



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**El Teletrabajo y su influencia en el nivel de estrés de los  
docentes de la Institución Educativa N°19 “Ex Agropecuario”  
de Chepén 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciado en Administración**

**AUTORES:**

Cabrera Zubiante Akemy Viviana (ORCID: 0000-0001-6919-7989)

Paredes Prado Víctor Manuel (ORCID: 0000-0002-6892-5515)

**ASESOR:**

Mg. Marcos Benito Parraguez Carrasco (ORCID 0000-0002-1604-8098)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHEPÉN – PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

Nos es grato dedicar este trabajo en primer lugar a Dios, quien nos ha brindado salud y fuerza para superar todos los momentos difíciles que encontramos durante todo este proceso, así mismo a nuestro querido docente Marcos Benito Parraguez Carrasco, por su compromiso, orientación, paciencia, dedicación y por alentarnos siempre; de igual manera a nuestros padres y hermanos, por todo el apoyo y aliento.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, queremos agradecer a Dios, por permitirnos gozar de buena salud, a nuestro tutor Marcos Benito Parraguez Carrasco, quien nos guió a través de cada una de las etapas de este proyecto para alcanzar los resultados que buscaba.

También queremos agradecer a nuestra Universidad César Vallejo por brindarnos todos los recursos y herramientas que fueron necesarios para llevar a cabo el proceso de investigación. No hubiéramos podido llegar a estos resultados de no haber sido por su incondicional ayuda.

Por último, queremos agradecer a todos nuestros compañeros y familia, por apoyarnos aún en momentos difíciles. En especial, queremos hacer mención de nuestros padres, que siempre estuvieron ahí para darnos palabras de apoyo y un abrazo reconfortante para renovar energías.

Muchas gracias a todos.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y Operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimiento	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos.	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	38

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 Prueba de normalidad	18
TABLA 2 Correlación entre teletrabajo y estrés	19
TABLA 3 Nivel de adaptación al teletrabajo	20
TABLA 4 Nivel de estrés laboral	21
TABLA 5 Correlación entre conflicto trabajo-familia y estrés laboral	22
TABLA 6 Correlación entre carga laboral y estrés	23
TABLA 7 Correlación entre satisfacción laboral y estrés	24
TABLA 8 Correlación entre características del teletrabajo y estrés laboral	25

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objeto de estudio: Determinar la relación que existe entre teletrabajo y estrés de los docentes en la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario; el tipo de enfoque fue cuantitativo de tipo descriptivo, correlacional y aplicado, con una muestra de 25 docentes; por otro lado, para la recolección de datos se aplicó un cuestionario basado en las dos variables: teletrabajo y estrés laboral con sus dimensiones; los resultados fueron obtenidos a través del programa SPSS versión 25 y Excel. Estos resultados, indicaron que existe una relación negativa media inversa entre dichas variables, mostrando un coeficiente Rho Spearman de -0,592; interpretando así que mientras mayor sea la adaptación al teletrabajo de los docentes de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario, el nivel de estrés laboral será menor para ellos y/o a la inversa.

**Palabras clave:** teletrabajo, estrés laboral, docentes.

## **ABSTRACT**

The present investigation has as object of study: To determine the relationship that exists between teleworking and stress of teachers in Educational Institution No. 19 Ex Agropecuario; the type of approach was quantitative, descriptive, correlational and applied, with a sample of 25 teachers; On the other hand, for data collection, a questionnaire was applied based on the two variables: telecommuting and work stress with its dimensions; the results were obtained through the SPSS version 25 program and Excel. These results indicated that there is an inverse mean negative relationship between these variables, showing a Rho Spearman coefficient of -0.592; thus interpreting that the greater the adaptation to teleworking of the teachers of Educational Institution No. 19 Ex Agropecuario, the level of work stress will be lower for them and/or vice versa.

**Keywords:** telecommuting, work stress, teachers.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la modalidad de trabajo resulta muy importante si se habla de la manera más efectiva de laborar. El Teletrabajo es una de ellas, debido a que ha ingresado con mucha fuerza al mundo laboral, como una opción de salida por la presencia de la COVID-19; esta es una manera de organización mucho más flexible, basada en el manejo de prestación de servicios, por medio de tecnologías de información y comunicación para el contacto entre el trabajador y la organización, sin necesidad de existencia física del colaborador en el lugar determinado de labor. Según Sánchez (2019) los avances tecnológicos tienden a incentivar la creatividad, colaboran con la optimización del tiempo y a su vez reducen diversos conflictos en los colaboradores, estimulando el trabajo en equipo y el compromiso del empleado con las metas de la organización.

Hoy en día, a raíz de la COVID-19, en todo el mundo las Instituciones Educativas se han visto forzadas a cerrar sus puertas y abrirse a una modalidad virtual con el objetivo de seguir impartiendo clases a sus alumnos; este cambio repentino trajo consigo diversos problemas tanto en docentes, como estudiantes; el principal problema que aqueja en la actualidad a los colaboradores que laboran de forma virtual es llamado “estrés”. De acuerdo con Patlán (2019), el estrés laboral resulta ser un problema de salud ocupacional que genera múltiples consecuencias en la salud mental y física de los colaboradores.

En países de primer mundo como China y Estados Unidos, el teletrabajo es una de las modalidades más empleadas, respecto al manejo de este en dichos países no se observan muchos problemas que los afecten, puesto que cuentan con todas las herramientas tecnológicas necesarias e imparten clases con docentes capacitados en informática. Sin embargo, el panorama Latinoamericano se encuentra en otra realidad, puesto que la integración que han logrado tener con las TIC (tecnologías de la información y la comunicación) resulta muy escasa, cabe resaltar que este problema viene desde inicios del siglo XXI, estudios anteriores informan que, de 260.000 docentes encuestados, solo el 53% maneja las TIC en sus clases (Hordatt y Hayness, 2021).

En cuanto al teletrabajo del sector educativo en el Perú, existen Instituciones que trabajan con docentes que optan por la modalidad tradicional para impartir clases y no están familiarizados con el mundo moderno o no cuentan con las herramientas necesarias, como el internet eficaz para realizar de forma efectiva su trabajo. A base de ello es que surgen niveles de estrés laboral entre medios y altos, que dan como motivos primordiales, el aumento de las horas laborales, la falta de adaptación al teletrabajo y plataformas digitales; por lo que, al hallarse en esa situación tan cambiante, llena de innovación, los docentes tienden a realizar sus labores bajo mucha presión y prisa, lo que claramente a largo plazo va a generar en ellos cierto daño perjudicial para su salud (Alvites, 2019).

En la Región La Libertad, al igual que en todo el Perú, suceden los mismos problemas en relación con el teletrabajo y la falta de adaptación por parte de los docentes. Con el fin de particularizar el estudio se decide centrar la atención en la ciudad de Chepén, donde se encuentra la Institución Educativa N°19 “Ex Agropecuario”. En dicha Institución se muestran múltiples particularidades basadas en el teletrabajo y sus efectos, los docentes suelen tener problemas para impartir educación de manera óptima y efectiva a sus alumnos, debido a diferentes factores, siendo el principal de ellos, la falta de adaptación a la nueva modalidad, lo que genera como efecto una sensación de frustración y desasosiego, esto suele ser producto del mantenerse en la zona de confort o el haber creado cierta costumbre a la modalidad tradicional e impartir clase dentro de las aulas, lo que genera que no se encuentren familiarizados con la tecnología y herramientas actuales.

El tener que enfrentarse a un nuevo reto como docentes y hacerlo de manera improvisada no contribuye con el bienestar emocional de los docentes, muchos de ellos empezaron a sentir la carga extra por los diversos problemas que se presentan vía web, así mismo el que muchos estudiantes no logren entender de manera efectiva la clase, genera el programar horas extra de clases con el fin de lograr llegar a los alumnos de la manera deseada, lo que generalmente causa en ellos presión y carga laboral, sumado a esto el que muchos de ellos no tengan la facilidad de adaptarse a esta modalidad, origina como resultado en los docentes un nivel de estrés muy significativo.

A partir de ello se evidencia el planteamiento del problema “¿Existe relación entre el Teletrabajo y estrés laboral de los docentes en la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario de Chepén, 2022?”.

Este estudio se justifica de forma teórica, porque otorgará conocimiento realista por medio de las variables e información recopilada en el presente proyecto, así como sus resultados puedan servir como propuestas para desarrollar un estudio posterior. Se justifica de forma práctica, debido a que los resultados van a evidenciar si existe relación entre el teletrabajo y el nivel de estrés de los docentes, lo que va a contribuir con la identificación de factores que pueden estar perjudicando la salud de los docentes y que las instituciones puedan hacer algo al respecto. La justificación metodológica está basada en ser empleada como referencia para estudios posteriores, por lo cual su preparación seguirá el procedimiento científico, así mismo los datos obtenidos serán basados en instrumentos válidos.

En cuanto al objetivo general, se estableció: Determinar la relación que existe entre teletrabajo y estrés de los docentes en la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario. Por otro lado, como objetivos específicos se planteó: Identificar el nivel de adaptación al teletrabajo de los docentes de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario, Identificar el nivel de estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario; establecer la relación de conflicto trabajo-familia y estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario; establecer la relación de carga laboral y estrés de los docentes de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario, establecer la relación de satisfacción laboral y estrés en los docentes de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario; como sexto, establecer la relación de características del teletrabajo y estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario.

