estrés laboral alto en los docentes del nivel básico, representado por un 81%, mientras que el 19% presenta un nivel medio, en la ciudad de Trujillo.

- **Objetivo Específico 3:** Determinar la relación entre el teletrabajo y el cansancio emocional en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021.

Tabla 3 *Relación entre el teletrabajo y la presión laboral en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021*

Correlaciones			
		Cansancio emocional	
Rho de Spearman	Teletrabajo	Coeficiente de correlación	0.949
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	385

Nota: Datos procesados mediante el programa SPSS versión 25.

En la tabla 3, se identifica que la correlación es de 0,949, donde se muestra que existe una relación positiva perfecta entre el teletrabajo y el cansancio emocional en los docentes del nivel básico en la ciudad de Trujillo - 2021. La significancia ha resultado un 0.000 siendo este menor al 5%, entonces existe una relación altamente significativa entre las variables de estudio.

- **Objetivo Específico 4:** Determinar la relación entre el teletrabajo y la despersonalización en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021.

Tabla 4 *Relación entre el teletrabajo y la despersonalización en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021*

		Correlaciones	
		Despersonalización	
Rho de Spearman	Teletrabajo	Coefficiente de correlación	,917**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	385

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 4, se observa que la relación entre el teletrabajo y la despersonalización es positiva perfecta, con una correlación de 0.917 en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021. La significancia ha resultado de 0.000, siendo este menor al 0.05, por lo que la relación entre las variables es altamente significativa.

- **Objetivo Específico 5:** Determinar la relación entre el teletrabajo y la falta de realización personal en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021.

Tabla 5 *Relación entre el teletrabajo y la falta de realización personal en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021*

Correlaciones			
		Falta de realización personal	
Rho de Spearman	Teletrabajo	Coeficiente de correlación	,941*
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	385

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

En la tabla 6, se observa que la relación entre el teletrabajo y la falta de realización personal es positiva perfecta, con una correlación de 0.941 en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021. La significancia ha resultado de 0.000, siendo este menor al 0.05, por lo que la relación entre las variables es altamente significativa.

- **Objetivo General:** Determinar la relación entre el teletrabajo y el estrés laboral en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021.

Tabla 6 *Relación entre el teletrabajo y el estrés laboral en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021*

		Correlaciones	
			Estrés Laboral
Rho de Spearman	Teletrabajo	Coeficiente de correlación	,986*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	385

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

En la tabla 6, se observa un coeficiente de correlación del 0.986 entre las variables de estudio, esto indica que existe una relación positiva perfecta entre el teletrabajo y el estrés laboral en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021.

Contrastación de la hipótesis: Existe relación significativa entre el teletrabajo y el estrés laboral en los docentes del nivel básico de la Ciudad de Trujillo - 2021.

Tabla 7 *Relación entre el teletrabajo y el estrés laboral en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021*

		Correlaciones	
			Estrés Laboral
Rho de Spearman	Teletrabajo	Coeficiente de correlación	,986*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	385

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

Hi: Existe relación significativa entre el teletrabajo y el estrés laboral en los docentes del nivel básico de la Ciudad de Trujillo - 2021.

Ho: No existe relación significativa entre el teletrabajo y el estrés laboral en los docentes del nivel básico de la Ciudad de Trujillo - 2021.

En la tabla 8, se muestra una significancia del 0.000, siendo este menor del 0,05, esto significa que la relación entre ambas variables es altamente significativa, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación, la cual indica que existe una relación significativa entre el teletrabajo y el estrés laboral en los docentes del nivel básico de la Ciudad de Trujillo - 2021.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo específico 1, se determinó que existe un nivel alto de teletrabajo, el cual está representado por el 79%, mientras que el 21% presenta un nivel medio. esto quiere decir que los docentes del nivel básico de han recibido cursos o talleres acerca de la nueva modalidad de enseñanza. Este resultado se asemeja al de Suarez (2020), quien obtuvo un nivel alto de teletrabajo representado con el 87.5%, y un nivel medio con el 12.5% en los docentes. También el resultado se relaciona al de Avilés y Paris (2021), quienes tuvieron como resultado un nivel de teletrabajo medio con 55%. Así mismo el autor Bellido (2006), nos dice que el Teletrabajo es un modo de vida el cual las personas se adaptan para poder laborar desde diferentes lugares (aptos para realizar sus funciones), incluyendo al Telecommuting. Por lo tanto, los resultados obtenidos sobre el nivel de Teletrabajo son acordes a los estudios contrastados en esta investigación.

De acuerdo al objetivo específico 2, se confirmó que existe un nivel de estrés laboral alto con el 81% y un nivel medio con el 19% en los docentes del nivel básico. Este resultado es idéntico al de Párraga y Escobar (2020), quienes en su investigación obtuvieron que el 90% de docentes encuestados presentan estrés laboral. Igualmente, este resultado se relaciona al del estudio de Cuba (2019) quien obtuvo un nivel de estrés laboral medio con el 75% de sus encuestados y un nivel alto con el 21%. El autor Vidal (2019) define al estrés laboral como el exceso de trabajo afectando la salud y la productividad del trabajador, siendo este un problema que se debe manejar con urgencia dentro de la empresa. Los resultados de esta investigación para el objetivo específico 2 son consecuentes a los estudios contrastados.

En el objetivo específico 3, se determinó que la relación entre el teletrabajo y la dimensión cansancio emocional es positiva perfecta, con una correlación de 0.949 Rh-Spearman en los docentes del nivel básico, así mismo la significancia ha resultado un 0.000 siendo p-valor menor al 0.05, entonces existe relación altamente

significativa. Estos resultados son similares al del Ávila y Hoyos (2021), quienes en su estudio obtuvo una correlación inversa moderada entre el Teletrabajo y el cansancio emocional con un Rh de Pearson de -0.390, con una significancia de 0.013, indicando una relación significativa entre las variables de estudio. Así mismo Quiñonez y Soriano (2021) en su estudio determino una relación negativa moderada de -0.452, con una significancia de 0.000, por lo cual indica que la relación entre la variable Teletrabajo y la dimensión cansancio emocional es altamente significativa. Las autoras Puebla y Vinader (2021) informan que el teletrabajo tiene beneficios importantes, pero también tiene algunas consecuencias para el teletrabajador como es el aislamiento social, estrés, cansancio emocional, lo cual afecta la salud mental. Esto se debe a una mala implementación de esta modalidad, sin tener experiencia en el uso de las TIC. Los hallazgos concuerdan con los autores ya mencionados en este estudio.

Para el objetivo específico 4, se relacionó la variable teletrabajo y la dimensión despersonalización, obteniendo una correlación de 0.917, existiendo una relación positiva perfecta con una significancia de 0.000, la cual indica que la relación es altamente significativa; este resultado se asimila al de Quiñonez y Soriano (2021) quienes obtuvieron una correlación negativa baja entre el Teletrabajo y la Despersonalización, con una significancia de 0.000, por ende la relación es altamente significativa. Ávila y Hoyos (2021) en su investigación determinaron una correlación negativa moderada de -0.458 entre el teletrabajo y la dimensión despersonalización con un p-valor = 0.003, indicando que hay una relación altamente significativa. Los autores Schaufeli et al. (2020) mencionan que la despersonalización es la separación que tiene una persona de su entorno y actividades, desconociendo sus capacidades y la oportunidad de desempeñar sus funciones. Los resultados obtenidos concuerdan con los estudios contrastados en esta investigación.

Respecto al objetivo específico 5, se aplicó la relación entre el teletrabajo y la falta realización personal a través de Rho de Spearman, resultando una correlación de 0,941, donde se muestra que existe una relación positiva perfecta, así mismo la significancia ha resultado un 0.000, la cual indica que la relación es altamente significativa en las variables de estudio. Quiñonez y Soriano (2021) en su investigación obtuvieron que la correlación entre el Teletrabajo y la realización personal es negativa baja de -0.324, con una significancia de 0.000 por ende se afirma que existe relación significativa entre las variables ya mencionadas. Este resultado es contrariado por Ávila y Hoyos (2021) quienes tuvieron como resultado una correlación negativa baja de -0.179 entre el Teletrabajo y la realización personal, con una significancia de 0.269, la cual indica que no existe relación entre las variables. Schaufeli et al. (2020) dicen que la falta de realización personal consiste en la realización insatisfecha profesional y/o personal que surge cuando resulta que las exigencias que se le imponen superan su capacidad para cumplirlas adecuadamente. Estos resultados obtenidos son consistentes con los estudios comparados en esta investigación.

