



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**Trabajo remoto y el estrés laboral en educadores de educación
primaria - Huarmey, 2022.**

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

AUTORA:

Yauri Sanchez de Aquino, Cristina (ORCID: 0000-0002-0795-1808)

ASESORA:

Dra. Boy Barreto, Ana Maritza (ORCID: 0000-00002-0405-5952)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada de manera especial a mi familia, quienes fueron el soporte principal para llevar a cabo mi crecimiento profesional. y también a todas mis amistades en especial a mis colegas por haberme apoyado en los momentos que los he necesitado con un apoyo incondicional y a todos los maestros de la Universidad César Vallejo que me han orientado con sus conocimientos durante el desarrollo de mi maestría.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme su bendición, protección y la sabiduría necesaria para poder superar los obstáculos y permitir que cumpla mis metas para mi crecimiento profesional. También a mi madre e hija por darme su apoyo moral en todo momento y a mi asesora de Investigación, la Dra. Ana Maritza Boy Barreto quién me orientó con sus conocimientos.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de Investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos	23
3.5. Procedimientos	27
3.6. Métodos de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población	22
Tabla 2. Muestra en la investigación	23
Tabla 3. Validación del instrumento por expertos	24
Tabla 4. Ficha técnica del cuestionario sobre trabajo remoto	25
Tabla 5. Ficha técnica del cuestionario estrés laboral	25
Tabla 6. Estadísticas de fiabilidad del cuestionario sobre trabajo remoto	26
Tabla 7. Estadísticas de fiabilidad del cuestionario sobre estrés laboral	27
Tabla 8. Tabla cruzada entre el trabajo remoto y el estrés laboral	30
Tabla 9. Tabla cruzada entre el agotamiento emocional y el trabajo remoto	31
Tabla 10. Tabla cruzada entre la despersonalización y el trabajo remoto	32
Tabla 11. Tabla cruzada entre la realización personal y el trabajo remoto	33
Tabla 12. Prueba de normalidad de trabajo remoto y estrés laboral	34
Tabla 13. Prueba de correlación de Rho de Spearman de trabajo remoto y estrés laboral	35
Tabla 14. Prueba de normalidad de trabajo remoto y agotamiento emocional	36
Tabla 15. Prueba de correlación de Rho de Spearman de trabajo remoto y agotamiento emocional	37
Tabla 16. Prueba de normalidad de trabajo remoto y despersonalización	38
Tabla 17. Prueba de correlación de Rho de Spearman de trabajo remoto y despersonalización	39
Tabla 18. Prueba de normalidad de trabajo remoto y realización personal	40
Tabla 19. Prueba de correlación de Rho de Spearman de trabajo remoto y realización personal	41

Resumen

Ante el aumento de contagios por covid-19, la adopción del trabajo remoto fue un gran desafío para los docentes produciendo en algunos casos indicios de estrés. Por lo tanto, el estudio tuvo por objetivo determinar la relación entre Trabajo remoto y el estrés laboral en educadores de educación primaria - Huarmey, 2022. La investigación fue de tipo básica con enfoque cuantitativo, nivel explicativo y diseño no experimental – correlacional. La muestra estuvo conformada por 50 docentes que se desempeñan en la jurisdicción urbana de la localidad de Huarmey a los que se les realizó una encuesta. Para el análisis estadístico se empleó el software IBM SPSS versión 25 donde se consideró la prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman. Los resultados mostraron que existe relación significativa ($\text{sig.} = 0.00025261$) negativa fuerte ($r_s = - 0.693$) entre el trabajo remoto y estrés laboral en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022; porque la mayoría de educadores (72%) presentaron un trabajo remoto adecuado lo que condujo a niveles bajos de estrés en la mayoría de ellos (78%), esto debido a los altos niveles de competencias digitales con las que contaban los docentes que les permitía adoptar con facilidad las estrategias en su trabajo remoto.

Palabras clave: Competencias digitales, docentes, estrés laboral, trabajo laboral.

Abstract

Given the increase in infections by covid-19, the adoption of remote work was a great challenge for teachers, in some cases producing signs of stress. Therefore, the study aimed to determine the relationship between remote work and work stress in primary education educators - Huarmey, 2022. The research was of a basic type with a quantitative approach, explanatory level and non-experimental - correlational design. The sample consisted of 50 teachers who work in the urban jurisdiction of the town of Huarmey who were surveyed. For the statistical analysis, the IBM SPSS version 25 software was used, where the non-parametric Spearman's Rho correlation test was considered. The results showed that there is a significant (sig.= 0.00025261) strong negative relationship ($r_s = - 0.693$) between remote work and job stress in Primary Education educators-Huarmey, 2022; because the majority of educators (72%) presented adequate remote work, which led to low levels of stress in most of them (78%), this was due to the high levels of digital skills that teachers had, which allowed them to easily adopt strategies in your remote work.

Keywords: Digital competences, teachers, occupational stress, labor work.

I. INTRODUCCIÓN

La situación actual vivenciada en distintas partes de mundo ha hecho que los educadores cambien sus formas de ejecutar su labor educativa orientada al desarrollo del Trabajo remoto, lo cual ha generado grandes malestares en éstos, como son sociales, económicos, educación y salud, en este aspecto se destaca el nivel de estrés de los educadores al cual se han visto expuestos, y es a través del presente estudio que se busca establecer la relación entre ambos aspectos, partiendo del análisis de las diferentes realidades.

A nivel mundial, el nuevo coronavirus, ha significado para el mundo un golpe muy fuerte en la educación, haciendo que los educadores cambien las aulas por sus hogares, la pizarra y los plumones por la computadora, laptop o Tablet de acuerdo a sus posibilidades (Aragay, 2020); este virus llamado Covid-19, surgido en China, en el último mes del año 2019, se ha esparcido por toda la tierra, donde después de un trimestre se manifestó que el Covid- 19 se estaba difundiendo de sujeto a sujeto a nivel universal, contemplando como endemia (Picón, Gonzales. \$ Paredes, 2020). Con el propósito de esquivar los contagios y propagación del virus cambiaron al modo virtual, considerándose como un reto para los educadores el uso de la tecnología.

A nivel Latinoamérica, una encuesta realizada recientemente en Chile reveló que el 87% de los docentes soportan altos niveles de presión, el 83% alteraciones en su sueño, el 72% dificultades para gozar de su trabajo cotidiano, el 67% siente que ha disminuido su bienestar y el 62% experimenta desconcentración; de este total de docentes encuestados el 77% señala encontrarse estresado o muy estresado, respecto a la educación a distancia (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2020). “El coronavirus, en todo el mundo ha obligado a los docentes a cambiar sus procesos de gestión pedagógica, de enseñanza presencial, situándolos, de un día a otro, en la educación remota en respuesta a la urgencia sanitaria “(Aragay, 2020, p. 67), situación para la cual no se encontraban preparados; y a lo que muchos le eran ajenos, siendo obligados a reajustar su estilo de vida cotidiana adaptándose a cambios inesperados lo que ha afectado su equilibrio socioemocional (Ozamiz, et al., 2020).

A nivel nacional, el país no ha sido ajeno a la realidad de otros países, el gobierno central de turno de acuerdo con la Resolución Ministerial 160-2020 – Minedu, el 2020

decidió la interrupción del servicio educativo presencial, por lo cual los centros educativos y sus docentes, tuvieron que poner en práctica una nueva forma de desarrollar los procesos de enseñanza mediante la educación remota, según publica el Ministerio de Educación (Minedu, 2020a). Frente a esta dificultad, el INEI (2020) indicó que solo 40,1% de hogares en el Perú ha podido tener acceso a Internet en la primera parte del año 2020; mientras que el cuarto trimestre del año se alcanzó el 94,3% de los hogares del país; situación que resulta preocupante para la continuidad de la educación por lo cual se ha establecido medidas de carácter excepcional y transitorio a fin de prevenir la réplica de Covid-19 dentro del territorio peruano; normativas como la Resolución Vice Ministerial N° 097-2020-Minedu plantea guías para que los docentes continúen desarrollando el servicio educativo manejando mecanismos no presenciales (Minedu, 2020b), lo que sin duda genera gran preocupación en los docentes reflejados en sus elevados niveles de estrés.

A nivel regional, una encuesta realizada a los docentes, ENDO remota – 2020, por el Minedu (2021) de una muestra de 785 docentes en los últimos dos meses del 2020, se estableció respecto a las dificultades en la gestión del aprendizaje por parte de los profesores: comunicarse y retroalimentar a sus estudiantes (61,7 %), atención de problemas socioemocionales (56,5 %), responder a los requerimiento de los padres de familia (48,1 %) y virtualizar la enseñanza, mediante la estrategia de Aprendo en casa (40,1 %), a estos datos se suma las enfermedades más frecuentes sufridas por los docentes, el estrés en 55,1 % de la muestra, los problemas de garganta o voz en 34 %, la ansiedad en 25,6 % y la depresión en 16,3 %.

Sin duda la realidad de la región Ancash no es ajena a estos datos indicados recientemente, los problemas se agudizan más en los docentes que tienen que atender a estudiantes ubicados en zonas urbanas rurales o marginales, de los asentamientos humanos, pueblos jóvenes, los caseríos, donde el acceso a los medios virtuales es escaso o nulos, por lo tanto, el docente tiene que lidiar o diligenciar los aprendizajes remotos de manera distinta respondiendo a cada una de estas realidades contextualizadas, con el objetivo de que su estudiante logre los aprendizajes previstos. A nivel local, esta situación en particular afectó a los docentes de educación del nivel primaria de la provincia de Huarmey, situada en el extremo suroccidental de la región

Ancash, donde los educadores se ven expuestos a diario a las deficiencias para el desarrollo de su labor pedagógica mediante una enseñanza remota, viéndose limitados en los logros de sus estudiantes; también se ha notado en ellos la presencia de enfermedades producto del elevado trabajo y las exigencias que comprende, entre lo que se destaca el estrés, situación que los obliga a realizar chequeos médicos frecuentes en hospitales o postas médicas públicas exponiendo a contagios del Covid 19.

Frente a la realidad problemática descrita a través del estudio se buscó responder a la incógnita: ¿Cuál es la relación entre el Trabajo remoto y el estrés laboral en educadores de Educación Primaria – Huarmey, 2022? Lo cual constituye el problema general, y como problemas específicos: (1) ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el agotamiento emocional en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022?; (2) ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la despersonalización en los educadores de Educación Primaria-Huarmey,2022?; (3) ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la realización personal en los educadores de Educación Primaria-Huarmey. 2022?

La investigación se justificó desde diversos aspectos como el caso de los fundamentos teóricos que sustenta las variables de estudio, que permitieron dar soporte para la operacionalización, selección de las dimensiones e indicadores; asimismo, a la luz de las teorías se desarrolló la discusión y establecieron conclusiones. También se consideró el aspecto práctico, que responde a los planteamientos y propuestas que derivaran de los resultados que permitieron el perfeccionamiento de los procesos de ejecución que desarrollaron los docentes guiados por los directores en las instituciones educativas; otro aspecto, responde a los planteamientos metodológicos de la investigación, sobre los cuales se desarrollaron procesos de elaboración del instrumento de investigación, validación y aplicación del mismo a la muestra, lo cual servirá de referente para futuras investigaciones; se consideró, también el aspecto social, aportando un estudio a la sociedad, favoreciendo el procesamiento de aprendizaje de los escolares a partir de la identificación de los puntos de mejora en la práctica docente, sujeto principal involucrado en el estudio.

A partir de los planteamiento presentados y sustentados en datos estadísticos, como

fundamentos teóricos científicos, la indagación se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre Trabajo remoto y el estrés laboral en educadores de Educación Primaria- Huarmey, 2022. De este fin se derivaron los siguientes objetivos específicos: (1) Identificar la relación entre el trabajo remoto y el agotamiento emocional en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022; (2) Identificar la relación entre el trabajo remoto y la despersonalización en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022; (3) Identificar la relación entre el trabajo remoto y la realización personal en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022.

En consecuencia, a partir de los objetivos descritos se estableció como hipótesis general: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el estrés laboral en educadores de Educación Primaria - Huarmey, 2022, y como hipótesis específicas: (1) Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el agotamiento emocional en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022; (2) Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la despersonalización en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022; (3) Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la realización personal en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, se consideró estudios relacionados con las variables de la investigación. Para otorgar solidez científica se consideró elementos de la literatura: Artículos científicos indexados en revistas de alto impacto y tesis de postgrado.

Rojas, et al. (2020), en Valparaíso - Chile, donde se planteó como propósito describir la relación entre gestión directiva con el estrés laboral en educadores, contando con una muestra censal de 87 docentes. Complementado con una herramienta para la recopilación de datos a fin de conocer la complejidad del objeto de estudio; establece como conclusiones que los resultados aquí logrados son de interés de directivos y docentes, como también para los estamentos directivos de la educación pública. La aplicación de este tipo de estudio de manera regular en los distintos establecimientos educacionales debiera permitir la detección de los síntomas de estrés agudo y entonces emprender acciones correctivas por parte de las autoridades y el equipo directivo para mejorar el estrés de los docentes.