La hipótesis planteada en el presente estudio deriva en que existe relación entre el teletrabajo y el nivel de estrés de los docentes en la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario de Chepén, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

La tecnología mejora precipitadamente en los últimos años, por ello es indispensable que las personas se mantengan actualizadas y familiarizadas con estos nuevos cambios que se puedan presentar. El adaptarse al teletrabajo es ahora una de las exigencias más significativas que conviene cumplir hoy en día a la mayoría de personas que ya laboran.

Medina, Ávila, Ortiz, Martínez y Gonzáles (2021), en su investigación sobre las competencias claves para el teletrabajo en docentes de una Institución Educativa Cubana”, tuvo como objetivo establecer las competencias claves relacionadas con el teletrabajo en maestros de una Institución Cubana. Se utilizó la metodología cualitativa, para dicho análisis emplearon un cuestionario basado en el teletrabajo, aplicándose este a una muestra de 43 docentes. La indagación ayudó a comprender que el teletrabajo necesita de diversas competencias y sostiene como conclusión que el presente entorno es una posibilidad que permite potenciarlas en teletrabajadores y jefes, así mismo compone una nueva forma que permitirá una mejor organización del trabajo en Cuba, lo cual va a demandar toda una actualización de conceptos, en cuanto a sus componentes influyentes

Landucci (2020) en su tesis basada en la doble presencia, un peligro psicosocial que afecta a docentes de primaria de una Institución educativa privada, producto del teletrabajo a lo largo de la presencia de la Covid-19, en la localidad de Guayaquil; teniendo como objetivo general del estudio: establecer la realidad de Doble Presencia como componente de peligro psicosocial presente en los maestros de la Institución Educativa Privada, por el trabajo realizado desde el hogar mediante la presencia de la Covid-19, en la localidad de Guayaquil. En la investigación se utilizó el enfoque mixto, el tipo de investigación empleada fue la aplicada, diseño exploratorio, teniendo como procedimiento eficaz es el no experimental en la parte cuantitativa, trabajó con una población de 51 profesores de primaria de una Unidad Educativa Privada de Guayaquil, el cuestionario fue el instrumento que se decidió emplear para la recolección de datos, medio que contribuyó con los resultados y conclusiones, los cuales fueron que los profesores de la Organización estudiada permanecen presentando peligros elevados de Doble Presencia gracias a la sobrecarga

gremial y proveedora del hogar debido a la nueva modalidad de educación; con el teletrabajo, el horario gremial y las ocupaciones que se hacen dentro del hogar el problema se ha ido intensificando.

Ramos, Galarza y Tejera (2020), en su investigación sobre el Teletrabajo en épocas de COVID-19, con el fin de establecer las particularidades del teletrabajo en Ecuador, teniendo presente el caso de emergencia sanitaria ocasionada por el coronavirus, y la relación entre estas propiedades identificadas, llevaron a cabo un estudio minucioso, basándose en una metodología cualitativa, la cual se basó en una muestra constituida por 459 personas de Ecuador, quienes al instante del análisis se encontraban en modalidad de teletrabajo, teniendo como instrumento el cuestionario compuesto por 72 preguntas, gracias a este medio se obtuvo como conclusión que el teletrabajo es una medida efectiva para la productividad, resaltando que esto funciona solo si se cuenta con recursos necesarios para laborar, así mismo las condiciones en relación con la salud psicológica sean igual de favorables.

De las morenas (2020), en su estudio basado en la percepción de profesores sobre la nueva modalidad de enseñanza a distancia en Madrid durante la covid-19, tuvo como objetivo examinar el proceso que ha seguido la enseñanza en la fase de Primaria en la educación a distancia establecida, temporalmente, en Madrid, a efecto de la Covid-19, dicha investigación tuvo un enfoque cualitativo y se realizó mediante un cuestionario de 120 respuestas, llevando a cabo entrevistas a profesores, estudio que dio como conclusión la presencia de docentes que tienen problemas para adaptarse a esta nueva modalidad educativa, lo que generó en ellos estrés, ansiedad e incluso horror, lo que ratifica la afirmación considerada en los antecedentes del estudio.

Castro, Galarza y Sánchez (2017), en su estudio basado en los beneficios y desventajas del teletrabajo a grado psicosocial, desarrollado en la Universidad de Colombia, tuvo como objetivo principal demostrar los beneficios y desventajas del teletrabajo, así mismo buscó identificar las repercusiones psicosociales en los teletrabajadores y la predominación en el grupo familiar y/o social del desmesurado empleo de las TIC. La metodología empleada para el

estudio fue de enfoque cualitativo, durante su intensivo análisis se logró obtener como conclusión la existencia tanto de ventajas, como desventajas respecto a la práctica del teletrabajo, en los beneficios se consideró que el teletrabajo tiende a optimizar la calidad de vida del colaborador, debido a que permite una conciliación de la vida gremial y familiar; mientras que como desventajas muestran que el teletrabajador cuenta con menos probabilidad de mantener una relación con un ámbito social, todo ello producto de la utilización desmesurado de las TIC, lo cual perjudica la destreza de laborar en grupo, generando sentimientos de soledad.

Urrego y Unda (2016), en su estudio basado en los componentes de peligro psicosocial que inciden en la paz psicológica de los docentes del área de ciencias de la salud de la UCC Campus Villavicencio a lo largo de la COVID-19, poseen como primordial objetivo detectar si los componentes de peligro psicosocial inciden en la paz psicológica de los docentes pertenecientes al área de la salud (Enfermería, Medicina y odontología), de la UCC Campus Villavicencio, la investigación basó su metodología en un enfoque cualitativo y los datos que fueron requeridos se obtuvieron por medio de un cuestionario, basados en una muestra de tres equipos de maestros del área de ciencias de la salud, el análisis es cuantitativo con diseño no empírico transaccional y dio como resultados que hay varios componentes que influyen de alguna forma en el bienestar psicológico de los profesores de esa área, dichos componentes son el ambiente de trabajo, los cambios repentinos que se logren exponer en el trabajo, tipo de capacitaciones, entre otros.

Anaya, Montalvo, Calderón y Alburquerque (2021), en su investigación basada en las escuelas rurales en el Perú y los componentes que acentúan las brechas digitales en tiempos de pandemia, tuvieron como objetivo estudiar los componentes que acentúan las brechas digitales en las escuelas rurales en el Perú en el entorno de la enfermedad pandémica del coronavirus, decidieron basar su investigación en un diseño de tipo cualitativo, analítico descriptivo, esencialmente exploratoria, con el fin de exponer resultados acerca de su estudio, los cuales fueron, que respecto a los términos de formación docente, se logra destacar la falta de adaptación por parte de los docentes de zonas rurales o alejadas de la capital, así mismo la presencia de problemas con el

uso de recursos educativos digitales por parte de docentes, como estudiantes y la alta definición de los estándares de competencia docente; lo que hace muy visible la escasa atención a la formación de maestros en cuanto a las novedosas capacidades digitales.

Herrera (2020), en su tesis basada en el impacto ocupacional del trabajo remoto en profesores de una Institución Educativa de Chota – Cajamarca a lo largo de la emergencia sanitaria, quien tuvo como principal objetivo establecer el efecto ocupacional del trabajo remoto en maestros a lo largo de la emergencia sanitaria en una Institución Educativa de Chota, el tipo de investigación que empleó fue detallada transversal, con diseño no empírico. La población de análisis estuvo constituida por 35 maestros nombrados de dicha Institución, referente a su instrumento de recolección de datos, consistía en la entrevista, esta fue semi-estructurada y contaba con 22 ítems que permitían detectar a las variables físicas y psicosociales del análisis. Como resultado del estudio se obtuvo que el efecto ocupacional del trabajo remoto en maestros de dicha Institución resultó más positivo que negativo para la mayor parte de maestros, lo que sugiere que el teletrabajo tuvo un impacto efectivo en los docentes.

Flores, Hernández y Garay (2020), en su estudio de tecnologías de información, basado en la Conexión a internet y brecha digital en Perú, tuvieron como objetivo primordial examinar las Tecnologías de información en Perú con el fin de establecer la conexión a internet y la brecha digital que existe en este, dicho estudio es de tipo cualitativo documental, mediante la investigación se obtuvo como resultado que es una urgencia la toma de conciencia sobre la brecha digital existente entre los diversos sectores del Perú, de igual manera hacer un cambio en la cantidad de la infraestructura de telecomunicaciones y las facilidades de conexión a la red de internet en el país, dando mayor atención a las provincias y poblaciones olvidadas.

Expósito (2021) define al teletrabajo como una modalidad de organización de la interacción laboral, tuvo origen alrededor de los años 60' en Estados Unidos, todo esto con el fin de hallar una posible alternativa que permita ahorrar los recursos energéticos; se define como la labor que realiza un designado

trabajador desde su domicilio u otros locales que este elija, diversos son los locales de trabajo del empleador; esto lo realiza con el fin de recibir una remuneración; por la elaboración de un producto o prestar un servicio acorde a las necesidades de la organización, esto independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros recursos usados para el proceso o producción.