Respecto al objetivo general, se obtuvo que existe relación entre el teletrabajo y el estrés laboral en los docentes del nivel básico, con una correlación del 0.986, indicando que la relación es positiva perfecta entre las variables; este resultado es contrarrestado con la investigación de Ávila y Hoyos (2021), quienes tuvieron como resultado una correlación negativa moderada de -0.481 entre el teletrabajo y el estrés laboral. Así mismo Garay y Rios (2021) determinaron que la relación entre el teletrabajo y el estrés laboral es positiva baja con una correlación de 0,281. La autora Barbosa (2013) menciona que para que el teletrabajo se lleve adecuadamente se debe estar capacitando constantemente, tener un ambiente idóneo, tener los materiales y herramientas necesarias, para que se pueda desarrollar las actividades al 100% evitando la desconcentración, el cansancio y estrés. Así mismo Blanco (2003) dice que el estrés laboral está afectando tanto a las personas y a las empresas, ya que no abra un buen desempeño dentro de ellas. Los resultados obtenidos en el objetivo general con corroborados por los autores de las investigaciones ya mencionadas

De acuerdo a la contrastación de la hipótesis se obtuvo que el p-valor es de 0.000, siendo menor al 5%, por ende, se acepta la hipótesis de investigación (Hi), indicando que existe una relación significativa entre el teletrabajo y el estrés laboral en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo. Este resultado se asimila al de Ávila y Hoyos (2021) quienes en la relación entre el teletrabajo y el estrés laboral obtuvieron un p-valor de 0.002, aceptando su hipótesis de investigación, por lo tanto, existe una relación entre las variables ya mencionadas. Igualmente es revalidado por los autores Garay y Rios (2021) quienes en su investigación sobre el teletrabajo y su relación con el estrés laboral obtuvieron a través de la correlación de Pearson un p-valor de 0.048, permitiendo aceptar su hipótesis de investigación.

VI. CONCLUSIONES

En relación al primer objetivo específico, se determinó que los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo presentan un nivel alto de Teletrabajo con un 79% y un nivel medio con el 21%, esto quiere decir que los docentes han venido realizando sus funciones mediante esta modalidad al 100%, adquiriendo poco a poco los conocimientos sobre las herramientas digitales.

Con respecto al segundo objetivo específico se obtuvo que el nivel de estrés laboral en los docentes del nivel básico es alto con un 81% y el 19% de los docentes con un nivel medio, esto es por el agotamiento y el cansancio de estar frente a un ordenador y al tiempo de adaptación a la modalidad del teletrabajo.

Para el objetivo específico 3, se determinó que la relación entre el teletrabajo y el cansancio emocional es positiva perfecta, esto nos indica que a mayor nivel de teletrabajo mayor cansancio emocional habrá en los docentes debido a la carga laboral y al manejo de las nuevas tecnologías.

Respecto al cuarto objetivo específico, se concluyó que existe una relación positiva perfecta entre la variable teletrabajo y la dimensión despersonalización, además que es altamente significativa porque su p-valor es < 0.05 . esto se debe a que los docentes carecen de sentimientos frente a los alumnos, debido a la presión y carga laboral.

Para el objetivo específico 5, se obtuvo una relación positiva perfecta entre el teletrabajo y la falta de realización personal, por lo tanto, se infiere que a mayor nivel de teletrabajo la falta de realización personal será alta, ya que el docente no presenta emociones de adquirir nuevos conocimientos tecnológicos e informáticos y superarse.

Respecto al objetivo general, se obtuvo que existe relación positiva perfecta entre el teletrabajo y el estrés laboral en los docentes del nivel básico, esto significa que a más tiempo de trabajo mediante la modalidad del teletrabajo los docentes tendrán más trabajo, mayor presión laboral, más capacitaciones, por ende, mayor estrés laboral tendrán al realizar sus funciones.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a las diferentes instituciones educativas capacitar a los docentes para un buen manejo de las plataformas educativas como; Moodle, Canvas, Zoom, Google Meet, etc. esto se verá reflejado en la buena enseñanza. Así mismo proporcionar herramientas de fácil

Para disminuir el estrés laboral se sugiere a los docentes tener un espacio cómodo para realizar sus funciones, tener un horario establecido con tiempos de descanso. A las instituciones se propone desarrollar actividades extra laborales (yincanas, deportes, paseos, etc.) esto ayudara que los docentes se relajen, y descansen de sus labores, evitando el estrés laboral.

Se sugiere a las instituciones brindar talleres psicológicos (acompañamiento emocional) para poder ayudar a los docentes a manejar la frustración, la depresión, agotamiento, donde puedan expresar sus emociones. Crear programas que incrementen la satisfacción laboral y su salud psicológica.

A las diferentes instituciones se aconseja realizar actividades y dinámicas entre docentes y alumnos para una mejor integración y acercamiento. Promover actividades entre la vida familiar y laboral, aumentando el desempeño de sus funciones y no afecte su vida personal con lo profesional.

Se recomienda a los docentes tener una mejor organización, a plantearse objetivos y metas, como mejorar el manejo de las TICS, así tener un mejor conocimiento de las nuevas tecnologías y seguir auto superándose.

A las instituciones educativas se sugiere tener una mejor comunicación con los docentes para poder identificar los diferentes agentes estresores (sobrecarga laboral, depresión, mal clima laboral, actividades repetitivas, etc.), así desarrollar programas y/o actividades para que estos agentes estresores no afecte su salud ni la enseñanza del alumnado. Además de implementar equipos tecnológicos para que se pueda desarrollar las actividades eficientemente.

REFERENCIAS

Agreda Pérez, R. Y., & Aguilar Valencia, C. S. (2021). *Carga laboral y percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021* [Tesis, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69692>

Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas – Venezuela 5^o. ed. Episteme.

[Avila Zare, D. C.](#) & [Hoyos Rivera, B. M.](#) (2021). *Relación entre el teletrabajo y el estrés laboral en los docentes de la i.e. Florencia de Mora Sandoval, Huamachuco – 2021*. [Licenciada en administración Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77620>

Avilés Criollo, I. b., & Paris Moreno Avilés, a. b. (2021). *Incidencia del estrés laboral durante el teletrabajo de los docentes en la unidad educativa olmedo del cantón Daule*. [Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil-Facultad de Ciencias Psicológicas]. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/reduq/55556/1/PDF-PROYECTO%20INVESTIGACION%20AVILES%20-PARIS-MORENO%20-ROMMO%20%281%29%20%281%29.pdf>

Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación (3^a. ed.)*. Ciudad de México: Grupo Editorial Patria. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas de Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)

Barbosa, V. K. (2013). *Teletrabajo, Liderar y Trabajar en Equipos a distancia*. Ed. Dunken.

<https://books.google.com.ec/books?id=Jv3Y79Xg5JAC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Blanco Guzmán, M. (2003). El estrés en el trabajo. *Ciencia y cultura*, 12, 71–78.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232003000100008

Bellido, A. (2006). *Teletrabajo hoy: como hacer dinero y mejorar tu vida trabajando en línea*. Editorial Lulu.com.

https://books.google.com.pe/books?id=fgg-sT4VGzkC&printsec=frontcover&dq=bellido+2006+teletrabajo&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=bellido%202006%20teletrabajo&f=false

Benites Ruiz, J. H. (2020). *Implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios, Trujillo 2020* [Tesis, Universidad Cesar Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55413>

Calderón Muchcco, C. C., & Pinedo Tuesta, J. F. (2020). *Estrés laboral y variables sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19)*

Trujillo [Tesis, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65815/Calderon_MCC-Pinedo_TJF-SD.pdf?sequence=1

Chuco, V. (2021). *El teletrabajo y su impacto en el estrés de los trabajadores*.

[Neumann Business Review, 7(1), 81-98].