Oros, et ál. (2020), relacionado con los estresores docentes en tiempos de Pandemia, siendo el objetivo el contar con una escala de evaluación de la percepción de estresores docentes. Para lo cual se consideró la investigación no experimental - transversal; tipo instrumental, en una muestra de 674 docentes. Los Instrumentos fueron la escala de estimación del estrés y de indicadores físicos y psicoemocionales de estrés, se estableció como conclusiones que el experimentar rangos de tensión leves y altos tiene resultados dañinos para el educador, tiene un impacto deficiente en la aptitud física y mental, afecta la primera clase del entrenamiento ofrecido y debilita el vínculo pedagógico establecido con los educandos. Los profesores en esa línea han sido actores fundamentales para ofrecer continuidad y mantener los procedimientos académicos de manera remota durante los últimos meses. Por esta razón, es de vital importancia atender a la buena forma y bienestar de los especialistas en educación hasta que se garantice su regreso seguro a las escuelas.

Cortes (2021), con su investigación vinculada con el estrés docente en tiempos de epidemia, en la población de México, cuyo fin fue el caracterizar el estrés docente; para ello, utilizó un tipo de investigación bibliográfico de análisis de páginas web, artículos y otras publicaciones, considerando los métodos de análisis y síntesis. El

investigador establece como conclusiones que el estrés actualmente constituye un problema de salud relevante para los docentes, por lo cual es necesario el reconocimiento de los síntomas, sus consecuencias y cómo prevenirlo, en estos momentos en que necesitamos tener un estado de salud, es importante identificar sus signos. Actualmente en distintos profesionales el estrés es constante, constituye una forma de advertir que algo no está bien, o que alguna situación se encuentra fuera de control.

Muñoz (2021), en su investigación, tuvo como propósito resolver si los planeamientos de instrucción remota repercuten en las habilidades tecnológicas como competencias de los maestros. Dentro del ámbito metodológico se contó con una muestra de 20 maestros. Los efectos señalaron que, la instrucción remota y habilidades tecnológicas como competencia se relacionan de forma mesurada y positiva, logrando un nivel de significancia de 0.001 y un nivel correlacional de Pearson de 0.633. En conclusión, los maestros han logrado nuevas destrezas digitales durante la experiencia de la lección remota, perfeccionando sus procedimientos laborales.

González (2021), en su investigación asociada a la formación del educador y la enseñanza virtual, tuvo por finalidad evaluar las experiencias de formación tecnológica pedagógica del profesor y su repercusión en el proceso de enseñanza remota. El proceso metodológico contempló una muestra de 337 educadores, donde los resultados nos proporcionaron que el nivel de competitivo en las evaluaciones remotas logro un menor desempeño; sin embargo, se detectó una actitud proactiva en el uso de la tecnología. Para ello, se plantearon planes de valoración por los cambios socioemocionales que se vienen enfrentando.

Bravo, et al. (2020), en Chile, ejecutaron una indagación, su propósito fue analizar la variación del trabajo virtual en el riesgo sanitaria de la COVID-19 en 10 educadores, mediante un tipo de análisis de casos, enfoque cualitativo descriptivo, emplearon una guía de entrevista semiestructurada. Los resultados indicaron que los educadores mostraron cansancio, insomnio, angustia y tensión por la labor de la forma virtual. Asimismo, el estudio de nuevas metodías, abarrotamiento de reuniones, uso extenso de plataformas virtuales, inseguridad del internet, uso de mesa como escritorio y descenso de tiempo de descanso, agotamiento personal y familiar, trajo como

resultado un desgaste emocional en los docentes.

Klapproth, et al. (2020), en su estudio realizado en Alemania, tuvieron por objetivo analizar el nivel de estrés de los docentes en su trabajo remoto durante la pandemia de COVID-19. En dicho estudio se contó con una muestra de 380 docentes. Los resultados mostraron que más del 50% de docentes presentaron un nivel de estrés medio-alto, esta variación estaba vinculada al nivel de horas de enseñanza remota que sostenían, pasado las 4 horas el nivel de estrés era superior al medio. Por otro lado, el nivel de estrés en los docentes estaba relacionado indirectamente al uso de estrategias pedagógicas. En conclusión, resulta relevante la innovación de sistemas pedagógicos para obtener mayor alcance de aprendizaje con los estudiantes, implementar el sistema informático (hardware y software) en las instituciones educativas, capacitar a los docentes sobre el manejo de plataformas y aplicaciones tecnológicas y establecer horarios asertivos de educación.

Seabra, et al. (2021), en Portugal, desarrollaron un estudio basado en el análisis del punto de vista de los docentes relacionados al proceso de enseñanza y aprendizaje que se sostiene de forma remota por la coyuntura social de la pandemia. La parte metodológica contempló el análisis de una muestra de 305 docentes pertenecientes al nivel inicial y primaria. Los resultados mostraron que el 94% de docentes experimentaron niveles medios-altos de estrés por las limitaciones y dificultades que tuvieron inicialmente en el proceso adaptativo y percibieron con preocupación esta nueva forma de enseñanza remota; sin embargo, reconocen que esta enseñanza remota es una buena oportunidad de transformar el sistema educativo, además les permitió alcanzar el desarrollo de competencias digitales. En conclusión, la nueva forma de enseñanza (remota) fue un desafío que produjo a corto plazo resultados positivos en el nivel de competencias digitales.

Trust and Whalen (2020), en su estudio abordaron la necesidad de implementar sistemas de capacitación tecnológica para que los docentes desempeñen la enseñanza remota. Para ello, tuvieron por objetivo evaluar si los docentes tienen que estar capacitados en esta nueva forma de enseñanza. En el estudio tuvo una muestra de 256 docentes, de los cuales se recopiló su punto de vista. Los resultados mostraron que, 169 (66%) docentes estuvieron de acuerdo en recibir mayor capacitación, 47

(18%) docentes demostraron no estar conforme con recibir capacitación y 15 (6%) docentes demostraron inseguridad en su respuesta. En conclusión, si los docentes reciben capacitaciones referentes al diseño de aprendizaje con esta nueva tecnología y posibles soluciones ante inconvenientes de red, se reduciría significativamente el nivel de estrés de los docentes.

Kruszewska (2022), en su estudio realizado en Polonia, tuvieron por objetivo determinar el nivel de aprendizaje durante la pandemia y como afrontaron los docentes la nueva metodología de enseñanza remota. En el estudio se realizó una encuesta la cual fue aplicada a 239 docentes de primaria. Los resultados muestran una gran cantidad de problemas, como fueron: La falta de implementación de equipos tecnológicos y el sistema de acceso a la información e interacción remota en las casas de los estudiantes porque no todos contaron con el mismo nivel de poder adquisitivo para dicho sistema de enseñanza, la falta de vínculos de comunicación tanto con los alumnos y sus padres, y disminución del nivel de motivación por parte de los estudiantes. Sin embargo, los docentes resaltaron aspectos positivos como la mejora de conocimientos de herramientas pedagógicas virtuales en el desarrollo de sus clases.

Jelińska and Paradowski (2021), realizaron su estudio en 118 países, donde tuvieron por objetivo evaluar como fue el proceso de adaptación de los docentes y alumnos a la nueva forma de enseñanza remota al contar con poco tiempo previo de aviso de la implementación de este sistema. Para desarrollar el estudio, realizaron una encuesta a 1500 docentes. A través de los resultados obtenidos se identificó dos tipos de docentes: Docentes comprometidos con adaptarse a la enseñanza remota y docentes menos comprometidos a esta adaptación. Por lo que, los docentes con mayor compromiso lograron afrontar mejor el proceso adaptativo incorporando y diseñando nuevas metodologías de enseñanza en sus sesiones de aprendizaje. Este nivel de compromiso no presentó relaciones con los años de experiencia de los docentes ni con el nivel de desarrollo económico del país al que pertenecían. En conclusión, los docentes con menor nivel de estrés, son los docentes que muestran mayor compromiso para adaptarse a esta nueva forma de enseñanza remota.

Asaloei, Wolomasi and Werang (2020), realizaron su estudio en Indonesia, donde analizaron la influencia del nivel de estrés de los docentes sobre el desempeño laboral bajo el sistema de enseñanza remota. Para el desarrollo del estudio, aplicaron dos encuestas a una muestra de 352 docentes de primaria. Para el análisis de los resultados emplearon la prueba estadística de correlación de Pearson. Los resultados mostraron una correlación negativa y significativa el nivel de estrés de los docentes y el desempeño laboral bajo el sistema de enseñanza remota. En conclusión, el nivel de estrés influyó tanto en el rendimiento de los docentes como en la calidad educativa.

Yunarti, et al. (2020), en su estudio aplicado en Indonesia, tuvieron por objetivo determinar el desempeño laboral que mostraron los docentes bajo los altos niveles de estrés ocasionados por la nueva forma de enseñanza remota. Para dicha finalidad, en su metodología de trabajo realizó dos tipos de encuestas a 3078 maestros de instituciones educativas de primaria de la zona sur del distrito de Papúa, para análisis estadístico de los resultados utilizaron el software IBM SPSS versión 21. Los resultados obtenidos mostraron una relación negativa y significativa entre los niveles de estrés de los docentes y su desempeño laboral. En conclusión, a medida que aumentó los niveles de estrés de los docentes tuvieron menor rendimiento en su desempeño laboral, por lo cual, las instituciones educativas requieren implementar estrategias para disminuir los niveles de los docentes.

Stančić, and Ružić (2021), en Serbia, tuvieron como propósito evaluar la calidad de enseñanza de forma remota surgida por el estado de emergencia por la covid-19 en ámbitos de la educación superior. Para dicho objetivo, se realizó una encuesta de 443 docentes que conforman la Universidad de Belgrado. Los resultados mostraron que la mayoría de docentes no encontraban satisfechos con la calidad de enseñanza proporcionada a los alumnos por esta nueva forma de enseñanza remota. Por otro lado, los docentes que ya contaban con experiencia de enseñanza en línea, se encontraban totalmente satisfechos por la implementación de este sistema. En conclusión, resulta relevante mejorar el potencial de enseñanza y aprendizaje en línea, que se debe iniciar con la motivación de los docentes sobre las competencias que van adquirir con esta nueva forma de enseñanza.

Oluyinka, et al. (2022), en su estudio realizado en Filipinas, tuvieron por objetivo evaluar la experiencia de los docentes en su trabajo de enseñanza de forma remota. Para ello, utilizaron una encuesta virtual relacionadas al estrés que genera su trabajo de forma remota y su satisfacción personal con la enseñanza que logran impartir, seleccionando como muestra 276 docentes provenientes de instituciones educativas de la región 3. Esta encuesta virtual fue enviada mediante redes sociales. Los resultados obtenidos demostraron que la satisfacción sobre la enseñanza que logran impartir los docentes, tuvieron una relación negativa con el estrés; sin embargo, la satisfacción laboral y el trabajo de forma remota se relacionaron positivamente. En conclusión, los docentes muestran satisfacción sobre su trabajo remoto, pero esta satisfacción decae cuando se presentan altos niveles de estrés.

Petrakova, et al. (2021), desempeñaron su estudio en Rusia, donde evaluaron el estrés de los docentes en el proceso de transición abrupta que dio lugar al trabajo remoto. En este estudio decidieron entrevistar a una muestra de 14 docentes provenientes de diversas regiones del país. Los resultados demostraron que el estrés de los docentes aumentó por la falta de apoyo logístico y de capacitación por parte de las instituciones educativas, sobre todo por la carga excesiva de trabajo que genera la búsqueda de nuevas metodologías de enseñanza y de preparación de las sesiones de aprendizaje aplicadas a la forma remota. En conclusión, la nueva configuración de trabajo que es el trabajo remoto, modificó el equilibrio de vida de los docentes inicialmente adquiriendo niveles de estrés. Sin embargo, es posible vencer al estrés y minimizar sus consecuencias, desarrollando actividades físicas, de relajación y considerándolo como una nueva oportunidad para adquirir competencias en el desarrollo profesional del docente.

Sanguijuela, et al. (2020), en su estudio realizado en Estados Unidos, tuvieron como propósito evaluar el desempeño de los docentes en el trabajo remoto. Para dicha finalidad se desarrolló un estudio de tipo cuantitativo, donde realizaron una encuesta a 831 docentes provenientes del estado del medio oeste, este instrumento aplicado (encuesta) estuvo enfocado en los desafíos que afrontaron los docentes en la nueva forma de enseñanza remota. Los resultados mostraron que los docentes presentaron dificultades indiferentemente del grado escolar y el curso que impartieron clases. En

conclusión, el desafío de la enseñanza remota produjo estrés a los docentes a corto plazo, pero quizás a largo plazo esto vaya mejorando.

Collie (2021), en su estudio realizado en Australia, tuvieron por objetivo examinar el liderazgo de los docentes en el planeamiento de sus sesiones de aprendizaje y su nivel de estrés relacionado al cambio de enseñanza a la forma remota. Para lograr este propósito, se realizó una encuesta a 325 docentes. Los resultados mostraron que el liderazgo de los docentes se relacionó a una menor carga de estrés; pero con el cambio de enseñanza a la forma remota los docentes presentaron mayor nivel de estrés descuidando su capacidad de liderazgo, presentándose situaciones de frustración. En conclusión, la nueva forma de enseñanza condujo a la aparición de niveles de estrés significativos que produjeron conflictos internos en los docentes sobre sus capacidades de liderazgo de los docentes en el planeamiento de sus sesiones de aprendizaje.