Cañadas (2017) precisa al teletrabajo como una tendencia universal que las organizaciones permanecen adoptando con la finalidad de organizar el trabajo flexible, por medio del empleo de las TIC, quienes transforman progresivamente en obsoletas a ciertas herramientas clásicas que se empleaban, esto con la intención de mejorar el sistema de trabajo y fomentar nuevos cambios en su proceso, logrando percibir una creciente flexibilidad, provocando en los trabajadores un perfil de autonomía en sus rutinas, vida diaria, maneras de socialización y en la supervisión o control del trabajo, todo ello ocurre con base al trabajo del teletrabajo.

Morelos y Lora (2021) sostienen que el teletrabajo pertenece a los convenios laborales flexibles usuales, los cuales ofrecen a los trabajadores la posibilidad de laborar de manera remota, dejando de lado el ámbito clásico de la oficina, esto se realiza por medio de la utilización de tecnologías de la información y comunicación, gracias a este trabajo virtual muchos trabajadores tienen la posibilidad de laborar varias horas a la semana o tiempo completo en un espacio que no sea la clásica oficina.

De acuerdo a Paladines y Figueroa (2021) el teletrabajo indica que el trabajador tiende a ser localizado de forma remota, supone que este está de cierta manera lejos de la empresa para laborar en la oficina; sin embargo, algunos tienen la posibilidad de laborar de manera remota temporalmente por motivos de viaje o alguna otra situación, por ende los teletrabajadores, son personas que trabajan de manera computarizada, los cuales se mantienen lejos de la empresa o del empleador que les contrata, estos remiten los resultados de su labor mediante la telecomunicación.

Tapasco y Giraldo (2020) afirman que el teletrabajo es organización laboral, vista como una probabilidad bastante exitosa que posibilita hacer las

ocupaciones laborales sin necesidad de movilizarse a los centros de trabajo de las organizaciones, esta modalidad ha ganado fama en muchas empresas en todo el mundo y el nivel de aprobación de esta radica en la cultura de cada país; el teletrabajo surgió por la evidente necesidad de crear alternativas de trabajo, basado en instrumentos tecnológicos para el funcionamiento de sus tareas, haciendo evidente la creciente adopción de los programas de teletrabajo, que han introducido en los esquemas organizacionales prácticas de más grande flexibilidad para los empleados a partir del punto de vista del dónde y en qué momento hacer sus tareas.

Las Dimensiones de la variable Teletrabajo, en primera instancia son: carga Laboral Rodríguez, Prieto y Barraca (2017) sostienen que la carga laboral se origina muchas veces por responsabilizarse de tareas que no le competen, sin embargo, en muchas ocasiones más diversas es debido a una gestión inadecuada del tiempo, variable bidireccional, puesto que la sobre carga laboral suele provocar una alteración en la organización del tiempo del trabajador, originando en él sensación de incapacidad para resolver problemas y para desconectar del entorno laboral; la siguiente dimensión es satisfacción Laboral, Mora y Mariscal (2019) mencionan que la satisfacción laboral tiende a considerarse como determinante en el funcionamiento laboral de los trabajadores, debido a que estos suelen percibir de manera distinta su entorno de trabajo, así como las actividades favorables que ejecuta la organización o Institución a la que pertenecen, con el fin de favorecer su bienestar, logrando constituir un mejor actuar por su parte y transmitirlo al entorno externo del ambiente laboral, influyendo de manera positiva y negativa de forma involuntaria. Por otro lado, de acuerdo a Vidal (2018), el estrés resulta ser un fenómeno que a lo largo del tiempo se ha vuelto mucho más evidente y se le ha prestado más atención, puesto que está presente en todos los ámbitos, ya sean laborales, Institucionales, personales, entre otros; se puede afirmar que el mantener una errónea adecuación entre las capacidades personales y las demandas, suele generar insatisfacción y sentimientos de estrés.

Obregón (2019) sostiene que el estrés tiende a ser una reacción fisiológica que tiene el organismo frente a una situación que el individuo ve como desafiante; una respuesta automática y fundamental para la supervivencia, cuando esta

sucede en exceso, se genera una sobrecarga de tensión que afecta a lo largo del organismo, en ocasiones causa la aparición de patologías o alteraciones de la salud que no permiten el desarrollo y desempeño del cuerpo, tiene un gran efecto que perjudica a la salud de quien lo padece, el estrés laboral entra a tallar una vez que el hombre labora de manera exagerada para lograr cubrir sus necesidades económicas; sin embargo, se olvida del enorme valor que tiene su salud y desconoce la gravedad en que puede afectar física y mentalmente el tener sobre cargas, presiones, escasa distracción, sedentarismo, etcétera,

Calle, Hidalgo y Navarrete (2020) argumentan que los individuos suelen mostrar cargas de estrés debido a la existencia de estresores, los cuales son los estímulos que sobrecargan al sujeto y esto les genera una respuesta biológica y psicológica de estrés. Una vez que un estímulo ya es considerado amenazante para la salud y la paz general del individuo, a su vez provoca que la persona sienta que su capacidad de sobrellevarlo es limitada, entonces se está frente a la existencia de un estresor.

Cháidez y Barraza (2018) objetan que el estrés tiene lugar en diversos ámbitos de la vida, este suele presentarse en muchas ocasiones producto del ambiente o entorno en el que la persona se encuentra, así mismo mucho tiene que ver la forma en la que las personas tienden a afrontar situaciones de estrés, unos suelen manejarlo, mejor que otros, esto se debe a los esfuerzos conductuales que presenta cada individuo, las cuales se encuentran en un cambio constante, debido a que factores internos o externos intervienen de manera significativa en ellos.

Astorquiza, Castillo y Gómez (2020) sostienen que el estrés laboral perjudica de manera directa la productividad del trabajador, una vez que se eleva a niveles no tolerables, por ende esto conlleva a generar peligros psicosociales en los trabajadores produciendo fatiga y otros indicios, los componentes que la provocan son un trabajo excesivamente exigente, falta de tiempo para terminar las labores, falta de claridad sobre el papel del trabajador, los desequilibrios en medio de las solicitudes del trabajo y la competencia del trabajador están ligados a esta condición.

De acuerdo a las dimensiones de la variable estrés, se encuentran, las reacciones físicas; Vidal (2018) argumenta que el estrés se define como un estímulo, el cual tiende a ser una reacción del cuerpo, este puede presentarse a través de tensión, dolores de cabeza, dolor estomacal, reacciones que suelen ser respuestas a encontrarse en situaciones que muchas veces la persona cree que no puede controlar o manejar; así mismo presenta como dimensión reacciones psicológicas, donde en base a ello, Vidal (2018) afirma que una de las reacciones psicológicas más comunes en las personas, tienden a ser basadas en la conducta, reacciones que se generan mediante pensamientos y emociones emitidos por el sujeto, las cuales pueden identificarse como cansancio excesivo, sueño, ansiedad o depresión.

### III. METODOLOGÍA

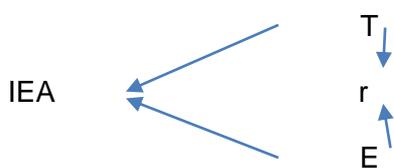
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1. Tipo de Investigación:** Investigación cuantitativa de tipo descriptiva, correlacional y aplicada.

Según Tamayo (2003) la investigación descriptiva y correlacional, suele ser detallada y comprende la explicación, registro, estudio e interpretación de la naturaleza de hoy, por consiguiente, se pretende explicar el estrés laboral que puede manifestarse en los docentes debido a la ejecución de sus ocupaciones laborales por medio de la modalidad del teletrabajo; así mismo, se elaborarán alternativas mediante propuestas de intervención.

**3.1.2. Diseño de Investigación:** No Experimental de tipo transversal, ya que solo busca medir la o las variables y no generar ningún tipo de cambio en ellas.

Según Sampieri (2008), la investigación no experimental es toda investigación que se lleva a cabo con el fin de no llegar a manipular deliberadamente las variables con relación al estudio que se está llevando a cabo. El presente estudio se considera así, debido a que solo busca identificar las variables teletrabajo y estrés laboral, más no generar algún tipo de cambio en ellas, además es de tipo transversal, puesto que se realizará la obtención de la información, por única vez.