<https://doi.org/10.22451/3006.nbr2021.vol7.1.10059>

[Cuba Lozano, R. N. \(2019\). *Estrés laboral en docentes de educación secundaria del distrito de Mazamari – Satipo*. \[Universidad Nacional del Centro del Perú\] \[https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5365/T010_43702953_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y\]\(https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5365/T010_43702953_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y\)](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5365/T010_43702953_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Di Martino, V. y WIRTH, L. (1990). Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida. *Revista Internacional de Trabajo*, 109(4), 469 – 498. <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/40187>

Duque, E., Sandoval, J., y Idrovo, S. (2021). Remote Work, Work Stress, and Work-Life during Pandemic Times: A Latin America Situation. *International journal of environmental research and public health*, 18(13), 70-69. <https://doi.org/10.3390/ijerph18137069>

Flores Guisamano, K. (2021). *Estrés laboral generado por el teletrabajo durante el Covid19, en los docentes de la Unidad Educativa Nelson Ortiz Stefanuto de la ciudad de Esmeraldas*. [Tesis de Maestría Gestión de Riesgos, Mención Prevención de Riesgos Laborales, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2626>

Flores, J. y Torres, R. (2020). *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*, [Tesis Pregrado, Universidad Internacional SEK]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3855>

French, J., Rodgers, W. y Cobbs, S. (1974). *Adjustment as person-environment fit*. In G. Coelho, D. Hamburg, & J. Adams (Eds.), *Coping and adaptation* (pp. 316-333). New York: Basic Books

[Garay Condemarín, G. N. y Ríos Cruz, R. J. \(2021\). *El teletrabajo y su relación con el estrés laboral en los colaboradores de la municipalidad de Parcoy - La Libertad 2021*. \[Tesis Licenciado en Administración, Universidad Cesar Vallejo\]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78790>](#)

García Lino, M. E. (2020). *Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta*. [Revista San Gregorio, (43), 140-154.].
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000400140

Hernández, R., Fernández, E. Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hil

Karasek, R. A. (1981). *Job Socialisation and Job Strain: The Implications of Two Related Psychosocial Mechanism for Job Design*. En *Working Life* de B. GARDELL Y C. JOHANSSON. Chichester: John Wiley and Sons

López García, J. M., Adorno Ocampos, A. E., & Cárdenas Areco, A. B. (2021). *Stress perceived by elementary and middle school teachers in Paraguay during the Covid-19 pandemic*. *Revista virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 8(2), 67–75. <https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2021.08.02.67>

López, E. y Neira, D. (2019). *El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de crédito del Perú de la Provincia de Trujillo – Perú, 2019*. [Tesis Pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego].
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5830>

Manjarrés Moyano, E., Martínez Suárez, S. M., Pulido Casallas, M. T., Rivera Tolosa, E. M., & Trujillo Hernández, M. (2020). *Estrés laboral y carga mental desencadenado por el trabajo remoto* [Universidad Politécnico grancolombiano]. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2593>

Ministerio de Salud y Protección Social (2021). *Salud mental: El 52.2% de los limeños sufre de estrés debido a la pandemia*. Recuperado de: <https://www.minsa.gob.pe/newsletter/2021/edicion-72/nota4/index.html>

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2015). *Teletrabajo todo acerca de esta oportunidad*. Recuperado de <http://www.teletrabajo.gob.pe/que-es/>

Moreno, B. y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. (tesis postgrado) Universidad Autónoma de Madrid.

Naranjo Andrade, A. (2020). *Nivel de estrés laboral en los profesores de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación ante la modalidad de Teletrabajo durante la emergencia sanitaria debido a la pandemia de COVID-19* [Bachelor's thesis, Universidad del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10180>

Nilles, J. (1973). *The telecommunications-transportation tradeoff, Options for tomorrow and today*. California. Jala International.

Oleas, J. (2021). *Estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Cristo Rey" a consecuencia de las actividades de teletrabajo*

por Covid19, (tesis Postgrado) Pontifica Universidad Católica del Ecuador:
[.https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2647](https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2647)

Organización Internacional del Trabajo OIT (2016). Estrés en el trabajo un reto colectivo. Safeday. Recuperado de:
<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

Ortiz, F. (1995). El Teletrabajo: Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología. Madrid. España. Editorial McGraw&Hill,

Párraga, K. L. P., y Escobar, R. (2020). *Estrés laboral en docentes de educación básica por el cambio de modalidad de estudio presencial a virtual* [Universidad Técnica de Manabí], Artículo de investigación. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada "YACHASUN"*, 4(7), 2697-3456].
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8377865>

Peche Balcazar, K. L., & Vasquez Nuñez, J. M. (2021). *Estrés laboral en contexto remoto en docentes de educación básica regular, Chiclayo* [Licenciado, universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9132>

Pineda. A. W. F., Talepcio, J. D., & Alva, R. C. L. (2021). Estrés laboral del docente de primaria, en el trabajo remoto. *Revista ciencia y tecnología*, 17(3), 25–33.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3827>

Price Waterhouse Cooper PWC (2021). *Benchmarking de Recursos Humanos COVID-19*. Recuperado de: <https://www.pwc.pe/es/assets/document/PwC-Estudio-Benchmark-HR.pdf>

Puebla, M. B., y Vinader, S. R. (2021). *Ecosistema de una pandemia. Covid 19, la transformación mundial.* Dykinson.

<https://books.google.com.pe/books?id=nUhQEAAAQBAJ&pg=PA369&dq=Puebla+y+Vinader++teletrabajo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjYvMbro8z4AhUFGLkGHYrNCbwQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q&f=false>

[Quiñonez Carrión, E. C., & Soriano Zuasnar, J. L. \(2021\). *Teletrabajo y síndrome de burnout en los docentes de la universidad continental-sede Huancayo, 2020.* \[Bachiller en Administración Universidad Continental, Huancayo, Perú.\]](#)

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10377/1/IV_FCE_317_TI_QUI%c3%b1onez_Soriano_2021.pdf

Raymundo Castro, Y. (2021). *Estrés laboral y salud mental en el contexto de la pandemia COVID-19 en docentes de educación secundaria, Huancavelica-2020* [Tesis, Universidad Peruana los andes].

<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2275>

Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional.* México. 8ª. edición. Prentice Hall.

Rodríguez Tarrillo, A. M. (2020). *El teletrabajo y las enfermedades ocupacionales: a propósito de la pandemia del COVID-19* [Tesis, Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/7002>

Roldán-Bazurto, M. A., & Díaz-Macías, T. M. (2021). *Afrontamiento al estrés por teletrabajo en docentes de la Unidad Educativa Emilio Bowen Roggiero.* [Dominio de las Ciencias, 7(1), 133-146].

<https://dominodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1695>

Sanguinetti, W. (2003). *El Teletrabajo: notas sobre su calificación y régimen jurídico*. FORO JURÍDICO. Lima. Editorial Asociación Civil Foro Académico.

Sarayasi Ccuno, R. (2021), *Estrés laboral y desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa – 2020*. [Maestro en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60213/Sarayasi_CRH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Schaufeli, W.B., De Witte, H. y Desart, S. (2020). *Manual Burnout Assessment Tool (BAT) – Version 2.0*. KU Leuven, Belgium: Unpublished internal report. <https://burnoutassessmenttool.be/wp-content/uploads/2020/08/Test-Manual-BAT-English-version-2.0-1.pdf>

Suarez Vásquez, L. M. (2021), *implementación del teletrabajo y calidad de servicio de la unidad de gestión educativa local San Pablo, año 2020* [Maestra en Gestión pública, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46386/Suarez_VLM-SD.pdf

Vásquez Garay, L. V. (2020). *Estrés laboral y desempeño de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2020* [Tesis, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57975>

Veliz Huanca, F. S. (2021). *Trabajo remoto, estrés percibido y salud mental, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020* [Doctorado en Gestión Público y Gobernabilidad, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59996>

Vidal, L. V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención*. Prensas de la Universidad de Zaragoza. https://books.google.com.pe/books?id=AvKRDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=el+estres+laboral+victor+vidal&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Zúñiga, A. (2013). Estamos preparados para teletrabajar, Escritura Pública, España, septiembre – octubre. Escritura pública. Recuperado de: <https://www.notariado.org/portal/documents/176535/525113/num+83%20++SUMARIO+N%C2%BA+83+--+Septiembre-Octubre+2013++EN+PLE%20NO+DEBATE+%20+%C2%BFEstamos+preparados+para+teletrabajar+.pdf/e3d86ad8-31eb-479e-6eaa-1e887c4cd1e6?t=%201581927038424>

ANEXOS

ANEXO 1: TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Teletrabajo	Ortiz (1995) define al Teletrabajo como las actividades que un trabajador desarrolla para su organización sin ir a ella, utilizando las telecomunicaciones.	Encuesta a docentes en actividades de teletrabajo, conformada por 20 preguntas.	Cultura organizacional	Compromiso, planificación previa de los aprendizajes, conocimiento, manejo de contenidos, plan de trabajo	ordinal
			Herramientas tecnológicas	uso de TICS, ambiente, estrategias, evaluación.	
			Procesos	Control y seguimiento, evaluación	
			Capacitación	Capacitación para el teletrabajo, Planificación, Expectativas de aprendizajes	
Estrés Laboral	Karasek (1981) nos dice que el estrés laboral es el efecto de la demanda de trabajo y sus factores. Es decir, son las reacciones al entorno del trabajo	"Cuestionario de Estrés Laboral conformado por 22 ítems.	Cansancio emocional	Sensación de depresión, agotamiento emocional	ordinal
			Despersonalización	Respuesta impersonal, carencia de sentimientos	
			Falta de Realización personal.	Sentimientos de competencia, realización	

ANEXO 2: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE TELETRABAJO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias.