Carreón, et al. (2021), en su estudio realizado en las Filipinas, tuvo por finalidad comparar el miedo que produjo la COVID-19 y su influencia en el estrés adquirido en la enseñanza remota. En ese sentido, se desarrolló una metodología con diseño comparativo correlacional, para lo cual consideraron como muestra a 1069 docentes a los cuales se les aplicó una encuesta en línea. Los resultados mostraron la mayoría de docentes presentaron altos nivel de miedo por este virus y un moderado nivel de carga de estrés por parte de los docentes en su enseñanza remota. Al ser relacionados ambas variables, los resultados estadísticos revelaron que existió una relación significativa positiva y moderada. En conclusión, a medida que aumentó el miedo de los docentes por la COVID-19, también aumentó el estrés en el desarrollo de la enseñanza remota.

Vargas, N. and Oros, L (2021), en su estudio desarrollado en Argentina, tuvieron por objetivo evaluar la situación del trabajo remoto de los docentes y su influencia en el nivel de estrés. Para lograr este propósito diseñaron una metodología transversal y seleccionaron a 9 058 docentes a los que se les aplicó una encuesta. En el análisis estadístico se utilizó una prueba no paramétrica. Los resultados mostraron que el 60% de docentes presentaron niveles altos de estrés ante la carga laboral que conllevó al trabajo remoto. En conclusión, el impacto psicológico en los docentes a causa de la

COVID-19 y de los cambios de formas de trabajo que involucró determinar que a mayores niveles de estrés mayores fueron los síntomas psicofísicos no deseados. Además, el desgaste de los docentes por la carga laboral en su nueva forma de trabajo remoto produjo mayor nivel estrés y de malestares psicofísicos.

Troitinho, et al. (2021), en su estudio desarrollado en Brasil, mostraron que ante el aumento de contagio por el virus sars-cov-2, la adopción del trabajo remoto en los docentes fue un gran acierto para evitar el contacto entre individuos. En este estudio se aplicó una encuesta relacionada al estrés percibido por los docentes. Los resultados mostraron que los docentes en su gran mayoría resaltaron los ámbitos negativos del trabajo remoto. En conclusión, el trabajo remoto produjo el aumento del estrés de los docentes, disminuyendo la calidad educativa que proporciona el trabajo docente.

Yong, et al. (2021), desarrollaron en Malasia un estudio que tuvo por objetivo evaluar los desafíos que afrontaron los docentes del nivel de educación primaria con la nueva enseñanza de forma remota durante el estado de emergencia por la pandemia. Para dicha finalidad, el estudio estuvo basado en un modelo de diseño cualitativo, donde se utilizó un muestreo por conveniencia, seleccionando 10 docentes del nivel primario a los cuales se le aplicó una entrevista. Los resultados mostraron que los docentes en su mayoría mostraron la falta de habilidad y conocimiento por el trabajo remoto que condujo a la adquisición de estrés laboral por la frustración de no satisfacer las necesidades de los alumnos.

Coker (2021), en su estudio tuvo por finalidad evaluar el trabajo remoto en la educación pública. Para dicho fin el estudio estuvo basado en un estudio de revisión entre los años 2020 y 2021. Los resultados mostraron que el trabajo remoto y el estrés por carga laboral se encuentran relacionadas de forma directa. En conclusión, las complejidades del proceso de adaptación del trabajo remoto y el elevado estrés que provoca la preparación de nuevas técnicas de aprendizaje en las sesiones de clases impartidas por los docentes generando malestares psicofísicos.

A nivel nacional, se consideró estudios relacionados con las variables de la investigación. Para otorgar solidez científica se consideró elementos de la literatura: Artículos científicos indexados en revistas de alto impacto y tesis de postgrado.

Robinet y Pérez (2020), en su estudio referido al estrés en los educadores como

parte de la epidemia Covid-19, tuvieron por objetivo conocer y analizar los niveles de estrés, bajo ese objetivo el estudio es de carácter analítico apoyado en la revisión de artículos científicos, de los cuales se recogen los resultados de investigaciones en diversos países. Se estableció como las conclusiones que el estrés produce de la secreción de hormonas, situación que en el último año se ha hecho más frecuente. Se establece como característica los sentimientos de descontrol, lo cual genera en los docentes frustración y sentimientos de incompetencia, siendo sus principales causas el agotamiento psicológico, también, el miedo a infectarse con la pandemia, las clases remotas y otras de índole personal o familiar.

Huamán, et al. (2021), con su investigación sobre la educación remota y desempeño docente, en Huancavelica, cuyo objetivo explicar el rendimiento de los docentes en relación a la activación de una educación remota cuya metodología se consideró de corte cualitativo, de tipo socio-esencial, diseñado a través del método de concepto fundamentado, con la utilidad de la entrevista semipresencial realizada con la muestra. Se concluye que los instructores en estas instancias de la pandemia Covid-19, estaban lidiando con momentos complicados de trabajo, debido a la drástica alternancia de la escolarización presencial a la educación mediante medios virtuales, la cual tiene un esquema muy exclusivo de la convencional, haciendo uso y manejo de Fuentes tecnológicas, a través de actividades sincrónicas y asincrónicas. Asimismo, que el fortalecer el desempeño del docente involucra el dominio de recursos tecnológicos, así como fortalecer su capacidad socio emocional.

Yovera (2021), con el estudio relacionado a desempeño del docente en el trabajo remoto, siendo su objetivo la evaluación del desempeño pedagógico, en el marco de una investigación cuantitativa de diseño descriptivo – propositivo aplicándose instrumentos de observación y rúbricas a 18 docentes; de la descripción del desempeño dentro del trabajo remoto se encontró que los maestros si realizan seguimiento a los escolares, no realizan en su mayoría un apoyo pedagógico y emocional, habiendo un acuerdo minoritario de realizarlo frecuentemente. Es muy lastimoso que a pesar de las capacitaciones recibidas sobre el uso de estrategias de cómo realizar la enseñanza virtual a través del repertorio Aprendo en casa, solo un promedio mantiene comunicación con el colegial para observar sus aprendizajes.

Santos, et al. (2020), efectuaron una indagación, cuyo propósito fue saber la captación de la enseñanza a distancia de 53 profesores de un centro de enseñanza de Lima. El análisis fue descriptivo transversal, emplearon el formulario de enseñanza a distancia y cuyos efectos señalaron que existe limitada experiencia acerca a las pedagogías virtuales (77,4%), ausencia de entendimientos de plataformas digitales (67,9%), comunicaron que el WhatsApp fue medio de comunicación más empleado (94,3%) y que tuvieron limitado apoyo de los apoderados.

López (2019), en su estudio propuso como objetivo evaluar la conexión entre el estrés laboral y la inteligencia emocional. Para tal fin, se evaluó 80 operarios de empresas privadas que se encontraban entre 25 a 35 años. En conclusión, se logró identificar una conexión directa entre las variables, por tanto, se debe atender las necesidades socioemocionales para aliviar el agotamiento laboral de los asalariados.

Gallegos (2019), ejecutó la investigación cuya finalidad fue explicar el estrés laboral de 40 maestros de un centro educativo en Independencia- Lima, de enfoque cuantitativo, básico, descriptivo y corte transversal, utilizó el registro de Estrés para educadores. Los efectos indicaron que existe estrés severo por el desagrado del sueldo, tiempos cortos de descanso, conductas inadecuadas de los escolares, etc. Y estrés medido, por ausencia de registro, alteración del procedimiento de la faena, inconvenientes con los apoderados y con los compañeros.

Dentro de las bases teóricas en la investigación, se considera al trabajo remoto como la variable independiente, para comprender su conceptualización y las de sus dimensiones e indicadores respectivamente, se recurre a los(as) siguientes autores(as):

Hodges, et al. (2020), precisa el trabajo remoto, como el tipo de aprendizaje que faculte que los escolares, los docentes y el tema educativo permanezcan enlazados cuando no están físicamente presentes; asimismo, Johnson, et al. (2020), el trabajo remoto constituye una alternativa frente a la situación inesperada e implica que los estudiantes se separen de compañeros y profesores, trasladen sus aprendizajes desde sus propios hogares. En ese sentido, el aprendizaje remoto no constituye un escenario ideal de aprendizaje; por ser un tipo en el cual muchos necesitarán adaptarse, ya que alguna forma de aprendizaje se requiere presencialidad en todo el

mundo durante un tiempo considerable (Cobo, et al., 2021).

Para Thorner (2020), el trabajo remoto es fortalecer íntegramente a los colaboradores para ejecutar sus labores desde sus viviendas necesitan contar con un liderazgo definido y claro, con el propósito de que vuelva en una de las opciones sostenibles y factibles para la sociedad, en el sector que se desempeña.

La ocupación remota, conforme la guía técnica, es la azofra la prestación subalterna y permisible con la presencia física del maestro, a partir de su hogar, lo cual puede manejar cualquier dispositivo de comunicación que posibilite para efectuar las labores afuera del centro laboral. También, este modo de ocupación, se desenvuelve contemplando actividades de acuerdo a lo establecido en el CNEB, según el área curricular, grado y ciclo, dada en la guía que implementan los centros de enseñanza haciendo uso de componentes pedagógicos tratados por el MINEDU, ajustado al medio interactivo que se proporcione en su plataforma virtual o recursos de correspondencia del MINEDU en la estrategia “Aprendo en Casa” (RVMN°097-2020-MINEDU).

El trabajo remoto en el campo de la educación remota hace referencia al ambiente donde los escolares y los educadores no comparten, como es lo que comúnmente sucedía en las aulas; en ese sentido, la tarea pedagógica influye a través de la comunicación virtual o televisada donde la escolares independientemente indagan diversas fuentes bibliográficas, a fin de adsorber nuevos conocimientos válidos para su estudio (RVM N° 000393.2020-MINEDU).

Respecto a la realidad actual, según Vegas (2020), este tipo de educación constituye, una experiencia nueva sin referentes, frente a los cuales no se encuentran hechos referenciales en la Educación Básica Regular, menos se ha capacitado a los docentes en dichos aprendizajes, motivo por los cuales los educadores se han visto en el deber de recurrir a diversos recursos para obtener aprendizajes y responder a tales exigencias, viendo la incapacidad en la gestión de estos tipos de aprendizajes en el país y en los maestros.

Encuentran hechos referenciales en la Educación Básica Regular, menos se ha capacitado a los docentes en dichos aprendizajes, motivo por los cuales los educadores se han visto en el deber de recurrir a diversos recursos para obtener

aprendizajes y responder a tales exigencias, viendo la incapacidad en la gestión de estos tipos de aprendizajes en el país y en los maestros.

En la línea del sustento teórico, se debe indicar que la educación remota, presente tres retos para el aprendizaje (García, 2021), como son:

La concentración, considerando la dificultad para conservar la delicadeza de los escolares a lo largo de una clase remota; pues dentro del contexto hogareño, los entretenimientos pueden estar presentes todo el periodo, el manejo del ámbito sosegado y pacífico para estudiar, además de la ansiedad de estar todo el tiempo en casa (Alvarado y Tolentino, 2021).

Evaluación sustantiva; que según indican Tan-Choi, et al. (2020), la evaluación de los escolares, se muestra como esencial en el proceso de aprendizaje, para garantizar la integridad académica. Y, no se trata solo de una calificación.

Un tercer reto es la conexión y accesibilidad, un semblante donde la palabra calidad aún no es efectividad para todos, muchos escolares han dado seguimiento a sus clases a través de teléfonos móviles, por ejemplo, lo que ciertamente significa un desafío para la enseñanza remota. Las dificultades de acceso y de conexión pueden ser dificultoso de resolver, pero a menudo las instituciones y los educadores pueden no estar al tanto de dicho problema (Portillo, et al., 2020)

A la luz de lo afirmado, la educación mediada por tecnología como es el caso del aprendizaje remoto, aumenta la disparidad educativa y muestra las brechas infraestructurales y de conectividad que brindan las formaciones (Ruiz, 2020). Asimismo, se visualizan deficiencias en la organización del profesorado al solicitar las actividades escolares, avasallados por el objetivo del culminar lo programando y la organización de los tiempos para cumplimientos escolares (Muñoz & Lluch, 2020)

Asimismo, se evidenció muchas limitaciones respecto a conectividad y el acceso a instrumentos digitales, ya que gran parte de los docentes, no se encuentran preparados para clases a través de medios virtuales, debiendo buscar los medios y alternativas para llegar a sus estudiantes, a pesar de las múltiples capacitaciones virtuales, si los docentes no alcanzan los conocimientos necesarios en cuanto al manejo de tecnologías, poco o nada pueden hacer por sus estudiantes (Hodges, et al., 2020). El Ministerio de Educación tiene que inspeccionar el panorama tecnológico de

la comunidad y decidir qué tipo de conocimiento debe de tener de acuerdo a su contexto, considerando que cada lugar presenta un hecho excepcional y que debe deliberar cuál es el más adecuado para sus estudiantes universitarios, hogares y maestros (Dixon y Kirmes, 2020).