Dónde:

- IEA : Institución Educativa Agropecuario.
- T : Teletrabajo
- R : Relación
- E : Estrés

### 3.2. Variables y Operacionalización

En la presente investigación se consideraron dos variables, las cuales detallaremos a continuación:

#### VARIABLE TELETRABAJO

- **Definición Conceptual:** Según (Roncal 2021) El teletrabajo es una especie de fusión de lo gremial y lo doméstico, se ubica en la magnitud virtual que pide a los trabajadores la recapitación y el perfeccionamiento de sus capacidades digitales, dado el más grande dinamismo en la implementación de herramientas tecnológicas cada vez más sofisticadas que define los tiempos recientes: flexibilidad, individualismo, implosión controlada e incertidumbre.
- **Definición Operacional:** Se medirá a través del análisis de las dimensiones; conflicto trabajo – familia, carga laboral, aislamiento laboral, satisfacción laboral y características del teletrabajo.
- **Indicadores:** Agotamiento, trabajo personal, tiempo libre, cantidad de trabajo, relaciones de trabajo, comunicación, capacitación, crecimiento, jornada.
- **Escala de medición:** Ordinal

#### VARIABLE ESTRÉS LABORAL

- **Definición conceptual:** Patlán (2019) define el estrés como un problema que está presente en cada uno de los periodos de la vida de los individuos, es un problema de salud que genera diversas consecuencias tanto en la salud física y de la mente de los individuos.
- **Definición operacional:** Se medirá a través del análisis de las dimensiones: reacciones físicas, psicológicas, conductuales
- **Indicadores:** Sueño, dolor de cabeza, problemas de digestión, cansancio, nerviosismo, ansiedad, depresión, tristeza, decaimiento, agresividad, tendencia a discutir, aislamiento.
- **Escala de medición:** Ordinal

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Tal como nos menciona Tamayo (2012) dice que la población es el total de un fenómeno que se estudia, los cuales están constituidos por la integridad de unidades de estudio que unen dicho fenómeno, este debería cuantificarse para un definido análisis, el cual estará integrado por “N” participantes de características similares o determinadas.

**3.3.1. Población:** está constituida por 25 docentes, los cuales son de diversas materias y laboran dentro de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario.

- **Criterios de inclusión:** Docentes que laboran en la Institución Educativa Ex Agropecuario.
- **Criterios de exclusión:** Docentes que no laboran en la Institución Educativa Ex Agropecuario.

**3.3.2. Muestra:** Para nuestra muestra, al ser una población minoritaria, se aplicará a todos los docentes de la institución educativa, los cuales suman un total de 25 docentes.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

- **Técnica:** La encuesta

Según Naresh (2008) plantea que las encuestas son entrevistas con un enorme conjunto de individuos usando un cuestionario prediseñado, hablado cuestionario está pensado para obtener información específica. Esta encuesta está conformada por 16 preguntas, las cuales están divididas en 2 partes, la primera para medir la variable uno y sus dimensiones, mientras que la segunda pasará a medir la variable dos y sus dimensiones.

- **Instrumento:** El cuestionario

Tamayo (2008), menciona que el cuestionario tiene los aspectos del fenómeno que se llegan a considerar primordiales; posibilita, además, aislar ciertos inconvenientes que nos interesan primordialmente; disminuye la verdad a cierto número de datos primordiales y rigurosa el objeto de estudio”. En tal sentido como instrumento de recolección de datos, se ha diseñado el cuestionario con la intención de medir la variable que se está estudiando, el cual consta de un

formulario con un listado de 16 preguntas estandarizadas y estructuradas a base de las variables teletrabajo y estrés laboral, que se han de formular de idéntica manera a todos los encuestados.

Para la medición de la variable “Teletrabajo” se ha desarrollado un cuestionario de 10 preguntas que medirá 5 dimensiones, las cuales las presentamos a continuación: Dimensión conflicto trabajo – familia, carga laboral, aislamiento laboral, satisfacción laboral, características del teletrabajo. Por otro lado, tenemos la variable “Estrés laboral” el cual se ha establecido 6 preguntas que medirán 3 dimensiones, las cuales presentaremos a continuación: reacciones físicas, reacciones psicológicas y reacciones conductuales.

En cuanto a la validación de dicho instrumento se utilizó la validación de juicios de expertos, donde participaron 3 expertos (2 licenciados en administración y 1 metodólogo), respecto a la confiabilidad se determinó mediante por el coeficiente del Alpha de Cronbach, ya que el instrumento se ha elaborado basándose en la escala de Likert.

Puesto en marcha el instrumento, obteniendo los resultados, se pasó por el software SPSS, obteniendo así un coeficiente de 0,770; lo cual indica que hay confiabilidad para nuestro instrumento con respecto a la variable teletrabajo; por otro lado, tenemos un coeficiente de 0,932; lo cual nos indica que hay confiabilidad para nuestro instrumento con respecto a la variable estrés laboral.

### **3.5. Procedimientos**

Ya formulado el problema de investigación, se ha trazado el interrogante para la indagación, con el objeto de ofrecer una respuesta y llevar a cabo los objetivos que se han trazado, para lo que se ha diseñado un cuestionario para obtener resultados de la variable de análisis. Este mismo ha sido aplicado a 21 personas, las cuales ya fueron señaladas en los criterios antes mencionados. Cuando se ha aplicado, van a ser puestos en el programa, con el rigor científico, en una base de datos, en donde se le atribuirán a cada contestación que se obtenga el valor que se le ha adjudicado conforme con la asignación al instante del diseño del cuestionario.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La presente indagación fue fundamentada en la implementación racional y metodológica de la información, la cual fue recolectada de diferentes autores y estudiosos, por lo que es fundamental destacar, que el rigor científico es un debate abierto, debido a que no hay trascendencia de criterios para lograr juzgar la calidad de la averiguación cuantitativa. Por lo cual anteriormente se ha expuesto, se usó como criterio la transferibilidad, para llegar a medir la aplicabilidad de esta averiguación cuantitativa. Cabe resaltar que la transferibilidad posibilita expandir los resultados del presente análisis a otras poblaciones. Esta misma se define que en investigaciones cuantitativas como el grado en que los resultados de un determinado estudio pueden llegar a transferirse a otras situaciones con características equivalentes o similares, de ahí es que se cree que, mediante la transferibilidad, los resultados de este proyecto de averiguación pueden proyectarse a otras poblaciones en diferentes espacios.

### **3.7. Aspectos éticos.**

La actual investigación ha cumplido con criterios éticos, los cuales deberían añadir en toda investigación científica. En este sentido, se puede llegar a afirmar que en primer sentido se garantiza que esta tiene importancia en el lado de recursos humanos, puesto que se formula determinar cómo es que el teletrabajo influye en el nivel de estrés de los docentes de la institución educativa, pues se espera hallar el bienestar de los mismos.

Para la recolección de datos en la presente investigación no se ha podido realizar de manera presencial debido a la coyuntura que se está atravesando en el país por la COVID – 19, el cual ha obstruido la forma de recolección de datos tradicional, por lo que se procedió de manera virtual a los docentes de la Institución Educativa N°19 “Ex – Agropecuario”.

Por este motivo, la recolección de datos, se realizó mediante el uso de un cuestionario online, Google Forms a los docentes de la Institución Educativa N°19 “Ex – Agropecuario” que han confirmado su apoyo a la investigación.

Se garantiza que al momento de la recolección de datos se pidió el consentimiento explícito de cada uno de los encuestados, por lo que se ha guardado la confidencialidad de la identificación de cada uno de los

participantes, a los cuales se les trató con todo el respeto, sin discriminación alguna y aseguró que la información expuesta en la investigación será de su conocimiento y de alguna manera los beneficiará.

Los datos expuestos son confidenciales, estos no han sido manipulados, por lo cual todo se realizó con la total veracidad del caso.

Para finalizar, se declara que los datos referentes a todas las bases que son teóricas se han investigado en este proyecto, se consideró derechos de autor, mediante la elaboración de las respectivas citas de parafraseo que corresponden a las normas de la American Psychological Association (APA, 2019) en la 7ma edición, lo que significa que el presente está libre de plagio.

#### IV. RESULTADOS

##### PRUEBA DE NORMALIDAD

H<sub>0</sub>: Hay distribución de los datos procesados.

H<sub>1</sub>: No hay distribución de los datos procesados.

**TABLA 1**

	<i>Prueba de normalidad</i>		
	<b>Shapiro-Wilk</b>		
	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
<b>TELETRABAJO</b>	,743	25	,000
<b>ESTRÉS LABORAL</b>	,722	25	,000

*Fuente:* Elaborado con el SPSS v26

En el estudio, la población es de 25 personas, por esto la prueba que fue empleada es Shapiro-Wilk, donde se ha observado que el grado de significancia de ambas variables es menor a 0.05. Indicándose así que los datos no siguen una distribución normal, por lo tanto, para comprobar la hipótesis se utilizará el estadístico de Rho de Spearman, donde determinaremos la correlación de las variables y daremos respuesta a los objetivos que se han trazado.

## OBJETIVO GENERAL

Establecer si existe relación entre teletrabajo y estrés de los docentes en la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario, Chepén, 2022.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el teletrabajo y el nivel de estrés de los docentes en la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario, Chepén, 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre el teletrabajo y el nivel de estrés de los docentes en la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario, Chepén, 2022.

## TABLA 2

*Correlación entre teletrabajo y estrés de los docentes en la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario, Chepén, 2022.*

		Teletrabajo	Estrés laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	-,592**
	Sig. (bilateral)	.	,002
Teletrabajo	N	25	25
Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,592**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
Estrés laboral	N	25	25

*Fuente:* Datos obtenidos en la recolección de datos

La tabla 2 mostró un coeficiente de correlación negativa Rho Spearman del -0,592, lo que señala que existe una correlación inversa moderada entre las variables teletrabajo y estrés laboral; interpretando así que mientras mayor sea la adaptación al teletrabajo, el nivel de estrés laboral será menor para ellos y/o a la inversa; así mismo se evidencia una significancia de 0.02, menor que 0,5; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que el teletrabajo y el estrés laboral se relacionan inversamente al nivel de significancia del 5%.