¿Usted manifiesta su voluntad de participar en la investigación y brinda su consentimiento?

Sí ()

No ()

Nº	ÍTEMS	ESCALA				
		Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
	Variable 2: Teletrabajo					
	D1. Cultura organizacional					
1	Demuestra compromiso con los objetivos institucionales					
2	Se desempeña de acuerdo a una planificación previa de los aprendizajes					
3	Demuestra dominio en los conocimientos durante el teletrabajo					
4	Desarrolla habilidades en el manejo de contenidos en línea					
5	Presenta un plan de trabajo previamente					
	D2. Herramientas tecnológicas					
1	Capacitación sobre el uso de los tics.					
2	Realizan actividades orientadoras dirigidas a docentes y estudiantes.					
3	Planifica estrategias metodológicas a través de los tics.					
4	Genera un ambiente adecuado para la enseñanza.					
5	Desarrolla acciones de seguimiento para la evaluación de los aprendizajes					
	D3. Optimización de procesos					
1	Demuestra compromisos en su práctica docente.					
2	Coordina las actividades con sus compañeros					
3	Establece estrategias organizativas del teletrabajo.					

4	Realiza control y seguimiento a las actividades					
5	Evalúa la participación mediante el teletrabajo					
	D4. Capacitación.					
1	Participa en talleres de capacitación para el teletrabajo					
2	Planifica tiempo para la capacitación y formación docente					
3	Satisface expectativas de aprendizajes durante el teletrabajo					
4	Asiste a las actividades de desarrollo profesional					
5	Promueve la capacitación y búsqueda de información					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Clima laboral y el teletrabajo de los docentes de la Unidad Educativa
fiscal "Replica Aguirre Abad", Ecuador, 2020**

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

AUTOR:

Corozo Palma, Richard Baldomero (ORCID: 0000-0002-5080-9022)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA – PERÚ

2021

ANEXO 3: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias.

¿Usted manifiesta su voluntad de participar en la investigación y brinda su consentimiento?

Sí ()

No ()

N	Ítems	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agostado.					
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 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.					



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

ANEXO 04: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE TELETRABAJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: Clima laboral y el teletrabajo de los docentes de la unidad educativa fiscal "Replica Aguirre Abad" Ecuador, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN				
				Totalmente de acuerdo	Mucho de acuerdo	Bastante de acuerdo	Algo de acuerdo	Nada de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			
										SI	NO		SI	NO	SI	NO
Teletrabajo El teletrabajo es una forma de organizarse laboralmente, que se realiza fuera del establecimiento principal, sin interactuar físicamente con los demás colegas del trabajo, donde las nuevas tecnologías hacen posible facilitar la comunicación. (Suares, 2020, pág. 9)	Cultura organizacional "Se refiere al conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones" (González, Ochoa, & Celaya, 2016, pág. 18)	Compromiso institucional	1. Demuestra compromiso con los objetivos institucionales								X		X			
		Planificación previa de los aprendizajes	2.. Demuestra compromiso con los objetivos institucionales									X		X		
		dominio en los conocimientos durante el aprendizaje	3. Se desempeña de acuerdo a una planificación previa de los aprendizajes									X		X		
		Manejo de contenidos en línea	4.. Desarrolla habilidades en el manejo de contenidos en línea									X		X		
	Plan de trabajo	5. Presenta un plan de trabajo previamente									X		X			
	Herramientas tecnológicas "Son programas y aplicaciones que pueden ser utilizadas por muchas personas, fácil de utilizar y sin la necesidad de tener que pagar por ello. Estas herramientas están a disposición de todas las personas y nos ofrece intercambiar información y	Uso de los tics	6. Capacitación sobre el uso de los tics.										X		X	
	Actividades orientadoras	7. Realizan actividades orientadoras dirigidas a docentes y estudiantes.											X		X	

conocimiento" (Sierra, Bueno, & Monroy, 2016, pág. 55)	Estrategias metodológicas	8. Planifica estrategias metodológicas a través de los tics.											X		X	
	Ambiente adecuado para la enseñanza seguimiento o para la evaluación	9. Genera un ambiente adecuado para la enseñanza.											X		X	
Optimización de procesos "Es la disciplina de ajustar un proceso para optimizar de un conjunto específico de parámetros sin violar alguna restricción. Los objetivos comunes son minimizar el costo y maximizar el rendimiento y/o la eficiencia" (Rico, 2016, pág. 58)	práctica docente.	11 Demuestra compromisos en su práctica docente.											X		X	
	actividades grupales	12. Coordina las actividades con sus compañeros											X		X	
	estrategias organizativas del teletrabajo.	13. Establece estrategias organizativas del teletrabajo.											X		X	
	control y seguimiento.	14.. Realiza control y seguimiento a las actividades											X		X	
Capacitación "La capacitación o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su	Evaluación	15. Evalúa la participación mediante el teletrabajo											X		X	
	Capacitación para el teletrabajo	16Participa en talleres de capacitación para el teletrabajo											X		X	
	Planificación	17. Planifica tiempo para la capacitación y formación docente											X		X	

	personal" (Andino, 2018, pág. 112)	Expectativas de aprendizajes	18. Satisface expectativas de aprendizajes durante el teletrabajo																X	X			
		Desarrollo profesional	19. Asiste a las actividades de desarrollo profesional																	X	X		
		Capacitación y búsqueda de información	20. Promueve la capacitación y búsqueda de información																	X	X		


MSc. Julio Cesar Arrata Segarra
 Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Teletrabajo.

OBJETIVO: Determinar la relación del teletrabajo y el clima laboral con los docentes.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Fiscal, "Replica Aguirre Abad", Ecuador, 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ARRATA SEGARRA, JULIO CESAR.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestro en Administración en la Educación.

VALORACIÓN

Muy bueno	Bueno	Regular
-----------	------------------	---------

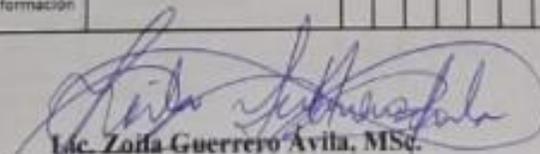

MSc. Julio Cesar Arrata Segarra
 Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Clima laboral de los docentes de la unidad educativa fiscal "Réplica Aguirre Abad" Ecuador, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				Totalmente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Algo de acuerdo	Nada de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
Teletrabajo El Teletrabajo es una forma de organizarse laboralmente, que se realiza fuera del establecimiento principal, sin interactuar físicamente con los demás colegas del trabajo, donde las nuevas tecnologías hacen posible facilitar la comunicación (Suarez, 2020, pág. 9)	Cultura organizacional "Se refiere al conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones" (González, Ochoa, & Celaya, 2016, pág. 18)	Compromiso institucional	1. Demuestra compromiso con los objetivos institucionales						X		X		X		X		
		Planificación previa de los aprendizajes	2. Demuestra compromiso con los objetivos institucionales						X		X		X		X		
		dominio en los conocimientos durante el teletrabajo	3. Se desempeña de acuerdo a una planificación previa de los aprendizajes						X		X		X		X		
		Manejo de contenidos en línea	4. Desarrolla habilidades en el manejo de contenidos en línea						X		X		X		X		
		Plan de trabajo	5. Presenta un plan de trabajo previamente						X		X		X		X		
	Herramientas tecnológicas "Son programas y aplicaciones que pueden ser utilizadas por muchas personas, fácil de utilizar y sin la necesidad de tener que pagar por ello. Estas herramientas están a disposición de todas las personas y nos ofrece intercambiar información y conocimiento" (Sierra, Bueno, & Monroy, 2016, pág. 55)	Uso de los tics	6. Capacitación sobre el uso de los tics.						X		X		X		X		
		Actividades orientadoras	7. Realizan actividades orientadoras dirigidas a docentes y estudiantes.						X		X		X		X		
		Estrategias metodológicas	8. Planifica estrategias metodológicas a través de los tics.						X		X		X		X		
		Ambiente adecuado para la	9. Genera un ambiente adecuado para la enseñanza.						X		X		X		X		