De otra parte, se tiene a la actitud hacia la tecnología, que según la Unión Internacional de Telecomunicaciones (2020), hace énfasis en la gestión del aprendizaje remoto dentro de las instituciones educativas considerando la actitud e intención por parte de los agentes educativos partiendo de que sea una actividad planificada e intencionada que facilita la mejora de habilidades en el uso de las TIC. En las instituciones instruccionales se debe crear un vínculo entre docentes y el directivo para un adecuado control y variación de las TIC y de esta manera que potencie habilidades, destrezas, actitudes y habilidades pedagógicas tecnológicas, para ello los docentes deben tener la mentalidad y predisposición a examinar esta era de tecnología, de nueva generación y estar preparado para situaciones distintivas. Además, de acuerdo con Tapia (2018), la simple experiencia de los instructores, la mentalidad hacia las TIC y su capacidad sirve para aprovechar metodológicamente los activos recientes para facilitar el aprendizaje y le permitan contar con los conocimientos actualizados.

También se considera importante dentro del trabajo remoto, *la capacitación en TIC*, Por lo que la incorporación de la tecnología reciente en la sociedad conduce de manera urgente a su escolarización y aplicación a través del profesorado para potenciar el desarrollo de enseñanza con los escolares (Grisales, 2018). Las herramientas exclusivas que existen dentro de la generación de la globalización, el formador debe comprenderlas y seguirlas, adicionalmente deben estar insertadas en una escolarización estable con la intención de garantizar el conocimiento previsto, por lo tanto, debe haber un seguimiento consistente de la práctica docente, para asegurar el éxito de las posibilidades de aprendizaje en los estudiantes, a través de la educación y con mayor énfasis dentro de la situación actual en los países.

Para Cabero y Valencia (2018), la capacitación en TIC debe ser gradual, por el tiempo que lleva alcanzar la conceptualización para innovar la práctica educativa de los docentes, por lo cual se considera al docente preparado cuando emplea las TIC no

solo como forma de generar conocimiento, sino como medio para generar aprendizajes en sus estudiantes.

Referente a la variable estrés laboral en los docentes, Córdor (2020) sostiene, que constituye una respuesta que presenta el cuerpo, frente a la diversidad de estímulos constantes, caracterizados por las alteraciones fisiológicas o psicológicas, y que constituye el principio de una serie de alteraciones; además, Arellano (2018), en esta dirección indica que es el estado intelectual interior de fuerte ansiedad o excitación; asimismo, se debe señalar que González (2018), refiere que el estrés en el maestro está concomitante con factores psicosociales, que influyen en la afectación de su salud emocional, la presión se describe como un dolor, generado dentro de la salud del varón o la mujer, en todos sus componentes; Asimismo, la profesión del docente implica tener facilidad para adaptarse constantemente a una amplia diversidad de culturas, costumbres e ideologías propias de los alumnos a los que imparte sesiones de aprendizaje, todo esto genera el estrés en los docentes (Pérez, 2018). Por su parte, Vega et al. (2019), sostiene que las características de la presión en adultos también se pueden diagnosticar en niños, los mismos autores señalan que el medio familiar desfavorable se relaciona con los elevados niveles de estrés.

Sobre su origen teórico, Jiménez (2020), sostiene que las teorías fisiológicas y bioquímicas señala que el estrés constituye una respuesta del cuerpo, ante una situación amenazante, a diferencia de la teoría psicológico-social se concentra en incitaciones, generadores de Estrés. Por su parte, el cognoscitivismo, centra su atención en la evaluación cognitiva, que el sujeto realiza, a nivel interno y del medio ambiente. Y las teorías integradas, abarca más señalando que intervienen muchas Variables; a nivel físico, los indicios como dolor corporal, aumento de la frecuencia cardíaca, transpiración y contracturas (Ministerio de Salud de Argentina, 2018), mientras que, dentro del nivel emocional, se experimenta la irritabilidad, una sensación regular de tensión y de estar en una faceta limitante.

En complemento de lo indicado, Huber citado por Burga (2019), menciona que la presión se concibe como un estado de cosas amenazador para el propio ser del personaje. Si el personaje se ve amenazado, reacciona inmediatamente ante dicho escenario, para enfrentarlos o huir de ellos. Burga (2019), sobre lo señalado, refiere

que las etapas de respuesta son: Nivel motor o corporales Signos y síntomas asociados a los grupos de músculos estriados del cuerpo, que se manifiestan en una respectiva rigidez, esta se registra a nivel de la de una especie de tejidos musculares del marco; la etapa neurovegetativa o nerviosismo incluye las respuestas generadas por el uso de la máquina ansiosa vegetativa y los órganos relacionados con ella, incluyendo glándulas e intestinos, que termina en una variación en el ritmo cardíaco, flujo sanguíneo, sudoración, acciones peristálticas y varía el grado de catecolaminas.

Los indicios del estrés son inestables y existen diversos tipos: Estrés agudo, episódico y crónico (ISSSTE, 2019). Cuando existe estrés crónico se evidencian síntomas cognitivos, dificultad en la memoria, inhabilidad de concentración, negatividad, intranquilidad, malestares. Variación de actitudes. Ira, aspereza, decaimiento, dolores físicos.; los mismos que también demuestran comportamientos como sueño exhaustivo, ansiedad para comer o en ocasiones poco apetito, etc.

En el caso del nivel cognitivo-subjetivo o déficit cognitivo, este contexto se relaciona con los procesos de idea y percepción, el mismo que se relaciona con los métodos de vivencia de una situación dada y la forma en que se expresa verbalmente. En situaciones leves de lo anterior, en contextos traumáticos, los individuos tienden a tener emociones emocionales de dolor, además de problemas de atención y memoria; asimismo, lucen eventos de fatiga, cansancio, depresión e insatisfacción con los estilos de vida; frente a esos malestares, Oros de Sapia y Neifert (2018), abogan por 3 dimensiones del estrés: a) déficit cognitivo y estado de ánimo, b) nerviosismo y dificultad en el reposo y c) síntomas físicos, dimensiones que apuntan a una técnica de respuesta orgánica.

Tomando el estudio de Looker y Gregson (1977, citado por Izquierdo, 2019), se consideró como dimensiones del estrés laboral: (1) Agotamiento emocional, que es la situación de cansancio tanto físico como mental, que se produce por el trabajo permanente que conlleva a situaciones emocionalmente demandantes. (2) Despersonalización, es la variabilidad de la percepción de uno mismo sobre su sentir real, similar al desempeño de un observador externo (3) Baja realización personal, que encamina sentimientos propios de fracaso incluyendo como evidencia niveles de baja autoestima.

III. METODOLOGÍA

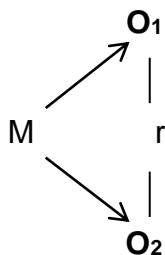
3.1. Tipo y diseño de Investigación

El tipo de investigación

El actual plan de estudio se ubicó dentro de la investigación básica; que, de acuerdo con Martínez, (2019, p. 56), “se orienta la descripción, explicación, de un hecho de la realidad en la que se buscó los sustentos científicos que permitieron organizar una teoría”. En tal sentido, la investigación está orientada a la descripción de la relación entre el trabajo remoto y el estrés laboral en educadores de Educación Primaria del distrito de Huarmey en el presente año 2022. Asimismo, según su naturaleza, se asumió la investigación correlacional; la misma que de acuerdo con Arias (2020) tiene por intencionalidad el comprender la conexión que existe entre dos o más variables en un contexto seleccionado, en esta situación las variables se representan por el trabajo remoto y el estrés laboral en educadores.

El diseño de la investigación

Con referencia al diseño, para la investigación respondió al tipo no experimental – correlacional, considerando que no pudo haber manipulación de ninguna de las variables, porque buscó establecer la relación entre ambas, en un momento dado; estas las variables fueron analizadas de su contexto real luego fueron descritas y relacionadas, como se indica a través de Hernández, et al. (2014, Citado en Arias, 2020). El esquema de este diseño se muestra a continuación:



Donde:

M: muestra de educadores del distrito de Huarmey.

O₁: Variable: “trabajo remoto”.

r: relación entre variables.

O₂: Variable: “estrés laboral en educadores”.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Trabajo remoto

Definición conceptual: La labor a distancia del docente constituye una forma de atención a los estudiantes y la manera de desempeñar la labor pedagógica que está bajo su responsabilidad en el marco de la epidemia por la presencia del Covid -19 según lo indica el Instituto Peruano de Economía (IPE, 2020).

Definición Operacional: La variable trabajo remoto será medida por medio de la aplicación del instrumento cuestionario con un total de 22 ítems agrupados en sus 4 dimensiones como son acompañamiento al estudiante; contextualizaciones, cambios y adaptaciones; retroalimentación formativa; comunicación con padres de familia.

Indicadores: Esta variable estuvo conformada por los siguientes indicadores: Estudio y análisis de la planificación semanal, control de acceso de los estudiantes, elaboración de actividades, cambios y modificaciones a la planificación, adaptaciones de las actividades, criterios de evaluación, análisis de evidencias, estrategias de retroalimentación, directorio actualizado de padres de familia, establecimiento de los canales de comunicación y la comunicación con las familias.

Escala de medición: Se utilizó la escala de valoración tipo Likert: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Variable 2: Estrés laboral

Definición conceptual: El estrés laboral en el docente constituye una respuesta física de su organismo frente a situaciones que considera como amenazantes, que al ser frecuente y excesiva altera la salud y dificulta el funcionamiento del cuerpo (Izquierdo, 2019).

Definición Operacional: La variable estrés docente será medida por medio de la aplicación del instrumento cuestionario con un total de 22 ítems agrupados en sus 3 dimensiones como son agotamiento emocional; despersonalización; realización personal.

Indicadores:

Esta variable estuvo conformada por los siguientes indicadores: Reacciones físicas, psicológicas y comportamentales, frialdad emocional, frustraciones personales, trabajo bajo presión y clima laboral.

Escala de medición: Se utilizó la escala de valoración tipo Likert: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo

Se denominó población a "la totalidad de fenómenos a estudiar y que tienen una función común, que se estudia y ofrece información sobre la investigación" (Hernández y Mendoza, 2018, p. 187). En esta situación, la población estuvo compuesta por la totalidad de educadores del nivel primaria que desempeñan en la jurisdicción urbana de la localidad de Huarmey, como se muestran en la subsiguiente tabla:

Tabla 1

Distribución de la población

PROVINCIA	NIVEL	INSTITUCIONES	TOTAL
		Inca Garcilaso de la Vega	22
		88107 Virgen de Fátima	24
		88114 San Martín de Porras	18
Huarmey	Primaria	88106 José Carlos Mariátegui	24
		I.E. Santa Rosa	12
		I.P. Miguel Grau	6
		88059- C.P. 9 de Octubre	2
		TOTAL	108

Nota. Información recogida de la Ugel de Huarmey

Respecto a la clasificación de la prueba, consideramos lo señalado por Hernández, et al. (citado en Arias, 2020, p. 81), "la muestra es la parte representativa de la población, y mantiene sus particularidades", en el caso del análisis, se considera un muestreo no

probabilístico, que en palabras de Hernández y Mendoza (2018) es aquel donde no todos los sujetos de la población tienen las mismas probabilidades de ser parte de la muestra; dentro de este tipo de muestreo se eligió el tipo intencional, con lo cual las unidades de análisis la constituirán los docentes de primaria elegidos por criterios propios de la investigadora, considerando la cercanía y accesibilidad a los mismos; de este modo la muestra queda establecida en la siguiente tabla:

Tabla 2

Muestra en la investigación

PROVINCIA	NIVEL	INSTITUCIONES	TOTAL
Huarmey	Primaria	Nº 88114 San Martín de Porras	18
		Nº 88106 José Carlos Mariátegui	24
		I.P. Miguel Grau	6
		Nº 88059 -C.P. 9 de octubre	2
TOTAL			50

Nota. Información presentada en la tabla 1

3.4. Técnicas e instrumentos

La técnica utilizada en este estudio fue la “Encuesta”, que según Hernández y Mendoza (2018) es un método donde el indagador reúne información por medio de un formulario anticipadamente delineado, sin cambiar el ambiente.

A partir de lo señalado por Navarro, et al. (2017), “los instrumentos son recursos donde se ofrecen reacciones, interrogantes debidamente sistematizados o impresos” (p. 67); por su parte Sánchez, et al. (2018) resalta que los instrumentos proveen el logro y registro de respuestas, juicios, postura de los individuos en investigación.

Para efectos de la presente investigación se eligió como herramienta el cuestionario, que según indica Hernández, et al. (2018), son un conjunto de interrogantes que se muestran en forma de juicios, enunciados o afirmaciones ante las cuales se les solicita la apreciación de las unidades de estudio a quienes se les administra. En este caso los ítems son afirmaciones con valoración múltiple a selección del sujeto encuestado, considerando sus conocimientos y experiencias.

Validez del instrumento

La validez de un instrumento según Hernández y Mendoza (2018), es sometido al juicio crítico de expertos que son los encargados de examinar las propuestas para verificar si las proposiciones están bien demarcadas en coherencia con el tema planteado, y si las orientaciones son claras y concretas, a fin de eludir el desorden al desarrollar el cuestionario por parte de los educadores, se consideró la participación de cinco expertos, graduados en diferentes universidades de nuestro país, los mismos que realizaron la revisión de los cuestionarios, determinando su aprobación para su aplicación según se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 3

Validación del instrumento por expertos

Nombres y apellidos	Grado y mención
Mg. Hermenegildo Espinoza Quiñones	Magister en docencia y Gestión Educativa
Mg. Licsay Mabel Aniceto Gonzales	Magister en Psicología Educativa
Mg. Jorge Martin Lu Saavedra	Magister en docencia y Gestión Educativa
Mg. Carina Edith Rebaza Namay	Magister en Psicología Educativa
Mg. Sara Giuliana Chauca Luján	Maestra en Educación con Mención en Psicología Educativa

Nota. Recolección de información

Los cuestionarios a aplicar se describen en las siguientes tablas.