### Objetivo Específico 1

Identificar el nivel de adaptación al teletrabajo de los docentes de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario

**TABLA 3**

*Nivel de adaptación al teletrabajo de los docentes de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario*

NIVELES	ENCUESTADOS	%
BAJO	3	12%
MEDIO	17	68%
ALTO	5	20%
TOTAL	25	100%

*Fuente:* Datos adquiridos de la población.

La tabla 3 indica que una gran proporción de los docentes encuestados (68%) de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario presentan un nivel medio de adaptación al teletrabajo, más una cantidad mínima (20%), que mantienen un nivel alto, mientras que solo un 12% presenta un nivel bajo de adaptación, pudiendo inferir así, que la mayor parte de los docentes se están adaptando a esta nueva modalidad de trabajo, puesto que la mayoría de encuestados se ubican en los niveles más altos.

## Objetivo Específico 2

Identificar el nivel de estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario.

**TABLA 4**

*Nivel de estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario, Chepén, 2022.*

NIVELES	ENCUESTADOS	%
BAJO	5	20%
MEDIO	14	56%
ALTO	6	24%
TOTAL	25	100%

*Fuente:* Datos adquiridos de la población.

La tabla 4 indica que una gran proporción de los docentes encuestados (56%) de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario presentan un nivel medio de estrés laboral, un 24% presenta un nivel alto y el 20% un nivel de estrés bajo, lo cual deriva en que el estrés existe y es muy evidente en dicha Institución, puesto que presenta la mayoría de encuestados en los niveles más altos.

### Objetivo Específico 3

Establecer la relación de conflicto trabajo-familia y estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario.

**TABLA 5**

*Correlación entre conflicto trabajo-familia y estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario.*

		Dimensión	
		Conflicto-trabajo	Estrés laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	-,622**
	Sig. (bilateral)	.	,001
Dimensión conflicto-trabajo	N	25	25
	Coeficiente de correlación	-,622**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
Estrés laboral	N	25	25

*Fuente:* Datos adquiridos de la población.

La tabla 5 determina que la relación de conflicto trabajo-familia con la segunda variable de estudio estrés laboral, indica un coeficiente de correlación Rho Spearman de -0,622; lo cual significa que existe una relación negativa inversa; así mismo presenta un nivel de significancia de 0,001, lo cual demuestra que mientras menos satisfechos se encuentren los docentes de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario en cuanto al teletrabajo, debido a los conflictos (trabajo-familia), mayor será el estrés laboral que presenten.

#### Objetivo Específico 4

Establecer la relación de carga laboral y estrés de los docentes de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario.

**TABLA 6**

*Correlación entre carga laboral y estrés de los docentes de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario.*

		Carga laboral	Estrés laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,687**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	Carga laboral N	25	25
	Coeficiente de correlación	,687**	1,000
Estrés laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	25	25

*Fuente:* Datos adquiridos de la población.

La correlación de la tabla 6 muestra un coeficiente de correlación entre carga laboral y estrés de los docentes de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario es positiva alta, debido a que se sitúa en 0,687; así mismo indica un nivel de significancia de 0,000; por lo tanto, se deduce que al ser menor a 0.05, sí existe una relación positiva directa entre dichas variables, puesto que, si la carga laboral aumenta, el nivel de estrés igualmente lo hará.

### Objetivo específico 5

Establecer la relación de satisfacción laboral y estrés en los docentes de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario.

**TABLA 7**

*Correlación entre satisfacción laboral y estrés en los docentes de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario*

		Satisfacción laboral	Estrés laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	-,493*
	Sig. (bilateral)	.	,012
	Satisfacción laboral N	25	25
	Coefficiente de correlación	-,493*	1,000
	Sig. (bilateral)	,012	.
	Estrés laboral N	25	25

*Fuente:* Datos adquiridos de la población.

La tabla 7 presenta un coeficiente de correlación de -0,493 entre la dimensión basada en la satisfacción laboral y la variable estrés en los docentes de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario, así mismo presenta un nivel de significancia de 0,012; lo cual indica que existe una relación negativa inversa moderada entre dicha dimensión y variable, debido a que mientras mayor satisfacción laboral existan en los docentes, menor será el estrés laboral.

## Objetivo específico 6

Establecer la relación de características del teletrabajo y estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario.

**TABLA 8**

*Correlación entre características del teletrabajo y estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario.*

		Características del teletrabajo	Estrés laboral
Características del teletrabajo	Coefficiente de correlación	1,000	-,439*
	Sig. (bilateral)	.	,028
	N	25	25
Rho de Spearman Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,439*	1,000
	Sig. (bilateral)	,028	.
	N	25	25

*Fuente:* Datos adquiridos de la población.

La correlación presentada en la tabla 8 muestra un coeficiente de correlación de -0,439 entre la dimensión características del teletrabajo y estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario, y un nivel de significancia de 0,028; lo cual deduce que existe una relación negativa moderada entre las la dimensión y variable presentada, puesto que mientras más y mejores sean las características del teletrabajo, menor será el estrés en los docentes.

## V. DISCUSIÓN

En este estudio, se llevó a cabo un análisis en donde se empleó un cuestionario, considerando primero a la variable teletrabajo y como segundo la variable estrés laboral, con el objetivo de llegar a determinar el tipo de relación que poseen las dos variables. A base de ello se derivó a hacer un estudio intensivo de otros estudios, con la finalidad de tenerlo en cuenta para comparar los resultados que se nos presentaron; tomando como referencia la descripción de los resultados de la investigación con relación a los componentes que intervienen en el teletrabajo, el presente capítulo presenta la discusión de las manifestaciones, que seguirá el mismo orden propuesto en los resultados.

El principal objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre teletrabajo y estrés de los docentes en la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario, acorde a los resultados obtenidos, se puede proceder a afirmar que evidentemente estas variables presentan una correlación significativa, siendo esta negativa moderada, debido a que el coeficiente arrojó un decimal de -0,592 y un nivel de significancia de 0,002; lo cual efectivamente indicó que se acepte la hipótesis alternativa H1. Así mismo, esta relación se evidencia por parte de De las morenas (2020), quien, en su estudio basado en la percepción de profesores frente al teletrabajo, dio a conocer los diversos problemas que presentaron los docentes frente a esta nueva modalidad educativa, siendo uno de los principales personajes el estrés, producto de diversos factores que intervienen en la adaptación al teletrabajo. Por otro lado, con base al primer objetivo específico basado Identificar el nivel de adaptación al teletrabajo de los docentes de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario, se logró evidenciar que una gran proporción de los docentes encuestados (68%) presentan un nivel medio de adaptación al teletrabajo y el 20%, se mantiene en un nivel alto, resaltando que un 12% mantiene uno bajo, lo que lleva a concluir que la mayor parte de los docentes se encuentran aún en el proceso de adaptación, debido a que existe múltiples factores influyentes en el desarrollo efectivo de este, y otros que no lo favorecen del todo, este resultado se puede contrastar con el de Anaya, Montalvo, Calderón y Alburquerque (2021), quien es su estudio basado en las escuelas rurales en el Perú y los componentes que evitan la adaptación al teletrabajo, destacó que existe una

clara la falta de adaptación por parte de los docentes de provincias, siendo los factores intervinientes el escaso manejo de recursos educativos digitales, la alta definición de los estándares de competencia docente, entre otros. En cuanto al segundo objetivo específico basado en Identificar el nivel de estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario, se obtuvo que la mayoría de los encuestados poseen un grado medio-alto de estrés laboral, donde el 56% de los maestros de la mencionada Institución, señalan que su grado de estrés es medio, y el 24% alto, estos porcentajes pueden estar sujetos a diversos factores considerados en las dimensiones, tales como carga laboral, conflicto trabajo-familia, entre otros; concluyendo de esta forma que el grado de estrés en la organización educativa existe, pero en una proporción muy evidente. Esto presenta una coincidencia significativa con los resultados del estudio de Patlán (2019), basado en qué es el estrés laboral y cómo se debe medir, donde este afirma que el estrés es uno de los principales problemas ocasionados por la práctica del teletrabajo y el 70% de los docentes lo padecen, para hallar dichos resultados se basaron en instrumentos como el estímulo, respuesta, transacción e interacción, tomando en cuenta tres de las dimensiones acerca del estrés laboral, algunas de ellas fueron los factores estresantes, efectos fisiológicos, psicológicos u organizacionales y factores mediadores o moderadores; basándose en ello lograron identificar que el estrés laboral presenta diversos factores causantes, tales como el exceso de la práctica del teletrabajo o la presión laboral, el equipo directivo, el tipo de alumnado, falta de realización personal, capacitación; entre otros muy significativos, los cuales mantienen la barrera presente evitando así, que se pueda llevar a cabo una adaptación efectiva por parte de los docentes en cuanto al teletrabajo, resaltando que a su vez el estrés laboral suma una carga negativa a los docentes no permitiéndoles desarrollar sus habilidades y competencias que forma óptima, lo cual no beneficia al centro educativo y mucho menos al desarrollo del docente, como profesional. Respecto al tercer objetivo específico basado establecer la relación de conflicto trabajo-familia y estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario, se evidenció que el coeficiente de correlación Rho Spearman fue de -0,622 y un nivel de significancia de 0,001, menor a 0,05; lo cual muestra que existe una relación negativa inversa entre ellas, esto se