	enseñanza Seguimiento para la evaluación	10. Desarrolla acciones de seguimiento para la evaluación de los aprendizajes							X	X	X	X	
Optimización de procesos "Es la disciplina de ajustar un proceso para optimizar de un conjunto específico de parámetros sin violar alguna restricción. Los objetivos comunes son minimizar el costo y maximizar el rendimiento y/o la eficiencia" (Rico, 2016, pág. 58)	práctica docente	11. Demuestra compromisos en su práctica docente.							X	X	X	X	
	actividades grupales	12. Coordina las actividades con sus compañeros							X	X	X	X	
	estrategias organizativas del teletrabajo	13. Establece estrategias organizativas del teletrabajo.							X	X	X	X	
	control y seguimiento	14. Realiza control y seguimiento a las actividades							X	X	X	X	
	Evaluación	15. Evalúa la participación mediante el teletrabajo							X	X	X	X	
Capacitación "La capacitación o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su persona" (Andino, 2018, pág. 112)	Capacitación para el teletrabajo	16. Participa en talleres de capacitación para el teletrabajo							X	X	X	X	
	Planificación	17. Planifica tiempo para la capacitación y formación docente							X	X	X	X	
	Expectativas de aprendizajes	18. Satisface expectativas de aprendizajes durante el teletrabajo							X	X	X	X	
	Desarrollo profesional	19. Asiste a las actividades de desarrollo profesional							X	X	X	X	
	Capacitación y búsqueda de información	20. Promueve la capacitación y búsqueda de información.							X	X	X	X	


 Lic. Zoila Guerrero Ávila, MSc.
 Evaluadora

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre clima laboral y el teletrabajo

OBJETIVO: Determinar la relación del clima laboral con el teletrabajo de los docentes

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Fiscal, "Réplica Aguirre Abad", Ecuador, 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Guerrero Ávila Zoila Eugenia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación Física

VALORACIÓN

Muy Bueno	Bueno	Regular
----------------------	-------	---------


Lic. Zoila Guerrero Ávila, MSc.
Evaluadora

ANEXO 5: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

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



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Cansancio laboral								
1	Quedo a mi trabajo me siento cansado	✓		✓		✓		
2	A menudo siento que estoy agotado	✓		✓		✓		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que irme temprano a mi casa	✓		✓		✓		
4	Trabajo con mucho estrés por lo que me siento cansado	✓		✓		✓		
5	No siento "ganas" por el trabajo	✓		✓		✓		
6	Me siento frustrado por mi trabajo	✓		✓		✓		
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	✓		✓		✓		
8	Trabajo en contacto directo con los clientes me produce bastante estrés	✓		✓		✓		
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
10	Creo que voy a dejar mi trabajo pronto si fuera posible	✓		✓		✓		
11	Creo que tengo un comportamiento más hostil con algunas personas que me rodean	✓		✓		✓		
12	Me preocupa que este trabajo me esté afectando en mi salud	✓		✓		✓		
13	Resiento la necesidad de que me permitan salir de mi trabajo	✓		✓		✓		
14	Siento que los clientes me exigen de más de lo que yo puedo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Frustración personal								
15	Puedo sentirme por voluntad propia cansado por el trabajo	✓		✓		✓		
16	Me siento muy cansado por las presiones que me presentan los clientes	✓		✓		✓		
17	Siento que trabajo en un trabajo muy difícil para poder desempeñarme en él	✓		✓		✓		
18	Me siento cansado después de trabajar junto con los clientes	✓		✓		✓		
19	No he recibido muchas cosas que necesito para poder hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
20	Siento que al leer de forma silenciosa los problemas relacionados con el trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellido y nombres del juez validador: Dr. Mg. Josmar Kap. Pacheco Restrepo DNI: 40076503
 Especialidad del validador: Psicología de la información y del conocimiento

Verificación: El juez corresponde al campo de la psicología.
 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al constructo e
 dimensional específico del constructo.
 Claridad: Se entiende en qué consiste el ítem y el constructo del ítem, en
 términos de su significado.

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando se tiene certeza en
 el ítem para medir el constructo.

17 de 06 de 2018

[Firma]
 Firma del Experto Informante.

ANEXO 6 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE TELETRABAJO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	20

El alfa de Cronbach salió 0.803 lo que indica que el instrumento es altamente confiable para la variable Teletrabajo

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	22

El alfa de Cronbach salió 0.902 lo que indica que el instrumento es altamente confiable para la variable Estrés Laboral