Tabla 4

Ficha técnica del cuestionario sobre trabajo remoto

Cuestionario sobre trabajo remoto	
- Autor	: Mg. Pérez López, Lita (2021)
- Adaptación	: Yauri Sánchez De Aquino Cristina
- Instrumento	: Cuestionario en Escala de Likert
- Administración	: Individual
- Duración	: 30 minutos
- Materiales	: Hoja impresa, lapicero.
- Responsable	: Investigadora
- Descripción y propósito	: La herramienta consta 22 interrogantes de opinión con alternativas que miden el grado de aprobación a la aseveración presentada, cuya finalidad es recabar información sobre el trabajo remoto que realizan los educadores de Educación Primaria en la Instituciones Educativas de la zona urbana de Huarney.

Tabla 5

Ficha técnica del cuestionario estrés laboral

Cuestionario sobre estrés laboral	
- Autor	: Mg. Torres Huamán, Pamela Carmen (2020)
- Adaptación	: Yauri Sánchez De Aquino Cristina
- Instrumento	: Cuestionario en Escala de Likert
- Administración	: Individual
- Duración	: 30 minutos
- Materiales	: Hoja impresa, lapicero.
- Responsable	: Investigadora
- Descripción y propósito:	La herramienta consta 22 interrogantes de juicio con opciones que miden los niveles de estrés a los que son expuestos los docentes, cuyo propósito es recabar información sobre las expresiones físicas o emocionales respecto generadoras de estrés en los docentes de Educación Primaria en la Instituciones Educativas de la zona urbana de Huarney.

Confiabilidad del instrumento

A fin de implantar la fiabilidad del instrumento, Hernández y Mendoza (2018), señalan que se debe aplicar una muestra piloto a un equipo de docentes, que muestren características semejantes a los ejemplares donde no se aplique la indagación para proteger la relación con el ambiente de estudio; subsiguiente a ello, se seleccionó un grupo piloto de 10 docentes del nivel primaria del casco urbano de la localidad de Huarmey, aplicándoles el instrumento, cuyos resultados fueron subyugados a las técnicas del sistema Alfa de Crombach.

En el caso del cuestionario sobre trabajo remoto que consta 22 interrogantes de opinión con alternativas cuya finalidad es recaudar información sobre el trabajo remoto que realizan los educadores de Educación Primaria, se situaron los siguientes resultados:

Tabla 6

Estadísticas de fiabilidad del cuestionario sobre trabajo remoto

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,00
	Excluido ^a	0	0,00
	Total	10	100,00
Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
0,908		22	

De acuerdo al resultado 0,908 el instrumento mostró un alto nivel de fiabilidad para su aplicación. Respecto al Cuestionario sobre estrés laboral que consta 22 interrogantes de juicio con opciones que miden los niveles de estrés a los que son expuestos los docentes se ubicaron los resultados siguientes:

Tabla 7*Estadísticas de fiabilidad del cuestionario sobre estrés laboral*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	10	100,0
Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
0,892		22	

De acuerdo al resultado 0,892 el instrumento muestra un alto nivel de fiabilidad para su aplicación.

3.5. Procedimientos

La investigación en cuanto a su aplicación tuvo en cuenta como procedimientos, la elaboración del instrumento de indagación a la luz de la operacionalización de las variables, sus dimensiones e indicadores; de los cuales se obtuvieron los cuestionarios indicados para el estudio. Posteriormente, los cuestionarios fueron sometidos a procesos de validez y confiabilidad, considerando los momentos, métodos y estadísticos indicados en el subtítulo anterior, cuyas evidencias se encuentran anexadas.

A continuación, con los instrumentos ya aprobados se procedió a la aplicación de los mismos a la muestra, educadores del nivel primaria de la localidad de Huarmey, para ello, se gestionó los permisos con las autoridades de las instituciones educativas escenarios del estudio; asimismo, se informó a los sujetos de la muestra, obteniendo su aprobación para la aplicación de los instrumentos, con los datos que se obtenidos se elaboró la base de datos procesada mediante la estadística descriptiva e inferencial valiéndose de los software Excel 2016 y IBM SPSS 25, de cuyas tablas se obtuvieron los resultados, conclusiones y recomendaciones que se plasmaron en el informe de tesis, que fue difundido a través de la sustentación final.

3.6. Métodos de análisis de datos

Con la utilización de los instrumentos, en un primer momento al grupo piloto, se estableció una base de datos, ubicada en los anexos, que a través del programa de spss 25 permitió establecer la confiabilidad de los instrumentos, como se señala en el subtítulo 3.5. Se logró un nivel alto de fiabilidad, con lo cual el instrumento quedó apto para su aplicación a la muestra.

Después de la aplicación del instrumento a la muestra, se diseñó la base de datos en Excel 2016 para ambos instrumentos. Con los datos establecidos se inició con la aplicación de la estadística descriptiva para determinar el estado actual de ambas variables, en respuesta a los primeros objetivos específicos establecidos en la investigación; presentando los resultados en tablas de frecuencia acumulada y porcentual.

En la estadística inferencial se empleó el software IBM spss versión 25, en un primer momento para determinar la distribución de normalidad de ambas variables, según los resultados, se estableció la aplicación del estadístico Spearman o Pearson para establecer la relación entre las variables. En este último se consideraron que cuando ambas variables presentan distribución normal; si es el caso que una de las variables o ambas variables no presentan normalidad se recurre al estadístico Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Toda vez que se realizaron estudios es necesario considerar aspectos éticos del mismo. (Burgo Bencomo et al., 2019; Mishell et al., 2020; Zeledón Ruiz & Aguilar rojas, 2020). En consideración de los propósitos de la indagación se tendrán en cuenta los siguientes aspectos éticos:

La originalidad, para lo cual se cumplió con la utilización de los criterios técnicos de redacción implantados por la universidad a través de las guías metodológicas, la aplicación de las normas de redacción como lo es normas APA, empleando acciones como el parafraseo, citado y referenciado, según lo indica su séptima edición.

El consentimiento informado, se realizaron las gestiones con las autoridades de las instituciones escenarios de la investigación, recibiendo los permisos de sus

autoridades, mediante documentos; asimismo, se informó que se obtuvieron los permisos de los sujetos de la muestra, quienes aprueban y brindan los datos requeridos en los instrumentos.

La confidencialidad de los datos, se consideraron en el tratamiento de los datos únicamente con fines de la investigación, manteniendo en estricta reserva los datos de los informantes, por lo cual los instrumentos no solicitaron los datos de los encuestados, siendo estos anónimos, y para su procesamiento se emplean códigos.

Autonomía, por el cual se asume que la decisión de participación de proyecto como sujetos de muestra estuvo determinado por los propios participantes, teniendo ellos la decisión de brindar o no la información solicitada.

Beneficencia, se ha considerado este principio a la luz de la finalidad de la investigación que es establecer relación entre las variables, resultado que a posteriori lleve al planteamiento de propuestas e implementación de las mismas con la intención de mejorar la realidad del contexto donde se realizará la investigación y de sus actores educativos.

Justicia, se asume el presente principio basados en el trato igualitario que se brindó a los sujetos de la muestra descartando toda posibilidad de inequidad, desigualdades, o tratos preferenciales.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Análisis descriptivo para el objetivo general

Tabla 8

Tabla cruzada entre el trabajo remoto y el estrés laboral

			Trabajo remoto			Total
			Inadecuado	Regular	Adecuado	
Estrés laboral	Bajo	Recuento	2	2	35	39
		% del total	4,0%	4,0%	70,0%	78,0%
	Medio	Recuento	0	7	1	8
		% del total	0,0%	14,0%	2,0%	16,0%
	Alto	Recuento	3	0	0	3
		% del total	6,0%	0,0%	0,0%	6,0%
Total		Recuento	5	9	36	50
		% del total	10,0%	18,0%	72,0%	100,0%

Nota. La presente tabla muestra la tabla cruzada entre el trabajo remoto y el estrés laboral. Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 8, se identifica que el 6% de los docentes de educación primaria de la provincia de Huarmey, consideran su trabajo remoto inadecuado ocasionándoles altos niveles de estrés laboral, el 14% consideran su trabajo remoto regular generándoles niveles medios de estrés laboral y el 70% consideran su trabajo remoto adecuado generándoles bajos niveles de estrés laboral. Interpretando los resultados más resaltantes de la Tabla 8, se puede deducir que, un trabajo remoto inadecuado genera altos niveles de estrés; asimismo, que un trabajo remoto adecuado genera bajos niveles de estrés.

4.1.1. Análisis descriptivo para el objetivo específico uno

Tabla 9

Tabla cruzada entre el agotamiento emocional y el trabajo remoto

		Trabajo remoto			Total	
		Inadecuado	Regular	Adecuado		
Agotamiento emocional	Bajo	Recuento	0	3	29	32
		% del total	0,0%	6,0%	58,0%	64,0%
	Medio	Recuento	4	6	7	17
		% del total	8,0%	12,0%	14,0%	34,0%
	Alto	Recuento	1	0	0	1
		% del total	2,0%	0,0%	0,0%	2,0%
Total		Recuento	5	9	36	50
		% del total	10,0%	18,0%	72,0%	100,0%

Nota. La presente tabla muestra la tabla cruzada entre el trabajo remoto y el agotamiento emocional. Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 9, se identifica que el 2% de los docentes de educación primaria de la provincia de Huarmey, consideran su trabajo remoto inadecuado ocasionándoles altos niveles de agotamiento emocional, el 12% consideran su trabajo remoto regular generándoles niveles medios de agotamiento emocional y el 58% consideran su trabajo remoto adecuado generándoles niveles bajos de agotamiento emocional. Interpretando los resultados más resaltantes de la Tabla 9, se puede deducir que, un trabajo remoto inadecuado genera altos niveles de agotamiento emocional; asimismo, que un trabajo remoto adecuado genera bajos niveles de agotamiento emocional.

4.1.2. Análisis descriptivo para el objetivo específico dos

Tabla 10

Tabla cruzada entre la despersonalización y el trabajo remoto

		Trabajo remoto			Total	
		Inadecuado	Regular	Adecuado		
Despersonalización	Bajo	Recuento	2	8	34	44
		% del total	4,0%	16,0%	68,0%	88,0%
	Medio	Recuento	1	1	2	4
		% del total	2,0%	2,0%	4,0%	8,0%
	Alto	Recuento	2	0	0	2
		% del total	4,0%	0,0%	0,0%	4,0%
Total		Recuento	5	9	36	50
		% del total	10,0%	18,0%	72,0%	100,0%

Nota. La presente tabla muestra la tabla cruzada entre el trabajo remoto y el agotamiento emocional. Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 10, se identifica que el 4% de los docentes de educación primaria de la provincia de Huarmey, consideran su trabajo remoto inadecuado ocasionándoles niveles altos de despersonalización, el 2% consideran su trabajo remoto regular generándoles niveles medios de despersonalización, el 68% consideran su trabajo remoto adecuado generándoles niveles bajos de despersonalización. Interpretando los resultados más resaltantes de la Tabla 10, se puede deducir que, un trabajo remoto inadecuado genera altos niveles de despersonalización; asimismo, que un trabajo remoto adecuado genera bajos niveles de despersonalización.

4.1.3. Análisis descriptivo para el objetivo específico tres

Tabla 11

Tabla cruzada entre la realización personal y el trabajo remoto

		Trabajo remoto			Total	
		Inadecuado	Regular	Adecuado		
Realización personal	Bajo	Recuento	2	5	33	40
		% del total	4,0%	10,0%	66,0%	80,0%
	Medio	Recuento	1	4	3	8
		% del total	2,0%	8,0%	6,0%	16,0%
	Alto	Recuento	2	0	0	2
		% del total	4,0%	0,0%	0,0%	4,0%
Total		Recuento	5	9	36	50
		% del total	10,0%	18,0%	72,0%	100,0%

Nota. La presente tabla muestra la tabla cruzada entre el trabajo remoto y el agotamiento emocional. Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 11, se identifica que el 4% de los docentes de educación primaria de la provincia de Huarmey, consideran su trabajo remoto inadecuado ocasionándoles altos niveles de realización personal, el 8% consideran su trabajo remoto regular generándoles niveles medios de realización personal, el 66% consideran su trabajo remoto adecuado generándoles bajos niveles de realización personal. Interpretando los resultados más resaltantes de la Tabla 11, se puede deducir que, un trabajo remoto inadecuado genera altos niveles de realización personal; asimismo, que un trabajo remoto adecuado genera bajos niveles de realización personal.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Contrastación de hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y estrés laboral en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre el trabajo remoto y estrés laboral en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022.

Tabla 12

Prueba de normalidad de trabajo remoto y estrés laboral

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	0.751	50	0.0008
Estrés laboral	0.851	50	0,000016

Nota. La presente tabla muestra la prueba de normalidad de trabajo remoto y estrés laboral. Fuente: Elaboración propia.