debe a un porcentaje significativo (75%) de los docentes encuestados sienten que con la nueva modalidad de trabajo, tienen mayor carga laboral, lo que les produce un mayor agotamiento físico y mental, por otro lado, algunos afirmaron que esta modalidad ha tomado mucho más tiempo del que ellos enfocaban a impartir clases, dejando de lado sus deberes personales, de igual modo muchos creen que el teletrabajo no les ofrece la posibilidad de trabajar en un espacio adecuado, sin interrupciones, dado que muchos docentes conviven con familiares (esposa, hijos, hermanos, sobrinos), que probablemente no contribuyan con un espacio adecuado (silencio) para que los docentes puedan desarrollar de forma efectiva sus clases; estos resultados se relacionan con los presentados por Castro, Galarza y Sánchez (2017), quien en su estudio basado en los beneficios y desventajas del teletrabajo a grado psicosocial en una Universidad de Colombia, presentó que la práctica del teletrabajo tiene ventajas y desventajas, respecto a estas segundas resaltó que muchos docentes tienden a dedicarle mucho tiempo a preparar sus clases con mucha más anticipación y dar clases fuera del horario laboral, debido a que algunos alumnos tienen problemas con las clases remotas, minimizando la posibilidad de los docentes de mantener una relación con un ámbito social, todo ello producto de la utilización de esta modalidad virtual, lo cual perjudica la destreza de laborar en grupo tanto como para el docente, como para los alumnos. Respecto al cuarto objetivo específico, basado en establecer la relación de carga laboral y estrés de los docentes de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario, se mostró un coeficiente de correlación situado en 0,687 y un nivel de significancia de 0,000; lo cual infiere que al ser menor a 0.05, sí existe una relación directa positiva entre dicha dimensión y la segunda variable, ello guarda relación con lo expuesto por Alvites (2019), en su investigación titulada “Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa”, donde un gran porcentaje tiende a adaptarse al teletrabajo, pero no efectivamente en su totalidad, puesto que en la mayoría de los casos están presentes diversos factores que evitan que esto suceda, siendo el principal motivo la presencia del trabajo extra que muchos docentes realizan para llegar de manera más efectiva a sus alumnos, lo que ocasiona en muchos casos la presencia de estrés, el cual es considerado en dicho estudio como un efecto muy notorio en los maestros. De igual modo lo indica Landucci (2020),

quien en su tesis basada en la doble presencia, un peligro psicosocial que afecta a docentes de primaria; donde el 53% de los docentes encuestados tienden a presentar diversos factores que evitan en su mayoría la adaptación a la modalidad de teletrabajo, y en diversas ocasiones ha generado consecuencias tales como el estrés y problemas externos, sin embargo, el factor causante más resaltante es el exceso de trabajo que en diversas ocasiones se genera de forma involuntaria, con el fin de llegar a los alumnos de manera más profunda; por otro lado, llegaron a la conclusión que el 81% de la muestra considerada para el estudio global de su investigación, no presenta un tipo de estrés nocivo o problemas graves de salud, mientras que el 19% del total, presenta un riesgo medio, siendo este un riesgo de impacto potencial moderado en cuanto a la seguridad y salud de los docentes de dicha Institución, por lo que se propuso mantener un monitoreo para que este porcentaje se mantenga en ese rango y no tienda a aumentar; así mismo consideraron tomar en cuenta que esta modalidad es nueva tanto para los docentes, alumnos y sobre todo padres de familia, tratándose de un colegio con niños entre 6 a más, quienes aún necesitan la atención de estos para desarrollar un aprendizaje efectivo, por ende los docentes realizan un trabajo más específico e individual con los padres, debido a que contribuyen con los deberes que se le otorga en el centro de estudios; esto es considerado una suma a los retos que se plantean los docentes, por lo que sería considerado a su vez como un factor influyente en la carga laboral para los docentes de dicha Institución.

El quinto objetivo específico presentó resultados con un coeficiente de correlación de  $-0,493$  entre la dimensión basada en la satisfacción laboral y la variable estrés en los docentes de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario, y un nivel de significancia de  $0,012$ ; lo cual muestra que existe una relación negativa inversa media entre ellas; claramente la satisfacción laboral juega un papel muy importante frente al estrés, por lo que un porcentaje alto (82%) de docentes se encuentran satisfechos en cuanto a capacitaciones que se han brindado por parte de la Institución Educativa, sin embargo, un porcentaje significativo (80%), siente que esta modalidad no les permite un desarrollo efectivo de su carrera profesional; De la misma forma, tiene relación

con lo indicado por Herrera (2021), en su tesis basada en el impacto ocupacional del trabajo remoto en profesores de una Institución Educativa de Chota – Cajamarca a lo largo de la emergencia sanitaria, donde al estudiar los factores que impactan o intervienen en el desarrollo del teletrabajo en dicha Institución, mostraron que existe un porcentaje considerable (71%) de docentes encuestados quienes manifestaron un impacto positivo frente a esta modalidad, sin embargo, también demostraron las principales causas que frustran la total adaptación y satisfacción del porcentaje restante de estos son los factores psicosociales y ambientales, tales como la percepción del ambiente físico de trabajo, la rutina diaria, el éxito que se espera en esta modalidad y las expectativas planteadas por parte de los docentes y alumnos. Con base al sexto objetivo específico, al establecer la relación de características del teletrabajo y estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario, se mostró un coeficiente de correlación de  $-0,439$  entre la dimensión características del teletrabajo y estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario, y un nivel de significancia de  $0,028$ ; lo cual deduce que existe una relación negativa moderada entre las características que presente el teletrabajo y el estrés laboral, este resultado se refleja en la tesis de Urrego y Unda (2016), quien en su estudio de los componentes de peligro psicosocial que inciden en el bienestar psicológico de los docentes, concluyó en que existen diversos componentes que influyen de alguna forma en el bienestar psicológico de los maestros, algunos de ellos son el ambiente de trabajo, los cambios repentinos que se logren exponer en el trabajo, tipo de capacitaciones, entre otros.

## **VI. CONCLUSIONES**

Con base a la investigación presentada se determinan conclusiones:

- 6.1** Se determinó una correlación inversa moderada entre las variables teletrabajo y estrés laboral, debido a que se mostró un coeficiente de Rho  $-0,592$ . Es decir, que mientras mayor sea la adaptación al teletrabajo, el nivel de estrés laboral será menor para los docentes y/o a la inversa.
- 6.2** Existe un nivel de adaptación medio-alto al teletrabajo por parte de los docentes encuestados, lo cual indica que la mayor parte de estos, se encuentran en un proceso de adaptación a esta modalidad.
- 6.3** Respecto al nivel de estrés, se obtuvo que el 56% de los docentes presentan un nivel de estrés medio, y el 24% un nivel alto, lo cual indica que el nivel de estrés dentro de la institución educativa presenta un nivel alto-medio y su proporción es muy evidente.
- 6.4** Respecto a la relación de conflicto trabajo-familia y estrés laboral de los docentes encuestados, se obtuvo una correlación de  $-0,622$ ; lo cual muestra que existe una relación negativa inversa entre ellas y mientras menos satisfechos se encuentren los docentes en cuanto al teletrabajo, debido a los conflictos (trabajo-familia), mayor será su estrés laboral.
- 6.5** En cuanto a la relación de carga laboral y estrés de los docentes, se mostró un coeficiente de correlación de  $0,687$ , lo que indica una clara relación directa positiva entre dicha dimensión y la segunda variable.
- 6.6** Respecto a la correlación entre la dimensión basada en la satisfacción laboral y la variable estrés en los docentes, fue de  $-0,493$ , lo cual muestra que existe una relación negativa inversa moderada, puesto que, mientras mayor satisfacción laboral existan en los docentes, menor será el estrés laboral.
- 6.7** Con base a la relación de características del teletrabajo y estrés laboral en los docentes encuestados, mostró un coeficiente de correlación de  $-0,439$ , lo cual deduce que existe una relación negativa inversa moderada, puesto que mientras más y mejores sean las características del teletrabajo, menor será el estrés en los docentes.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Con base a las conclusiones se presentan las siguientes recomendaciones:

- 7.1** Evaluar mediante supervisiones esporádicas el nivel de adaptación al teletrabajo y estrés laboral, esto va a contribuir con la identificación de diversos problemas de salud que se puedan presentar en los docentes y ser atendidos a tiempo, así mismo, mantener una evaluación semestral del nivel de mejora.
- 7.2** Capacitar de forma constante a los docentes en cuanto al uso de herramientas tecnológicas, para que estos puedan seguir desarrollando dicha capacidad y alcancen un buen nivel de adaptación frente al teletrabajo.
- 7.3** Realizar evaluaciones de forma continua, con el fin de mantener un control de los niveles de estrés de los docentes, reconocer que su labor es valiosa y ofrecerles incentivos; de esta manera los docentes van a laborar y cumplir con sus actividades bajo condiciones favorables y niveles bajos de estrés.
- 7.4** Implementar cambios respecto a los horarios que se manejen en cuanto a teletrabajo, para mantener un equilibrio en cuanto a los deberes o actividades personales de los docentes y su vida laboral, de esta manera se pueden reducir los niveles de estrés y otros problemas.
- 7.5** Medir el nivel de satisfacción que cumplen los docentes frente a la modalidad del teletrabajo, así mismo los problemas que estos presentan y el por qué no logran adaptarse por completo, brindarles soluciones efectivas frente a ellos, y así disminuir sus niveles de estrés.
- 7.6** Mantener una mejor atención en cuanto a las características del teletrabajo que desarrollan los docentes, como otorgar un plan con acceso a internet eficaz, mayores capacitaciones y mejores horarios que se adapten a sus posibilidades, lo que va a contribuir con su proceso de adaptación al teletrabajo.