ANEXO 7: BASE DE DATOS

TELETRABAJO																				ESTRÉS LABORAL																														
Cultura organizacional					Herramientas tecnológicas					Optimización de procesos					Capacitación					TOTAL	Nivel	Cansancio emocional					despersonalización				realización personal				TOTAL	Nivel														
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL	P10	P11	P12	P13	P14	TOTAL	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	TOTAL				
3	4	3	4	4	18	3	3	4	3	4	17	3	5	4	4	4	20	5	4	4	3	20	75	Alta	3	4	3	4	3	3	4	3	31	3	3	5	4	5	20	3	5	4	4	4	5	4	4	33	84	Alta
4	5	4	4	21	4	4	4	4	20	4	5	5	4	5	23	5	5	5	4	24	88	Alta	4	5	4	4	4	4	4	4	37	4	4	5	5	5	23	4	5	5	4	5	5	5	5	34	98	Alta		
4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	22	4	4	4	5	21	85	Alta	4	4	4	5	4	4	4	4	38	4	3	5	5	5	22	4	4	4	5	5	4	4	4	34	94	Alta	
3	5	5	4	4	21	4	4	4	5	3	20	4	4	5	5	23	5	4	5	5	4	23	87	Alta	3	5	5	4	4	4	4	4	39	3	5	5	5	5	23	4	4	5	5	5	5	4	5	37	98	Alta
4	5	4	4	5	22	5	5	4	4	5	23	5	4	4	4	21	4	5	5	5	4	24	90	Alta	4	5	4	4	5	5	4	4	40	3	3	5	5	5	21	5	4	4	4	4	4	5	5	35	96	Alta
4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80	Alta	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	3	5	5	5	21	4	4	4	4	4	4	4	4	32	89	Alta	
4	4	5	5	23	5	4	4	5	4	22	5	4	4	5	23	5	4	5	4	23	91	Alta	4	4	5	5	5	4	4	5	41	4	4	5	5	5	23	5	4	4	5	5	5	4	5	37	101	Alta		
4	5	5	5	24	5	4	5	4	5	23	5	4	5	5	24	5	5	4	5	24	95	Alta	4	5	5	5	5	4	5	4	42	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	5	5	5	39	106	Alta		
3	5	5	4	4	21	5	5	5	4	23	4	4	5	4	22	5	4	4	5	5	23	89	Alta	3	5	5	4	4	5	5	4	40	3	4	5	5	5	22	4	4	5	5	4	5	4	5	35	97	Alta	
3	4	4	4	19	4	4	5	4	22	4	4	5	4	22	5	4	5	5	4	22	87	Alta	3	4	4	4	4	4	4	4	37	3	4	5	5	5	22	4	4	5	5	4	5	4	5	34	95	Alta		
4	5	5	5	24	5	4	5	5	24	5	5	5	4	23	4	4	5	5	5	23	94	Alta	4	5	5	5	5	4	5	5	43	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	4	5	5	36	104	Alta		
4	5	4	4	22	5	5	4	4	23	4	5	5	4	22	5	5	4	4	5	23	90	Alta	4	5	4	4	5	5	4	4	40	3	4	5	5	5	22	4	5	5	4	4	5	5	5	36	98	Alta		
5	5	5	5	25	5	5	5	5	25	5	5	5	5	25	5	5	5	5	25	100	Alta	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	110	Alta			
4	5	5	4	22	5	4	4	5	23	5	5	4	5	24	4	4	5	5	23	92	Alta	4	5	5	4	4	5	4	4	40	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	4	5	4	5	37	101	Alta			
5	5	4	5	24	5	4	5	4	22	4	4	4	5	22	5	5	4	4	23	90	Alta	5	5	4	5	4	5	4	4	41	3	4	5	5	5	22	4	4	4	5	5	5	5	5	37	100	Alta			
5	4	5	4	22	5	4	5	4	23	4	4	5	5	24	4	4	5	4	22	91	Alta	5	4	5	4	4	5	4	5	41	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	4	4	37	102	Alta				
5	4	4	5	23	5	4	4	5	22	5	4	4	4	21	4	5	5	5	4	23	89	Alta	5	4	4	5	5	4	4	5	41	3	3	5	5	5	21	5	4	4	4	4	4	4	5	35	97	Alta		
5	5	4	4	22	5	5	5	4	24	4	5	5	5	24	4	5	5	4	22	92	Alta	5	5	4	4	5	5	4	5	42	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	4	5	5	5	38	104	Alta			
5	4	5	5	23	5	4	5	4	23	4	5	5	4	22	5	4	5	4	23	93	Alta	5	4	5	5	5	4	5	5	43	4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	4	5	4	5	37	103	Alta			
5	5	4	4	23	5	5	4	4	22	5	5	5	4	24	4	4	4	5	22	91	Alta	5	5	4	4	5	5	4	4	41	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	4	4	4	4	36	101	Alta			
4	4	5	4	22	5	4	5	5	24	4	5	5	4	23	4	4	5	5	23	92	Alta	4	4	5	4	5	4	5	5	41	3	5	5	5	5	23	4	5	5	4	4	4	4	5	36	100	Alta			
4	4	5	4	22	5	4	5	4	23	4	4	5	4	22	4	5	4	5	22	89	Alta	4	4	5	4	4	5	4	4	41	3	4	5	5	5	24	5	5	4	4	4	4	4	5	35	98	Alta			
5	4	4	5	23	4	3	4	4	20	5	3	5	4	21	5	4	4	5	23	87	Alta	5	4	4	5	4	4	4	4	38	3	3	5	5	5	21	5	3	5	4	4	5	4	5	35	94	Alta			
5	5	5	5	25	5	5	5	5	25	5	5	4	5	24	5	4	5	5	24	94	Alta	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	4	5	4	39	107	Alta			
2	4	5	2	16	3	2	3	4	3	15	3	2	3	2	12	4	4	3	3	17	61	Medio	2	4	5	3	2	2	3	4	29	2	2	3	3	3	12	2	2	3	2	3	4	4	3	24	65	Medio		
3	5	4	3	18	3	4	3	3	16	4	3	3	4	3	17	4	3	4	3	18	69	Medio	3	5	4	3	3	3	4	3	31	2	3	4	4	4	17	4	3	3	4	3	4	3	4	27	76	Medio		
4	5	5	5	24	4	5	4	5	23	5	5	5	4	24	4	4	5	5	23	94	Alta	4	5	5	5	5	4	4	5	43	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	4	4	4	4	37	104	Alta			
5	4	4	4	21	5	4	4	5	22	5	4	4	5	22	5	4	4	5	22	87	Alta	5	4	4	4	4	4	4	4	38	3	4	5	5	5	22	5	4	4	5	4	5	4	5	36	96	Alta			
5	4	4	5	23	4	4	5	4	22	4	4	5	4	22	4	4	5	4	22	89	Alta	5	4	4	5	4	4	5	4	41	3	4	5	5	5	22	4	5	4	4	4	4	4	4	35	98	Alta			
4	4	4	5	22	5	4	5	5	24	4	5	4	5	23	5	4	4	5	23	92	Alta	4	4	4	5	5	4	5	4	41	3	5	5	5	5	23	4	5	4	5	5	4	5	37	101	Alta				
3	4	4	3	17	3	4	3	3	17	4	3	4	3	17	3	3	3	3	15	66	Medio	3	4	4	3	3	3	3	3	31	2	3	4	4	4	17	4	3	4	3	3	3	3	3	27	74	Medio			
5	5	4	4	22	5	4	4	5	24	4	4	4	5	22	5	4	4	5	22	90	Alta	5	5	4	4	4	5	4	5	41	2	5	5	5	5	22	4	4	4	5	4	5	4	5	36	99	Alta			
5	5	5	5	25	4	4	4	5	21	5	5	4	4	23	5	5	5	5	25	94	Alta	5	5	5	5	4	4	4	4	41	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	5	5	4	5	36	102	Alta			
5	4	5	5	24	5	4	4	4	22	4	5	4	5	23	4	5	4	4	22	91	Alta	5	4	5	5	5	4	4	4	42	4	4	5	5	5	23	4	5	4	5	4	5	4	5	36	101	Alta			
5	5	5	5	25	4	4	4	4	20	4	5	5	5	24	5	4	4	4	21	90	Alta	5	5	5	5	4	4	4	4	41	4	4	5	5	5	24	4	5	5	5	4	4	4	4	37	102	Alta			
5	5	5	5	25	4	4	4	4	21	5	5	5	4	24	4	4	4	4	21	91	Alta	5	5	5	5	5	4	4	4	42	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	4	4	4	4	36	102	Alta			
5	5	5	4	24	4	5	4	4	21	5	4	5	4	24	5	4	4	5	23	92	Alta	5	5	5	4	4	4	4	4	41	4	4	5	5	5	24	5	4	5	5	4	5	4	5	36	103	Alta			
5	4	5	4	23	5	4	5	4	22	4	4	5	4	22	4	5	5	5	24	92	Alta	5	4	5	4	5	4	5	4	42	2	5	5	5	5	22	4	5	4	4	4	5	4	5	36	100	Alta			
3	4	4	4	19	3	4	4	3	18	3	3	3	4	17</																																				

ANEXO 8: PRUEBA DE NORMALIDAD

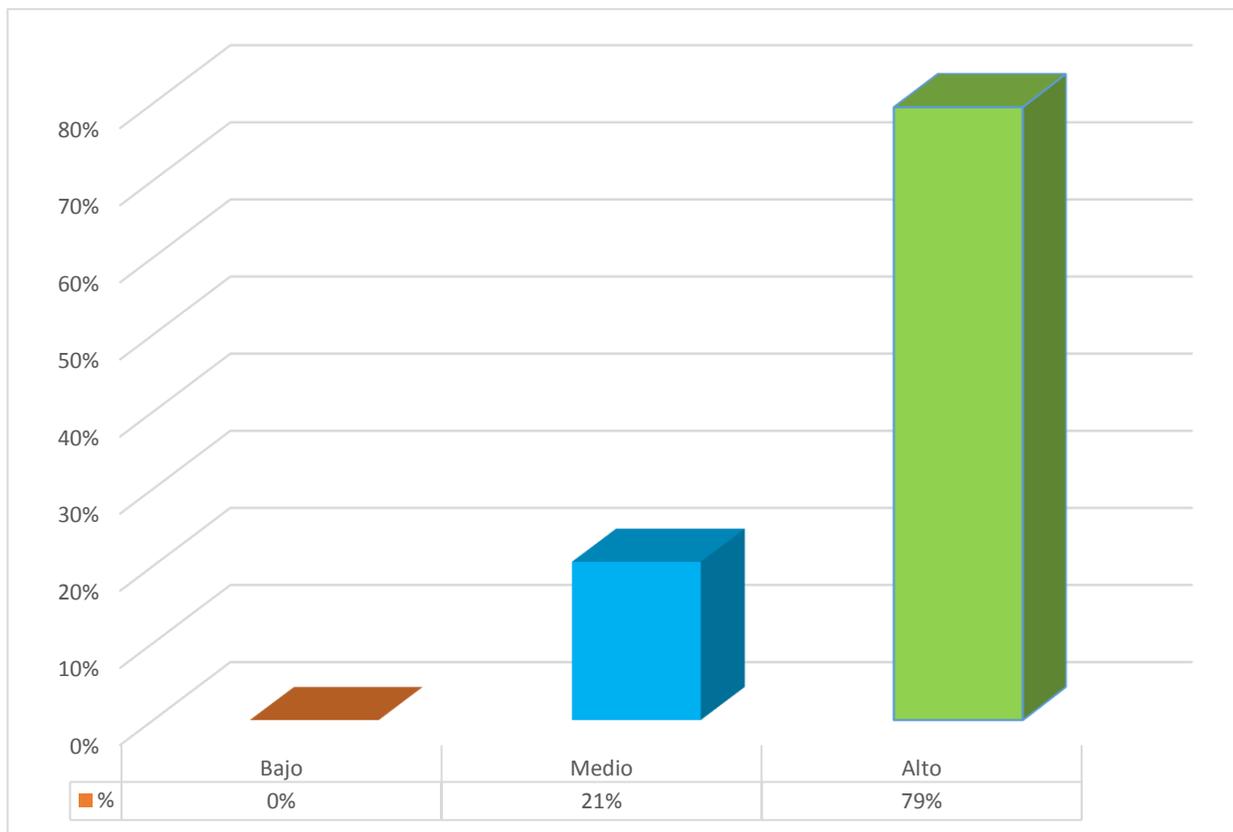
Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Teletrabajo	0.129	385	0.000
D1V1	0.154	385	0.000
D2V1	0.156	385	0.000
D3V1	0.167	385	0.000
D4V1	0.144	385	0.000
Estrés Laboral	0.133	385	0.000
D1V2	0.139	385	0.000
D2V2	0.167	385	0.000
D3V2	0.145	385	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