La tabla 12, mostró la prueba de normalidad donde analizó las variables de “Trabajo remoto” y “Estrés laboral” a través del estadígrafo de Shapiro-Wilk porque la muestra evaluada estuvo conformada por 50 datos. Los resultados del análisis mostraron valores de significación de 0.0008 y 0.000016 respectivamente, demostrando que los valores de significación para ambas variables fueron menores a 0.05. En consecuencia, según la regla de decisión podemos afirmar que los datos de trabajo remoto y estrés laboral no siguen una distribución normal. Por lo que fue necesario utilizar la prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman.

Tabla 13*Prueba de correlación de Rho de Spearman de trabajo remoto y estrés laboral*

		Trabajo remoto	Estrés laboral
Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1.000	- 0.693
	Sig. (bilateral)	.	0.00025261
	N	50	50
Estrés laboral	Coeficiente de correlación	- 0.693	1.000
	Sig. (bilateral)	0.00025261	.
	N	50	50

Nota. La presente tabla muestra la prueba de correlación de trabajo remoto y estrés laboral. Fuente: Elaboración propia

La Tabla 13, mostró la prueba de correlación Rho de Spearman para las variables “Trabajo remoto” y “Estrés laboral”, donde se obtuvo un nivel de significancia de 0.00025261, lo que nos indica que rechazamos la hipótesis nula y según el coeficiente de correlación de - 0.693, podemos indicar que existe una correlación negativa fuerte. En conclusión, podemos mencionar que existe relación significativa negativa fuerte entre el trabajo remoto y estrés laboral en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022.

4.2.2. Contrastación de primera hipótesis específica

H₁: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el agotamiento emocional en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre el trabajo remoto y el agotamiento emocional en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022.

Tabla 14

Prueba de normalidad de trabajo remoto y agotamiento emocional

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	0.751	50	0.0008
Agotamiento emocional	0.924	50	0.003

Nota. La presente tabla muestra la prueba de normalidad de trabajo remoto y agotamiento emocional. Fuente: Elaboración propia.

La tabla 14, mostró la prueba de normalidad donde analizó las variables de “Trabajo remoto” y “Agotamiento emocional” a través del estadígrafo de Shapiro-Wilk porque la muestra evaluada estuvo conformada por 50 datos. Los resultados del análisis mostraron valores de significación de 0.0008 y 0.003 respectivamente, demostrando que los valores de significación para ambas variables fueron menores a 0.05. En consecuencia, según la regla de decisión podemos afirmar que los datos de trabajo remoto y agotamiento emocional no siguen una distribución normal. Por lo que fue necesario utilizar la prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman.

Tabla 15

Prueba de correlación de Rho de Spearman de trabajo remoto y agotamiento emocional

		Trabajo remoto	Agotamiento emocional
Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1.000	- 0.513
	Sig. (bilateral)	.	0.000138
	N	50	50
Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	- 0.513	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000138	.
	N	50	50

Nota. La presente tabla muestra la prueba de correlación de trabajo remoto y agotamiento emocional. Fuente: Elaboración propia

La Tabla 15, mostró la prueba de correlación Rho de Spearman para las variables “Trabajo remoto” y “Agotamiento emocional”, donde se obtuvo un nivel de significancia de 0.000138, lo que nos indica que rechazamos la hipótesis nula y según el coeficiente de correlación de - 0.513, podemos indicar que existe una correlación negativa fuerte. En conclusión, podemos mencionar que existe relación significativa negativa fuerte entre el trabajo remoto y el agotamiento emocional en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022.

4.2.3. Contrastación de la segunda hipótesis específica

H₁: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la despersonalización en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre el trabajo remoto y la despersonalización en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022.

Tabla 16

Prueba de normalidad de trabajo remoto y despersonalización

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	0.751	50	0.0008
Despersonalización	0.862	50	0.00003

Nota. La presente tabla muestra la prueba de normalidad de trabajo remoto y despersonalización. Fuente: Elaboración propia.

La tabla 16, mostró la prueba de normalidad donde analizó las variables de “Trabajo remoto” y “Despersonalización” a través del estadígrafo de Shapiro-Wilk porque la muestra evaluada estuvo conformada por 50 datos. Los resultados del análisis mostraron valores de significación de 0.0008 y 0.00003 respectivamente, demostrando que los valores de significación para ambas variables fueron menores a 0.05. En consecuencia, según la regla de decisión podemos afirmar que los datos de trabajo remoto y despersonalización no siguen una distribución normal. Por lo que fue necesario utilizar la prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman.

Tabla 17*Prueba de correlación de Rho de Spearman de trabajo remoto y despersonalización*

		Trabajo remoto	Despersonalización
Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1.000	- 0.628
	Sig. (bilateral)	.	0.000001
	N	50	50
Despersonalización	Coeficiente de correlación	- 0.628	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000001	.
	N	50	50

Nota. La presente tabla muestra la prueba de correlación de trabajo remoto y despersonalización. Fuente: Elaboración propia

La Tabla 17, mostró la prueba de correlación Rho de Spearman para las variables “Trabajo remoto” y “Despersonalización”, donde se obtuvo un nivel de significancia de 0.000001, lo que nos indica que rechazamos la hipótesis nula y según el coeficiente de correlación de - 0.628, podemos indicar que existe una correlación negativa fuerte. En conclusión, podemos mencionar que existe relación significativa negativa fuerte entre el trabajo remoto y la despersonalización en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022.

4.2.4. Contrastación de la tercera hipótesis específica

H₁: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la realización personal en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre el trabajo remoto y la realización personal en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022.

Tabla 18

Prueba de normalidad de trabajo remoto y realización personal

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	0.751	50	0.0008
Realización personal	0.897	50	0.00038

Nota. La presente tabla muestra la prueba de normalidad de trabajo remoto y realización personal. Fuente: Elaboración propia.

La tabla 18, mostró la prueba de normalidad donde analizó las variables de “Trabajo remoto” y “Realización personal” a través del estadígrafo de Shapiro-Wilk porque la muestra evaluada estuvo conformada por 50 datos. Los resultados del análisis mostraron valores de significación de 0.0008 y 0.00038 respectivamente, demostrando que los valores de significación para ambas variables fueron menores a 0.05. En consecuencia, según la regla de decisión podemos afirmar que los datos de trabajo remoto y realización personal no siguen una distribución normal. Por lo que fue necesario utilizar la prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman.

Tabla 19*Prueba de correlación de Rho de Spearman de trabajo remoto y realización personal*

		Trabajo remoto	Realización personal
Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1.000	- 0.678
	Sig. (bilateral)	.	0.00062098
	N	50	50
Realización personal	Coeficiente de correlación	- 0.678	1.000
	Sig. (bilateral)	0.00062098	.
	N	50	50

Nota. La presente tabla muestra la prueba de correlación de trabajo remoto y realización personal. Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 19, mostró la prueba de correlación Rho de Spearman para las variables “Trabajo remoto” y “Realización personal”, donde se obtuvo un nivel de significancia de 0.00062098, lo que nos indica que rechazamos la hipótesis nula y según el coeficiente de correlación de - 0.678, podemos indicar que existe una correlación negativa fuerte. En conclusión, podemos mencionar que existe relación significativa negativa fuerte entre el trabajo remoto y la realización personal en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022.

V. DISCUSIÓN

En el actual capítulo, se despliega la discusión de los resultados, teniendo en cuenta el objetivo general de la investigación que fue determinar la relación entre Trabajo remoto y el estrés laboral en educadores de Educación Primaria- Huarmey, 2022.

De acuerdo a los resultados obtenidos nos muestran que existe una relación entre el trabajo remoto y estrés laboral en los educadores de Educación Primaria - Huarmey donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman da como resultados $r_s = - 0.693$, y un p-valor = 0.00025261, siendo una correlación negativa y estadísticamente significativa fuerte. Este resultado concuerda con el estudio de Seabra, et al. (2021), quien a través de sus resultados llegó a la misma conclusión de la existencia de una correlación negativa, donde el 94% de docentes presentaron niveles medios-altos de estrés por condiciones de trabajo remoto inadecuado y por las limitaciones y dificultades que tuvieron inicialmente los docentes en el proceso adaptativo y percibieron con preocupación esta nueva forma de enseñanza remota; sin embargo, reconocen que esta enseñanza remota es una buena oportunidad de transformar el sistema educativo, además les permitió alcanzar el desarrollo de competencias digitales que con una adecuada implementación y capacitación de uso del sistema permite alcanzar buenos resultados en la calidad educativa. Lo que corrobora los resultados obtenidos en el estudio respecto a la relación entre las variables, donde el nivel de trabajo remoto fue adecuado para la mayoría de educadores (72%), produciendo niveles bajos de estrés en la mayoría de ellos (78%), que demuestran la existencia de una relación significativamente negativa fuerte entre el trabajo remoto y el estrés laboral en los educadores de Educación Primaria- Huarmey, 2022.

Además, Santos, et al. (2020), determinó que existen limitada experiencia de las pedagogías virtuales (77,4%), ausencia de entendimientos de plataformas digitales (67,9%) y el WhatsApp fue el medio de comunicación más empleado (94,3%) con limitado apoyo de los apoderados para su manejo. Lo que produjo según Asaloei, Wolomasi and Werang (2020), que el nivel de estrés influya negativamente tanto en el rendimiento de los docentes como en la calidad educativa. Corroborado por Yunarti, et al. (2020), que determinaron que a medida que aumentó los niveles de estrés de los

docentes tuvieron menor rendimiento en su desempeño laboral, por lo cual, las instituciones educativas requieren implementar estrategias para disminuir los niveles de los docentes. Asimismo, López (2019) indica que el estudio de nuevas metódicas, abarrotamiento de reuniones, uso extenso de plataformas virtuales, inseguridad del internet, uso de mesa como escritorio y descenso de tiempo de descanso, agotamiento personal y familiar, trajo como resultado un desgaste emocional en los docentes conllevando a nivel de estrés alto, por lo que resulta relevante atender las necesidades socioemocionales para aliviar el agotamiento laboral de los docentes.

Dentro de los factores de estrés, podemos considerar el estudio de Carreón, et al. (2021), donde manifiesta que a medida que aumentó el miedo de los docentes por la COVID-19, también aumentó el estrés en el desarrollo de la enseñanza. Por lo cual, según Vargas y Oros (2021), la COVID-19 causó gran impacto psicológico produciendo síntomas psicofísicos no deseados. En sentido, Troitinho, et al. (2021), nos menciona que ante el aumento de contagio por el virus sars-cov-2, la adopción del trabajo remoto en los docentes fue un gran acierto para evitar el contacto. Asimismo, Oros, et al. (2020), menciona que los docentes han sido actores fundamentales para ofrecer continuidad y mantener los procedimientos académicos de manera remota. Sin embargo, esto produjo el aumento del estrés de los docentes, disminuyendo la calidad educativa que proporciona el trabajo docente.

Se despliega la discusión de los resultados, considerando que el objetivo específico uno de la investigación fue identificar la relación entre el trabajo remoto y el agotamiento emocional en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022.

Al respecto, los resultados obtenidos mostraron que existe una relación entre el trabajo remoto y el agotamiento emocional en los educadores de Educación Primaria-Huarmey donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman da como resultados $r_s = -0.513$, y un p -valor = 0.00025261, siendo una correlación negativa y estadísticamente significativa fuerte. Este resultado concuerda con lo investigado por López (2019) quien a través de sus resultados llegó a la misma conclusión de la existencia de una correlación negativa. Dado que el uso del trabajo remoto provoca el estudio de nuevas metódicas, abarrotamiento de reuniones, uso extenso de plataformas virtuales, inseguridad del internet, uso de mesa como escritorio y

descenso de tiempo de descanso, agotamiento personal y familiar, puede traer como resultado un desgaste emocional en los docentes conllevando a nivel de estrés alto, siendo relevante atender las necesidades socioemocionales para aliviar el agotamiento laboral (trabajo remoto) de los docentes. En suma, en el estudio la mayoría de educadores (64%) presentaron niveles bajos de agotamiento emocional, debido a que hubo pocos casos de estrés por sobrecarga de esfuerzo en el desarrollo de su trabajo remoto, por el contrario, los docentes mostraron motivación por potenciar sus competencias digitales con la constancia de uso de nuevas formas de enseñanza virtual.

En ese sentido, surge el compromiso docente, que según Jelińska and Paradowski (2021), se distinguen en dos tipos: Docentes comprometidos con adaptarse a la enseñanza remota y docentes menos comprometidos a esta adaptación, donde los docentes con menor nivel de estrés, son los docentes que muestran mayor compromiso para adaptarse a esta nueva forma de enseñanza remota. Al respecto, Coker (2021), mostró que las complejidades del proceso de adaptación del trabajo remoto y el elevado estrés que provoca la preparación de nuevas técnicas de aprendizaje en las sesiones de clases impartidas por los docentes generan malestares psicofísicos en los docentes, lo cual según Collie (2021), conducen a la aparición de niveles de estrés significativos y conflictos internos en los docentes sobre sus capacidades de liderazgo en el planeamiento de sus sesiones de aprendizaje. Además, según Yong, et al. (2021), estas limitaciones producen la frustración de los docentes de no satisfacer las necesidades de aprendizaje de los alumnos.

Se despliega la discusión de los resultados considerando que el objetivo específico dos de la investigación fue identificar la relación entre el trabajo remoto y la despersonalización en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022.