## REFERENCIAS

- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141 - 178. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Anaya, T, Montalvo, J., Calderón, A., & Alburquerque, A. (2021). Escuelas rurales en el Perú: factores que acentúan las brechas digitales en tiempos de pandemia (COVID-19) y recomendaciones para reducirlas. *Educación (10199403)*, 30(58), 11–33. <https://doi.org/10.18800/educacion.202101.001>
- Astorquiza, B., Caicedo, M., y Gómez, A. (2020). Estrés laboral en el mercado laboral ; Job stress in the labor market. *Lecturas de Economía*; 93(20) 189-224 ; Lecturas de Economía. <https://doi.org/10.17533/udea.le.n93a339564>
- Cañadas, F. (2017). Teletrabajo revisión teórica y análisis jurídico-laboral. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=125466>
- Castro, P., Galarza, I. y Rincón y Sánchez, S. (2017). Ventajas y desventajas del teletrabajo a nivel psicosocial. *Cuadernos de Gestión de Información* 4, 172-187. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/14550>
- Cháidez, J., y Barraza, A. (2018). Afrontamiento al estrés y su relación con el tipo de jornada laboral en docentes de educación primaria. *Informes Psicológicos*, 18(2), 63–75. <https://doi.org/10.18566/nfpsic.v18n2a04>
- De las morenas, M. (2020). Percepción de familias y docentes sobre la modalidad de educación a distancia implantada en la comunidad de madrid durante la crisis por covid-19. *Enseñanza & teaching*, 38(2), 25–45. <https://doi.org/10.14201/et20203822545>
- Domínguez, I., Prieto, V., y Barraca, J. (2017). Un estudio de caso de trastorno adaptativo con ansiedad por situación de sobrecarga laboral. *Clínica y Salud*, 28(3), 139–146. <https://doi.org/10.1016/j.clysa.2017.05.003>

- Expósito, A. (2021). El marco normativo del teletrabajo en el empleo público: delimitación y análisis comparativo. *Revista de Estudios de La Administración Local y Autonómica*, 16. <https://doi.org/10.24965/reala.i16.10951>
- Flores, J., Hernández, R., y Garay, R. (2020). Tecnologías de información: Acceso a internet y brecha digital en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 504–527. <https://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=f9aa7f00-0647-4a3b-bfe5-b65ad961b67d%40sessionmgr101&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZH MtbGl2ZQ%3d%3d#AN=144723705&db=edo>
- González, L., y Orta, Y. (2016). La cultura organizacional y el síndrome de desgaste profesional en profesores universitarios. Chakiñan, *Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*, (1), 14–30. <https://doi.org/10.37135/chk.002.01.02>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México, México: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herrera, J. (2021). Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa. Chota - Cajamarca 2020. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; Repositorio de Tesis - UNMSM. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.4C7776EF&lang=es&site=eds-live>
- Hordatt, C., & Haynes, T. (2021). Latin American and Caribbean Teachers' Transition to Online Teaching During the COVID-19 Pandemic: Challenges, Changes and Lessons Learned. (English). Pixel-Bit, *Revista de Medios y Educación*, 61, 131–163. <https://doi.org/10.12795/pixelbit.88054>

- Landucci, L. (2020). Doble presencia: un riesgo psicosocial presente en las docentes de primaria de una unidad educativa privada, debido al teletrabajo durante la emergencia sanitaria por la Covid-19, en la ciudad de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15620>
- Medina, A., Avila, A., Ortiz, J., Martínez, M., y González, Y. (2021). Competencias claves para el teletrabajo en profesores de una institución superior cubana. *Ingeniería Industrial*, 42(1), 1–13. <https://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=6b0ae76f-c5c5-4148-9b8b-40df63ef6a1e%40pdc-v-sessmgr02>
- Mora, J., y Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–11. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=141222884&lang=es&site=eds-live>
- Morelos, J. y Lora, H. (2021). Análisis del teletrabajo en las agencias de viajes turísticas en Cartagena-Colombia. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 16(1), 116 – 127. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2021v16n1.7522>
- Naresh K. (2008). Investigación de mercados. <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Mercadeo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Investigacion%20de%20Mercados.pdf>
- Obregón Vite, G. A. (2019). Propuesta de investigación para la implementación de un Programa de Activación Física para disminuir el Estrés Laboral en docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH). (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–27. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=139571862&lang=es&site=eds-live>
- Paladines, J., Figueroa, G., y Paladines, J. (2021). El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid. *Serie Científica de La Universidad de Las Ciencias Informáticas*, 14(4), 172–186.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsdoj.f237f0eb667425e91e59822b8a6f247&lang=es&site=eds-live>

Patlan, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1),

156.<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgii&AN=edsgcl.623444935&lang=es&site=eds-live>

Ramos, V., Ramos, C., y Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología*, 54(3), 1–29. <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1450>

Roncal, X. (2021). Teletrabajo Y Capitalismo De Vigilancia. *Revista Telos*, 23(1), 177–192. <https://doi.org/10.36390/telos231.14>

Sampieri, A. (2008). Metodología de la investigación. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Sánchez, G. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.D21E7146&lang=es&site=eds-live>

Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica. México: LIMUSANORIEGA EDITORES.

Tamayo, M. (2012). El Proceso de la Investigación Científica. <https://es.scribd.com/doc/12235974/Tamayo-y-Tamayo-Mario-El-Proceso-de-la-Investigacion-Cientifica>

Tapasco, O., y Giraldo, J. (2020). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo. *Información Tecnológica*, 31(1), 149–160. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100149>

Urrego, A., y Unda, M. (2016). Factores de Riesgo Psicosocial que inciden en el Bienestar Psicológico de los Profesores del área de ciencias de la salud de la UCC Campus Villavicencio durante Pandemia Covid 19.

<https://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=e98cff02-5e17-4893-a940-c14a3e74ee1f%40pdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.71D71347&db=edsba>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de la variable teletrabajo.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Teletrabajo	Según (Roncal 2021) El teletrabajo es una especie de fusión de lo laboral y lo doméstico, se sitúa en la dimensión virtual que exige a los trabajadores la recapitación y el perfeccionamiento de sus habilidades digitales, dado el mayor dinamismo en la utilización de herramientas tecnológicas cada vez más sofisticadas que define los tiempos actuales: flexibilidad, individualismo, implosión controlada e incertidumbre.		Conflicto trabajo– familia	Agotamiento Trabajo personal Tiempo libre	Ordinal
			Carga laboral	Cantidad de trabajo	
			Aislamiento laboral	Relaciones de trabajo Comunicación	
			Satisfacción laboral	Capacitación Crecimiento	
			Características del teletrabajo	Jornada Capacitación	

**Anexo 2:** Matriz de operacionalización de la variable estrés laboral.

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>
Estrés	Patlán (2019) define al estrés como un problema que está presente en todas las etapas de la vida de las personas, es un problema de salud que genera diversos efectos en la salud física y mental de las personas.		Reacciones físicas	Sueño Dolor de cabeza Problemas de digestión Cansancio	Ordinal
			Reacciones psicológicas	Nerviosismo Ansiedad Depresión Tristeza Decaimiento	
			Reacciones conductuales	Agresividad Tendencia a discutir Aislamiento	

**Anexo 3: Colegio en remodelación**



## ANEXO 4: SPSS respuestas de docentes encuestados

SPSS NCUESTA.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 27 de 27 variables

	agotamiento	posibilidad	tiempo	sobrecarga	comodidad	comunicaci...	satisfacción	crecimiento	jornada	tecnología	cansancio	migraña	molestias	ansiedad	nervioso	especialista	aislamiento	reactivo
1	1	3	3	1	3	3	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2
3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2
4	1	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2
5	1	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2
6	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2
7	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3
8	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2
10	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2
11	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2
12	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	2	1	2	2	3	2	2
13	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2
14	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
15	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
16	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3
17	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
20	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
21	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4
26																		
27																		
28																		
29																		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