No hay una distribución normal (<5%) entre las variables y las dimensiones, por lo que se trabajara con una correlación de RH- Spearman.

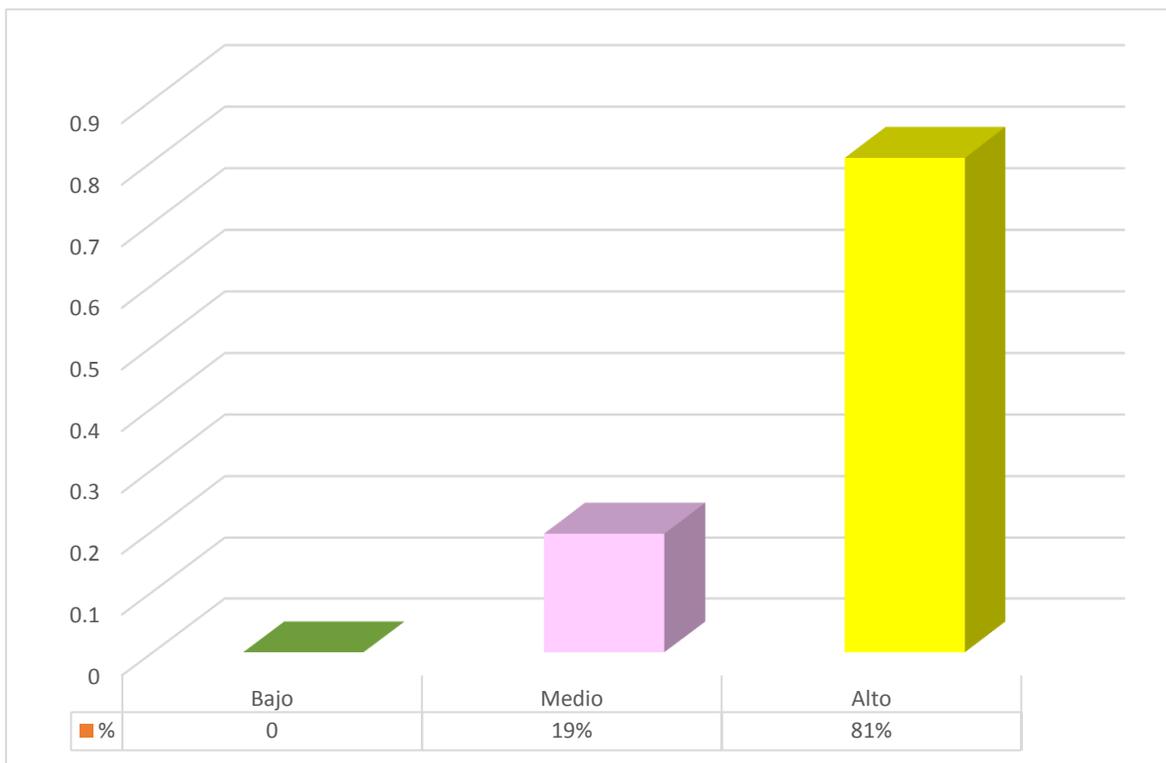
ANEXO 9: FIGURAS

Figura 1: Nivel de teletrabajo en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021



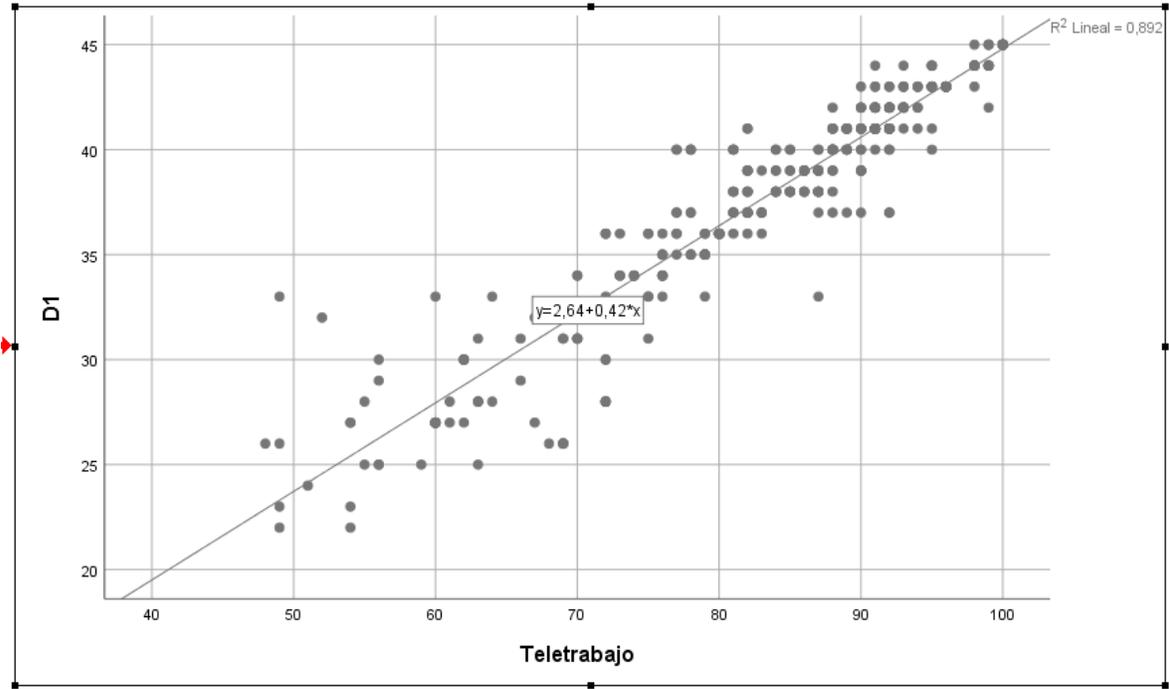
Nota: Datos procesados a través de programa Microsoft Excel 2016

Figura 2: Nivel de estrés laboral en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo, 2021