Al respecto, los resultados obtenidos mostraron que existe una relación entre el trabajo remoto y la despersonalización en los educadores de Educación Primaria-Huarmey donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman da como resultados $r_s = -0.628$, y un p-valor = 0.000001, siendo una correlación negativa y estadísticamente significativa fuerte. Este resultado concuerda con lo investigado por Cortes (2021), que

nos indica que el estrés es una forma de advertir que algo no está bien, o que alguna situación se encuentra fuera de control, respaldando lo indicado por Robinet y Pérez (2020), que el estrés produce sentimientos de descontrol, lo cual genera en los docentes frustración e incompetencia. En tanto, Bravo, et al. (2020), sostiene que dentro de los síntomas que reflejan el estrés tenemos el cansancio, insomnio, angustia y tensión por la labor de la forma virtual. Estos síntomas de estrés, según Rojas, et al. (2020), tienen que ser detectados en los docentes para que el equipo directivo de las instituciones educativas emprenda acciones correctivas.

Dentro de los problemas ocasionados por esta nueva forma de trabajo remoto por parte de los docentes, Kruszewska (2022), encontró una gran cantidad de problemas, como: La falta de implementación de equipos tecnológicos y el sistema de acceso a la información e interacción remota en las casas de los estudiantes porque no todos contaron con el mismo nivel de poder adquisitivo para dicho sistema de enseñanza. Respaldando lo aportado por Huamán, et al. (2021) que mencionan que el fortalecimiento del desempeño docente y calidad educativa que reciben los estudiantes involucra el dominio e implementación de recursos tecnológicos para la enseñanza de forma remota y la capacidad de compromiso que adopten ambas partes.

Mejorar el potencial de enseñanza y aprendizaje en línea es una tarea difícil, al respecto, Stančić, and Ružić (2021) sostienen que para mejorar esto, se debe iniciar con la motivación de los docentes sobre las competencias que van adquirir con esta nueva forma de enseñanza. Asimismo, González (2021) nos proporcionó que el nivel de competitivo en el trabajo remoto fue bajo; sin embargo, se detectó una actitud proactiva en el uso de la tecnología. Donde Trust and Whalen (2020), detallaron que la mayoría de docentes (66%) se encuentran de acuerdo en recibir mayor capacitación referentes al diseño de aprendizaje con esta nueva tecnología y posibles soluciones ante inconvenientes lo que reduciría significativamente el nivel de estrés de los docentes. Según, Hodges, et al., (2020), los inconvenientes más frecuentes fueron las limitaciones en la conectividad de red y el acceso a instrumentos digitales, ya que gran parte de los docentes, no se encuentran preparados para clases a través de medios virtuales, siendo necesario que busquen los medios y alternativas para llegar a sus estudiantes, a pesar de las múltiples capacitaciones virtuales, si los docentes no

alcanzan los conocimientos necesarios en cuanto al manejo de tecnologías, poco o nada pueden hacer por sus estudiantes.

Se despliega la discusión de los resultados, considerando que el objetivo específico tres de la investigación fue identificar la relación entre el trabajo remoto y la realización personal en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022.

Al respecto, los resultados obtenidos mostraron que existe una relación entre el trabajo remoto y la realización personal en los educadores de Educación Primaria-Huarmey donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman da como resultados $r_s = -0.678$, y un p-valor = 0.00062098, siendo una correlación negativa y estadísticamente significativa fuerte. Este resultado concuerda con lo investigado por Oluyinka, et al. (2022), quienes encontraron que los docentes muestran satisfacción sobre su trabajo remoto, pero esta satisfacción decae cuando se presentan altos niveles de estrés. Además, Sanguijuela, et al. (2020), afirma que el desafío de la enseñanza remota produjo estrés a los docentes a corto plazo, pero a largo plazo esto fue mejorando. Esta mejora, según Klapproth, et al. (2020), fue dada porque a largo plazo los docentes comprenden que la innovación de sistemas pedagógicos permite el mayor alcance de aprendizaje con los estudiantes; por lo que es necesario implementar el sistema informático (hardware y software) en las instituciones educativas, capacitar a los docentes sobre el manejo de plataformas y aplicaciones tecnológicas estableciendo horarios asertivos de educación. Sin embargo, Yovera (2021) revela que a pesar de las capacitaciones que reciben los docentes sobre el uso de estrategias de cómo realizar la enseñanza virtual a través del repertorio Aprendo en casa, donde pocos docentes mantienen comunicación con los estudiantes para observar su nivel de aprendizaje.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.-** Se determinó que existe relación significativa ($\text{sig.} = 0.00025261$) negativa fuerte ($r_s = -0.693$) entre el trabajo remoto y estrés laboral en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, porque la mayoría de educadores (72%) presentaron un trabajo remoto adecuado lo que condujo a niveles bajos de estrés en la mayoría de ellos (78%), esto debido a los altos niveles de competencias digitales que contaban los docentes adoptando estrategias en su enseñanza virtual que demostraba las capacidades de compromiso profesional de los docentes.
- Segunda.-** Se identificó que existe la relación significativa ($\text{sig.} = 0.000138$) negativa fuerte ($r_s = -0.513$) entre el trabajo remoto y el agotamiento emocional en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, porque la mayoría de educadores (64%) presentaron niveles bajos de agotamiento emocional, esto debido a que hubo pocos casos de estrés por sobrecarga de esfuerzo en el desarrollo de su trabajo remoto, por el contrario los docentes mostraron motivación por potenciar sus competencias digitales con la constancia de uso de nuevas formas de enseñanza virtual.
- Tercera.-** Se identificó que existe relación significativa ($\text{sig.} = 0.000001$) negativa fuerte ($r_s = -0.628$) entre el trabajo remoto y la despersonalización en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, porque la mayoría de educadores (88%) presentaron niveles bajos de despersonalización, esto debido a que los docentes no presentaron situaciones de estrés por tiempos prolongados, su proceso adaptativo a esta nueva modalidad de trabajo fue rápida sin muchas dificultades.

Cuarta.- Se identificó que existe relación significativa ($\text{sig.} = 0.00062098$) negativa fuerte ($r_s = -0.678$) entre el trabajo remoto y la realización personal en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, porque la mayoría de educadores (80%) presentaron niveles bajos de realización personal, debido a que reconocieron con positivismo que la enseñanza remota es una buena oportunidad de transformar el sistema educativo, además les permitió alcanzar el desarrollo de competencias digitales.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero.-** Asesorar a los directores de las Instituciones Educativas de la zona urbana de la localidad de Huarmey, a tomar acciones en relación al trabajo remoto de los educadores de Educación Primaria, con capacitaciones virtuales o presenciales en el manejo de herramientas digitales como Cerebriti Edu, ClassDojo, EDPuzzle, Classroom, etc. Con el propósito de mejorar la labor docente en tiempos de epidemia y lograr perfeccionar los aprendizajes de los estudiantes y aliviar el estado de salud emocional de los docentes.
- Segundo.-** Encomendar al sector de Psicología de la UGEL Huarmey, brindar soporte Psicológico por instituciones Educativas a los educadores del nivel Primaria de manera presencial o virtual con programas que ayuden a aliviar el estrés laboral; como por ejemplo tener en cuenta la meditación,, escuchar música, tomar una siesta, tomar un té negro, visitar amistades, realizar masajes al cuerpo, hacer algo espiritual, masticar goma de mascar, entre otros que pueda sugerir la psicología, con el fin que los docentes puedan seguir trabajando remotamente en momentos de epidemia u otras situaciones que se presenten.
- Tercero.-** Sugerir a futuros investigadores a realizar investigaciones sobre este tipo de indagación e incluso tomando las mismas variables, adaptando o mejorando los instrumentos de estudio para investigaciones más amplias.
- Cuarto.-** Sugerir que la cantidad de encuestados debe ser mayor de 50 docentes, teniendo en cuenta a todas las instituciones de la zona urbana de Huarmey de Educación Primaria para poder mejorar los resultados de nuestra investigación en relación a las variables y poder contrastar los objetivos con las hipótesis, demostrando un alto grado de normalidad y se pueda realizar un plan de mejora en las instituciones educativas respecto al trabajo remoto y el estrés laboral en los educadores.

REFERENCIAS

- Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. ENFOQUES CONSULTING EIRL
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales_TecnicasElInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf
- Aragay, X. (2020). Avanzar en la transformación educativa tras la pandemia del coronavirus. *Revista Saber y Justicia*, 1(17), 79-83.
<https://saberyjusticia.enj.org/index.php/SJ/article/view/70/69>
- Asaloei, S., Wolomasi, A. and Werang, B. (junio, 2020). Work-related stress and performance among primary school teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9 (2), 352-358. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1256077>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias* (3a. ed.). Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (setiembre, 2020). *Encuesta revela que un 77% de los profesores padece de estrés por educación a distancia*.
<https://www.bcn.cl/delibera/pagina?tipo=1&id=encuesta-revela-que-un-77-de-los-profesores-padece-de-estres-por-educacion-a-distancia.html#:~:text=Un%2077%25%20de%20los%20profesores%20del%20pa%C3%ADs%20afirma%20estar%20%E2%80%9Cestresado,a%20lo%20largo%20de%20Chile.>
- Bravo, N., Mansilla J. & Véliz A. (2020). *Teletrabajo y agobio laboral del profesorado en tiempos de COVID-19*.
<http://ediciones.ucsh.cl/ojs/index.php/TSUCSH/article/view/2794>
- Burga, A. (2009). *Ajuste de un modelo Rasch multidimensional a la Escala de Respuesta al Estrés MNC abreviada*. Universidad de Lima.
<https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/275>
- Burgo, B., O. B., León, G., Cáceres, M., Pérez. M., & Espinoza, F. (2019), Some thoughts on research and educational intervención. In *Revista Cubana de Medicina Militar* (Vol. 48, Issue 2 sup). <https://www.medigraphic.com/cgi->

bin/new/resumenl.cgi?IDARTICULO=97377

- Cabero, J., & Valencia, R. (2018). Teacher education in ICT: Contributions from different training models. *Revista Caribeña de Investigación Educativa (RECIE)*, 2(2), 61-76. <https://idus.us.es/handle/11441/81370>
- Carreón, T., Rotas, E., Cahapay, M., García, K., Amador, R., & Anoba, JL (mayo, 2021). Fear of COVID-19 and Remote Teaching Burnout of Filipino K to 12 Teachers. *IJERI: Revista Internacional de Investigación e Innovación Educativa*, 1 (15), 552–567. <https://www.upo.es/revistas/index.php/IJERI/article/view/5853>
- Coker, D. (agosto, 2021). Structure of Remote Work in Public Education: A Rapid Scoping Review. *International Research in Education*, 9 (2), 27-40. https://www.researchgate.net/profile/David-Coker-9/publication/353830590_Structure_of_Remote_Work_in_Public_Education_A_Rapid_Scoping_Review/links/61144e46169a1a0103f524a2/Structure-of-Remote-Work-in-Public-Education-A-Rapid-Scoping-Review.pdf
- Collie, R. (diciembre, 2021). COVID-19 and Teachers' Somatic Burden, Stress, and Emotional Exhaustion: Examining the Role of Principal Leadership and Workplace Buoyancy. *AERA Open*. 7 (1), 1–15. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2332858420986187>
- Cortés, J. (2021). *El estrés docente en tiempos de pandemia-* SciELO (México). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000300006&script=sci_arttext
- Navarro, F., Jiménez, E., Rappoport, S. y Thoilliez, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. Universidad Internacional de La Rioja, S. A. https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf
- Gallegos, L. (2019). *Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40023/Gallegos_CLD.pdf?sequence=5&isAllowed=y

- González, M. (2021). La capacitación docente para una Educación remota. *Tecnología, Ciencia y Educación*. 19. Pag. 81-102 <https://www.tecnologia-ciencia-educacion.com/index.php/TCE/article/view/614>
- Grisales, A. (2018). Use of resources TIC in the education of the mathematics: challenges and perspectives. [Uso de recursos TIC en la enseñanza de las matemáticas: retos y perspectivas] *Entramado*, 14(2), 198-214. <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v14n2/1900-3803-entra-14-02-198.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Interamericana. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta. Edición. México D.F: Mc Graw Hill Interamericana. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de la investigación*. Mc Graw Hill Interamericana. <https://biblioteca.usat.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=31402>
- Hodges, C., Moore, S., Lockee, B., Trust, T., y Bond, A. (2020). The difference between emergency remote teaching and online learning. *Educause Review*, 27. <https://er.educause.edu/articles/2020/3/the-difference-between-emergency-remote-teaching-and-online-learning>
- Huamán, L., Torres, L., Amancio, A. y Sánchez, S. (2021). *Educación remota y desempeño docente en las instituciones educativas de educación secundaria en el distrito de Huancavelica en tiempos de Covid-19*. <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/692>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020). *Informe técnico sobre el uso de las Tic en el Perú en el año 2020*. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-tic-i-trimestre-2021.pdf>
- Instituto Peruano de Economía (2020) *¿Trabajo remoto o teletrabajo?* <https://www.ipe.org.pe/portal/boletin-ipe-trabajo-a>

- Ministerio de Educación (2020). *Resolución Viceministerial N°094-2020-MINEDU. Disposiciones que orientan el proceso de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes de las instituciones y programas educativos de la educación básica.* <http://www.grade.org.pe/creer/recurso/norma-que-regula-la-evaluacion-de-las-competencias-de-los-estudiantes-de-educacion-basica/>
- Ministerio de Educación (2020a). *Resolución Ministerial N° 160-2020-MINEDU. Inicio del año escolar a través de la implementación de la estrategia denominada “Aprendo en casa”, a partir del 6 de abril de 2020.* Diario Oficial El Peruano, Lima. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/466108-160-2020-minedu>
- Ministerio de Educación (2020b). RVM N° 097-2020-MINEDU. *Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al COVID-19.* <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/584173-097-2020-minedu>
- Ministerio de Educación (2021). *ENDO remota – 2020: Encuesta Nacional A docentes de instituciones educativas públicas de Educación Básica Regular. Resultados.* <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/ppt-endo-2020.pdf>
- Mishell, C., Agudelo, C., Azucena, J., & Rodriguez, R. (2020) *La ética y los campos de Aplicación dentro de la Investigación Ethics and Fields of Aplicación within Research.* IAC Edición Número 1, 1(2) 27-37. <https://investigacionacademica.com/index.php/revista/article/view/22>
- Muñoz, E. (2021). *Las estrategias de enseñanza remota y su relación con las competencias digitales empleados por los docentes del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de Pomabamba, Ancah-2021.* [Tesis. Universidad Católica de los Ángeles de Chimbote]. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/22004>
- Oluyinka, S., Bernabe, M., Cusipag, M., Bognot, F. and San Andres, T. (abril, 2022). *Perceptions of teachers on work stress, work-life balance, work satisfaction, online behavior of students and working remotely amidst covid-19 pandemic.* Journal of Tianjin University Science and Technology, 55 (4), 132-154.