ES 08:14 p.m. 03/06/2022

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Parraguez Carrasco Marcos Benito	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	Cuestionario sobre Teletrabajo	Cabrera Zubiata, Akemy Viviana Paredes Prado, Victor Manuel
Título del estudio: El Teletrabajo y su influencia en el nivel de estrés en los docentes de la Institución Educativa N°19 “Ex Agropecuario” de Chepén 2022.			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGIA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
<b>TELETRABAJO</b>	Conflicto trabajo-familia	Agotamiento	¿Piensa usted que con esta nueva modalidad de trabajo, tiene mayor carga laboral, por ende, un mayor agotamiento físico y mental?	Totalmente de acuerdo (1)			x			x			x			x			x			x			x			x			
		Trabajo Personal	¿Cree usted que esta modalidad tiene posibilidad de trabajar en su espacio personal?	De acuerdo (2)			x			x			x			x			x			x			x			x			
		Tiempo libre	¿Piensa usted que con esta modalidad tiene más tiempo libre?	En desacuerdo (3)			x			x			x			x			x			x			x			x			
	Carga laboral	Cantidad de trabajo	¿Cree usted que tiene una sobrecarga laboral con esta	Totalmente en desacuerdo (4)			x			x			x			x			x			x			x			x			



**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Chepén 06/11/21	17404650		956552849
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

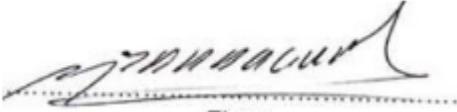
Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Parraguez Carrasco Marcos Benito	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	Cuestionario sobre Estrés laboral	Cabrera Zubiata, Akemy Viviana Paredes Prado, Victor Manuel
Título del estudio: El Teletrabajo y su influencia en el nivel de estrés en los docentes de la Institución Educativa N°19 “Ex Agropecuario” de Chepén 2022.			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
<b>ESTRÉS LABORAL</b>	Reacciones físicas	Cansancio	¿Cree usted que a raíz de esta modalidad de trabajo tiene mayor carga laboral, por ende, mayor cansancio al realizar sus labores?	Totalmente de acuerdo (1)			x			x			x			x			x			x			x			x			x
			¿Siente usted molestias físicas a raíz de esta nueva modalidad?	De acuerdo (2)																											
		Dolor de cabeza	¿Cree usted que tiene dolores de cabeza frecuentes?	En desacuerdo (3)			x			x			x			x			x			x			x			x			x
			¿Cree usted que tiene dolores de cabeza frecuentes?	Totalmente en desacuerdo (4)			x			x			x			x			x			x			x			x			x



**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

<b>Chepén</b> <b>06/11/21</b>	<b>17404650</b>		<b>956552849</b>
-------------------------------	-----------------	--	------------------

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

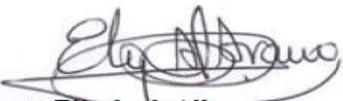
Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
ALBURUQUEQUE ARANA FAUSTA ELIZABETH	UCV	Cuestionario sobre Teletrabajo	Cabrera Zubiata, Akemy Viviana Paredes Prado, Victor Manuel
Título del estudio: El Teletrabajo y su influencia en el nivel de estrés en los docentes de la Institución Educativa N°19 "Ex Agropecuario" de Chepén 2022.			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
<b>TELETRABAJO</b>	Conflicto trabajo-familia	Agotamiento	¿Piensa usted que con esta nueva modalidad de trabajo, tiene mayor carga laboral, por ende, un mayor agotamiento físico y mental?	Totalmente de acuerdo (1)			x			x			x			x			x			x			x			x			
		Trabajo Personal	¿Cree usted que esta modalidad tiene posibilidad de trabajar en su espacio personal?	De acuerdo (2)																											
				En desacuerdo (3)			x			x			x			x			x			x			x			x			
		Tiempo libre	¿Piensa usted que con esta modalidad tiene más tiempo libre?	Totalmente en desacuerdo (4)			x			x			x			x			x			x			x			x			



**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Chepén 30/11/21	26631065	 Dra. Fausta Elizabeth Alburuqueque Arana	982074695
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
ALBURUQUEQUE ARANA FAUSTA ELIZABETH	UCV	Cuestionario sobre Estrés laboral	Cabrera Zubiata, Akemy Viviana Paredes Prado, Victor Manuel
Título del estudio: El Teletrabajo y su influencia en el nivel de estrés en los docentes de la Institución Educativa N°19 “Ex Agropecuario” de Chepén 2022.			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
<b>ESTRÉS LABORAL</b>	Reacciones físicas	Cansancio	¿Cree usted que a raíz de esta modalidad de trabajo tiene mayor carga laboral, por ende, mayor cansancio al realizar sus labores?	Totalmente de acuerdo (1)			x			x			x			x			x			x			x			x			
			¿Siente usted molestias físicas a raíz de esta nueva modalidad?	De acuerdo (2)			x			x			x			x			x			x			x			x			
		Dolor de cabeza	Al pasar mucho tiempo frente a una computadora, ¿Cree usted que tiene dolores de cabeza frecuentes?	En desacuerdo (3)			x			x			x			x			x			x			x			x			
	Reacciones	Ansiedad	Al tener una nueva modalidad de trabajo, ¿Tuvo ansiedad al cambiar	Totalmente en desacuerdo (4)			x			x			x			x			x			x			x						



**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

<b>Chepén 30/11/21</b>	<b>26631065</b>	 <b>Dra. Fausta Elizabeth Alburuque Arana</b>	<b>982074695</b>
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. N°</b>	<b>Firma y sello del experto</b>	<b>Teléfono</b>

**RESULTADO DE FIABILIDAD: COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH PARA LA VARIABLE TELETRABAJO**

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
<b>,770</b>	<b>11</b>

**RESULTADO DE FIABILIDAD: COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH PARA LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL**

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
<b>,932</b>	<b>9</b>

## CUESTIONARIO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Instrucciones: la siguiente encuesta es confidencial y anónima, solo se realizará con fines investigativos. Tiene como objetivo establecer si el teletrabajo ejerce influencia sobre el nivel de estrés de los docentes en la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario.

Marque con un X la respuesta que considere adecuada a la siguiente encuesta. Su procesamiento es reservado.

1. ¿Desea participar voluntariamente en el presente cuestionario?

a. Si \_\_\_\_\_

b. No \_\_\_\_\_

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	2	3	4

<b>VARIABLE: TELETRABAJO</b>				
<b>DIMENSIÓN CONFLICTO TRABAJO – FAMILIA</b>	1	2	3	4
¿Piensa usted que con esta nueva modalidad de trabajo, tiene mayor carga laboral, por ende, un mayor agotamiento físico y mental?				
¿Cree usted que en esta modalidad tiene posibilidad de trabajar en un espacio adecuado, sin interrupciones?				
¿Piensa usted que con esta modalidad tiene más tiempo libre?				
<b>DIMENSIÓN CARGA LABORAL</b>				
¿Cree usted que tiene una sobre carga laboral con esta modalidad?				
<b>DIMENSIÓN AISLAMIENTO LABORAL</b>				
Con esta modalidad, ¿Cree usted que puede trabajar cómodamente con sus colegas?				
Esta modalidad, ¿Le permite una buena comunicación con sus alumnos y compañeros de trabajo?				
<b>DIMENSIÓN SATISFACCIÓN LABORAL</b>				
¿Ha recibido alguna capacitación de satisfacción con respecto a esta nueva modalidad de trabajo?				
En esta modalidad de trabajo, ¿cree usted que le permite un crecimiento real como docente?				
<b>DIMENSIÓN CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO</b>				
¿Piensa usted que la jornada laboral que desarrolla, es la adecuada?				
¿Ha recibido alguna capacitación sobre herramientas tecnológicas para desarrollar con normalidad sus temas?				

<b>VARIABLE: ESTRÉS LABORAL</b>				
<b>DIMENSIÓN REACCIONES FÍSICAS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
¿Cree usted que a raíz de esta modalidad de trabajo tiene mayor carga laboral, por ende, mayor cansancio al realizar sus labores?				
Al pasar mucho tiempo frente a una computadora, ¿Cree usted que tiene dolores de cabeza frecuentes?				
¿Siente usted molestias físicas a raíz de esta nueva modalidad?				
<b>DIMENSIÓN REACCIONES PSICOLÓGICAS</b>				
Al tener una nueva modalidad de trabajo, ¿Tuvo ansiedad al cambiar de lo presencial a lo tecnológico?				
¿Estuvo nervioso al preparar sus primeras clases para impartirlas virtualmente?				
¿Ha tenido que recurrir a un especialista para lidiar con esta nueva modalidad?				
<b>DIMENSIÓN REACCIONES CONDUCTUALES</b>				
¿Se ha aislado de su familia para poder tener un ambiente laboral tranquilo?				
¿Cree usted que se ha vuelto reactivo al no poder realizar su trabajo como debería o quisieran sus superiores?				
¿Piensa que con esta modalidad le ha causado cuadros de estrés?				

## CARTA DE AUTORIZACIÓN

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chepén, 09 de noviembre de 2021

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Chepén

A través del presente, **Mendoza Rodriguez Juan**, identificado (a) con DNI N° **19207850**, representante de la **Institución Educativa N°19 "Ex Agropecuario"** con el cargo de **Director de la institución educativa N°19**, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) Cabrera Zubiata, Akemy Viviana

b) Paredes Prado, Victor Manuel

Están autorizados para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada *El teletrabajo y su influencia en el nivel de estrés de los docentes de la Institución Educativa N°19 Ex Agropecuario de Chepén en el año 2021*

Sí  No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Sí  No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



Juan M. Mendoza Rodriguez  
DIRECTOR

**Lic. Mendoza Rodriguez Juan**  
Director de la Institución Educativa N°19