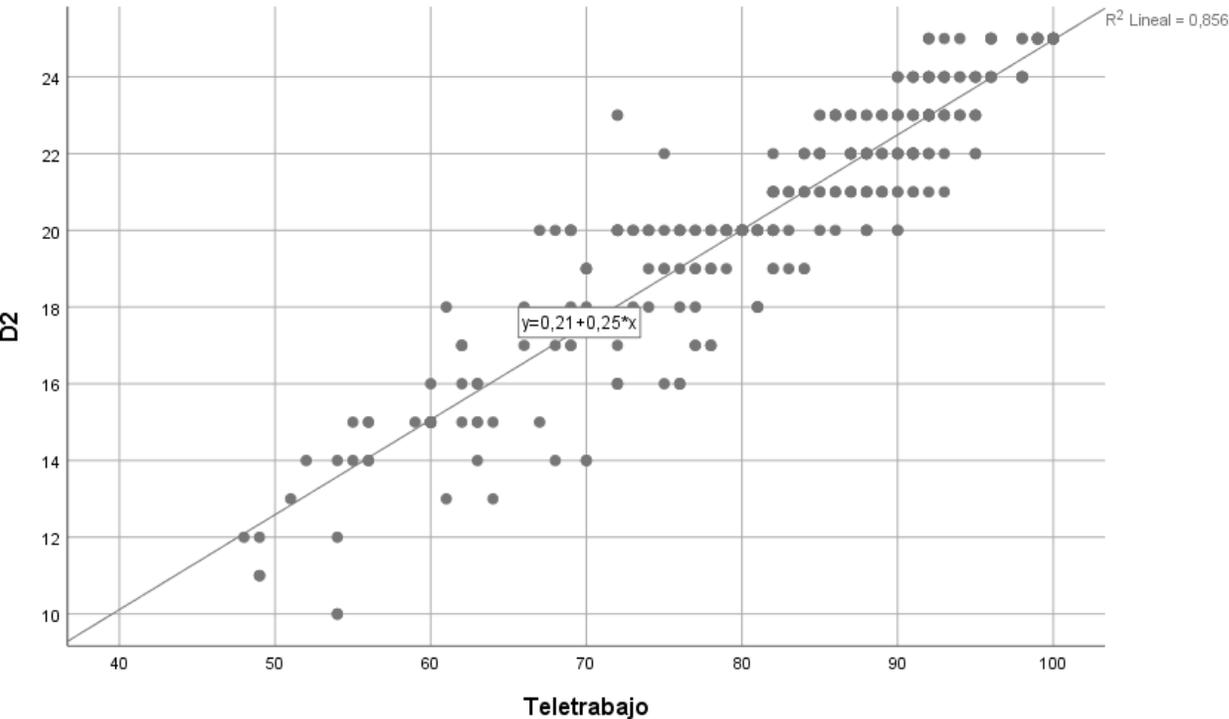
Nota: Datos procesados a través de programa Microsoft Excel 2016

Figura 3: *Relación entre el teletrabajo y la presión laboral en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021*



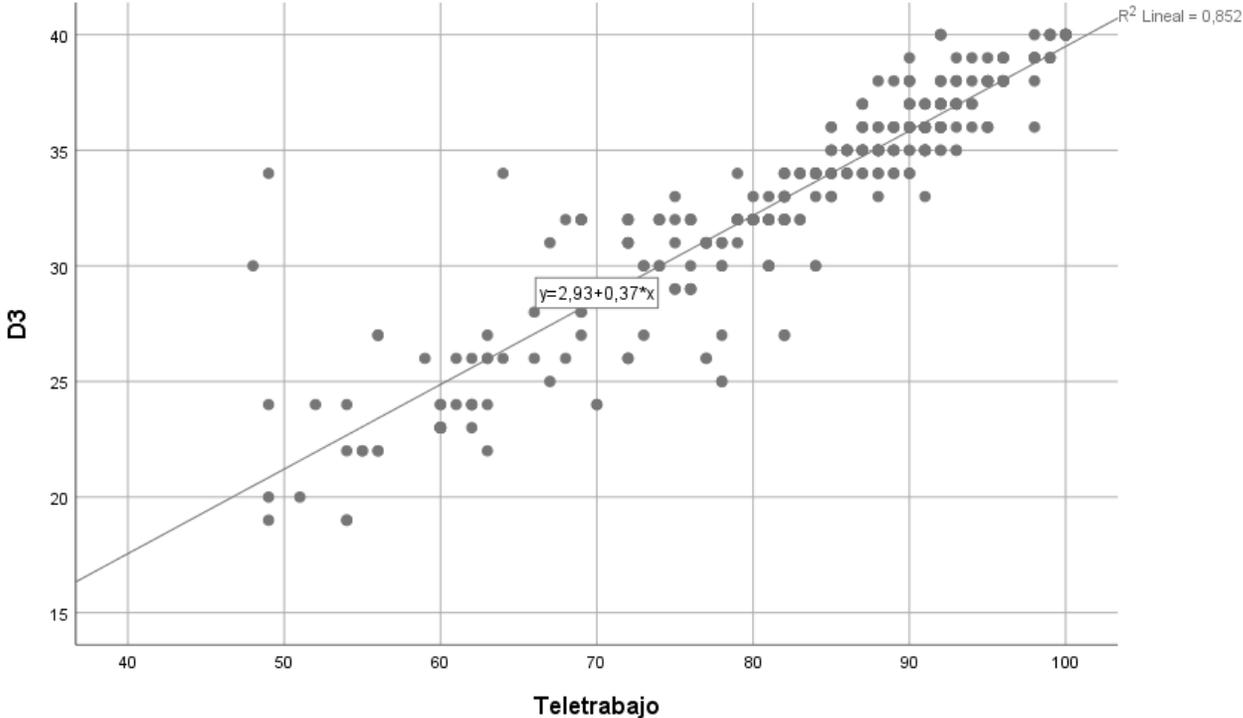
Nota: Datos procesados a través de programa SPSS vs 25

Figura 4: *Relación entre el teletrabajo y la despersonalización en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021*



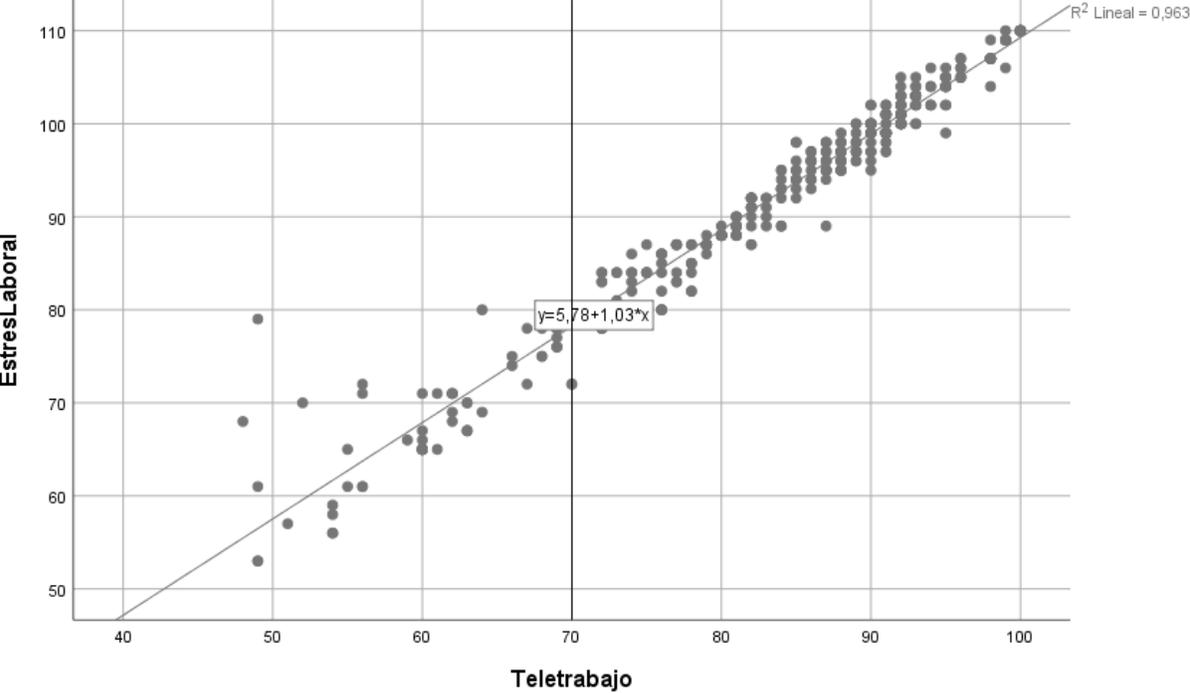
Nota: Datos procesados a través de programa SPSS vs 25

Figura 5: *Relación entre el teletrabajo y la falta de realización personal en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo – 2021*



Nota: Datos procesados a través de programa SPSS vs 25

Figura 6: Relación entre el teletrabajo y el estrés laboral en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021



Nota: Datos procesados a través de programa SPSS vs 25



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUEVARA RAMIREZ JOSE ALEXANDER, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "El teletrabajo y el estrés laboral en los docentes del nivel básico de la ciudad de Trujillo - 2021", cuyos autores son BLANCO VENEROS MILAGRITOS DEL PIEDAD, NARVAEZ SILVESTRE BRIGITH LUCERO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 18 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUEVARA RAMIREZ JOSE ALEXANDER DNI: 80396738 ORCID 0000-0001-7332-0978	Firmado digitalmente por: JRGUEVARA el 18-07- 2022 23:26:42

Código documento Trilce: TRI - 0351335