- <https://tianjindaxuexuebao.com/dashboard/uploads/8.%206NUA2.pdf>
- Organización mundial de la salud OMS (2020), *Sobre el coronavirus, COVID-19*.
https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab_1
- Ozamiz, N., Dosil, M., Picaza, M., y Idoiaga, N. (2020). Stress, anxiety, and depression levels in the initial stage of the COVID-19 outbreak in a population sample in the northern Spain. *Cadernos de Saude Publica*, 36(4), 1–10.
<https://www.scielo.br/j/csp/a/bnNQf4rdcMNpPjgfnpWPQzr/?lang=en>
- Petrakova, A., Kanonire, T., Kulikova, A. and Orel, E. (enero, 2021). Characteristics of Teacher Stress during Distance Learning Imposed by the COVID 19 Pandemic. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*. 1(1), 93-114.
<https://cyberleninka.ru/article/n/characteristics-of-teacher-stress-during-distance-learning-imposed-by-the-covid-19-pandemic>
- Picón, G., Gonzalez, G., & Paredes, J. (2020). Desempeo y formación docente en competencias digitales en clases no. I.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8070339>
- Robinet, A. y Pérez, M. (2020). Estrés en docentes en tiempos de pandemia Covid-19.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042542>
- Rojas, O., Martínez, M., Riffo, R. (2020). Gestión Directiva y estrés laboral del personal docente mirada desde la pandemia Covid-19. *Revista on line de Política e Gestión Educacional*, vol, 24. Chile.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637766245003>
- Sánchez, H. Reyes, C. & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú. Libro Virtual. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sanguijuela, N., Gullett, S., Howland, M. y Haug, C. (septiembre, 2020). Remote Teaching Challenges for K-12 Teachers During COVID-19. *Revista de liderazgo educativo en acción*, 7 (1), 1-14.
<https://digitalcommons.lindenwood.edu/ela/vol7/iss1/1/>
- Santos, V., Villanueva, I., Rivera, y E.y Vega. (2020). Percepción docente sobre la educación a distancia en tiempos de COVID-19. *Revista CienciAmericana*.

- Vol.9. <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/352>
- Seabra, F., Teixeira, A., Abelha, M., Aires, L. (julio, 2021). Emergency Remote Teaching and Learning in Portugal: Preschool to Secondary School Teachers' Perceptions. *Education Sciences*. 2021, 11 (7), 1-21. <https://www.mdpi.com/2227-7102/11/7/349/htm>
- Stančić, M. and Ružić, M. (diciembre, 2021). University Teachers' Perspectives on the Quality of Emergency Remote Teaching — the Case of Serbia During the COVID-19 Pandemic, *Andragogical studies*, 2(1), 45-63. <https://scindeks.ceon.rs/article.aspx?artid=0354-54152102045S>
- Tapia, H. (2018). Actitud hacia las TIC y hacia su integración didáctica en la formación inicial docente. *Actualidades Investigativas en Educación*, 18(3), 702-731. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032018000300702&script=sci_abstract&tlng=es
- Thorner, V. (2020). From a Distance. <https://valentinathorner.com/from-a-distance-book-remote-leadership/>
- Troitinho, M., Da Silva, I., Sousa, M., Santos, A. and Maximino, C. (octubre,2021). Anxiety, negative affect, and stress of faculty in remote work during the COVID-19 pandemic. *work, education and health*, 19 (1), 1-20. <https://www.scielo.br/j/tes/a/W93PH7nPTTMtYpDDC3bZXTR/abstract/?lang=en>
- Trust, T. & Whalen, J. (mayo, 2020). Should Teachers be Trained in Emergency Remote Teaching? Lessons Learned from the COVID-19 Pandemic. *Revista de Tecnología y Formación Docente*, 28 (2), 189-199. <https://www.learntechlib.org/p/215995/>
- Vargas, N. and Oros, L (2021) Stress and Burnout in Teachers During Times of Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 12 (1): 1-12. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.756007/full>
- Vegas, M. (2020). *Una educación remota y en aislamiento social es una experiencia inédita en el Perú y el mundo*. IDEHPUCP. <https://idehpucp.pucp.edu.pe/entrevistas/martin-vegas-una-educacion-remota-y-en-aislamiento-social-es-una-experiencia-inedita-en-el-peru-y-el-mundo/>

- Yong, K., Mohd, N., Abd, N., Mohamad, Z., Suhairom, N. y Mohamad, M. (diciembre, 2021). Challenges in Emergency Remote Teaching Among Malaysian Public Elementary School Teachers. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 16 (24), 74-90. <https://www.learntechlib.org/p/220568/>
- Yunarti, B. Asaloei, S., Wula, P. and Werang, B. (febrero, 2020). Stress and Performance of Elementary School Teachers of Southern Papua: A Survey Approach. *Universal Journal of Educational Research* 8(3), 924-930. <https://pdfs.semanticscholar.org/5a39/a4212c1d22df1af7c407c16873dbb69e9bff.pdf>
- Zelendón, R. & Aguilar Rojas, O, N. (2020). Ethics and university teaching. Perceptions and new challenges. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria* 14 (1), e1201. <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/1201>

ANEXOS

ANEXO N° 1. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>General</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Trabajo remoto y el estrés laboral en educadores de Educación Primaria – Huarmey, 2022?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre Trabajo remoto y el estrés laboral en educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022.</p>	<p>General</p> <p>H₁: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el estrés laboral en educadores de Educación Primaria - Huarmey, 2022.</p> <p>H₀: No existe relación significativa entre el trabajo remoto y el estrés laboral en educadores de Educación Primaria - Huarmey, 2022.</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Descriptivo – correlacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Descriptivo</i> (Evaluar el estado actual de las variables) • <i>Correlacional</i> (Evaluar la relación entre variables). <p>Diseño de Investigación</p> <p>No experimental – correlacional</p>
<p>Específico</p> <p>¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el agotamiento emocional en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022?</p>	<p>Específico</p> <p>Identificar la relación entre el trabajo remoto y el agotamiento emocional en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022.</p>	<p>Específico</p> <p>H₁: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el agotamiento emocional en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022.</p> <p>H₀: No existe relación significativa entre el trabajo remoto y el agotamiento emocional en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022.</p>	<p>Variables</p> <p>Variable 1: Trabajo remoto. Variable 2: Estrés laboral.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la despensalización en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022?</p>	<p>Identificar la relación entre el trabajo remoto y la despensalización en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022.</p>	<p>H₁: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la despensalización en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022.</p> <p>H₀: No existe relación significativa entre el trabajo remoto y la despensalización en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022.</p>	<p>Población</p> <p>108 docentes de Educación Primaria de la provincia de Huarmey</p> <p>Muestra</p> <p>50 docentes de Educación Primaria de la provincia de Huarmey</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la realización personal en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022?</p>	<p>Identificar la relación entre el trabajo remoto y la realización personal en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022.</p>	<p>H₁: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la realización personal en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022.</p> <p>H₀: No existe relación significativa entre el trabajo remoto y la realización personal en los educadores de Educación Primaria-Huarmey, 2022.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> – Cuestionario de trabajo remoto – Cuestionario para medir el estrés laboral

ANEXO N° 2. Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador de evaluación	Ítems	Escala de medición
Trabajo remoto docente	El trabajo remoto del docente constituye una forma de atención a los estudiantes y la manera de desempeñar la labor pedagógica que está bajo su responsabilidad en el marco de la epidemia por la presencia del Covid -19 según lo indica el Instituto Peruano de Economía (IPE, 2020).	La variable trabajo remoto será medida por medio de la aplicación del instrumento cuestionario con un total de 22 ítems agrupados en sus 4 dimensiones como son acompañamiento al estudiante; contextualizaciones, cambios y adaptaciones; retroalimentación formativa; comunicación con padres de familia	A. Acompañamiento al estudiante	1. Estudio y análisis de la planificación semanal.	1, 2	Ordinal Adecuado [82 – 110] Regular [52 – 81] Inadecuado [22 – 51]
				2. Control de acceso de los estudiantes.	3, 4	
				3. Elaboración de actividades.	5,6	
			B. Contextualizaciones, cambios y adaptaciones	4. Cambios y modificaciones a la planificación.	7,8	
				5. Adaptaciones de las actividades.	9, 10	
			C. Retroalimentación formativa	6. Criterios de evaluación	11,12	
				7. Análisis de evidencias	13,14	
				8. Estrategias de retroalimentación.	15, 16	
			D. Comunicación con padres de familia	9. Directorio actualizado de padres de familia.	17,18	
				10. Establecimiento de los canales de comunicación.	19, 20	
				11. Comunicación con las familias.	21, 22	

Instituto Peruano de Economía. (IPE, 2020). *¿Trabajo remoto o teletrabajo?* <https://www.ipe.org.pe/portal/boletin-ipe-trabajo-a-distancia/>

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador de evaluación	Ítems	Escala de medición
Estrés laboral	El estrés laboral en el docente constituye una respuesta física de su organismo frente a situaciones que considera como amenazantes, que al ser frecuente y excesiva altera la salud y dificulta el funcionamiento del cuerpo (Izquierdo, 2019)	La variable estrés docente será medida por medio de la aplicación del instrumento cuestionario con un total de 22 ítems agrupados en sus 3 dimensiones como son agotamiento emocional; despersonalización ; realización personal.	A. Agotamiento emocional	1. Reacciones físicas	1, 2, 3	Ordinal Alto [82 – 110] Medio [52 – 81] Bajo [22 – 51]
				2. Reacciones psicológicas	4,5,6	
				3. Reacciones comportamentales	7,8,9	
			B. Despersonalización	4. Frialdad emocional	10,11,12	
				5. Frustraciones personales	13,14	
			C. Realización personal	6. Trabajo bajo presión	15,16,17,18	
				7. Clima laboral.	19, 20, 21, 22	

Izquierdo, F. (2020). *Estrés laboral: No dejes que entre en tu vida*. Fundación Española del Corazón. <https://fundaciondelcorazon.com/corazonfacil/blog-impulso-vital/2499-estrés-laboralno-dejes-que-entre-vida.html>

ANEXO N° 3. Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO REMOTO

Institución Educativa: _____ Fecha: _____

INDICACIONES

Estimado(a) docente, el presente cuestionario, tiene como objetivo recabar información sobre el trabajo remoto que realizas dentro de tu labor docente; en tal sentido, se te presenta una serie de enunciados, se te solicita leer detenidamente cada uno de ellos; luego marca con (X) la alternativa de respuesta, que más se acerque a su accionar. Ten en cuenta que no hay respuesta correcta, sino lo que usted siente o vivencia.

N°	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Acompañamiento al estudiante						
1.	Elaboro un plan de trabajo pedagógico semanal, en el marco de la estrategia Aprendo en casa.					
2.	Comunico a los estudiantes y familias las metas y propósitos a lograr cada día.					
3.	Llevo un control diario de la cantidad de estudiantes que lograron tener acceso a las actividades de aprendizaje según medio de conectividad.					
4.	Ofrezco acompañamiento a los estudiantes para el desarrollo de las actividades de aprendizaje.					
5.	Registro el logro de aprendizajes del estudiante, en base a las experiencias de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.					
6.	Promuevo la elaboración del portafolio del estudiante para guardar sus actividades, productos, etc.					
Contextualizaciones, cambios y adaptaciones						
7.	Analizo las actividades de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa, en cuanto a su pertinencia con la situación social y de los estudiantes.					
8.	Realizo cambios o modificaciones a la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa.					
9.	Adapto o adecúo la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa, según el contexto de los estudiantes.					
10.	Fomento al interior de las familias el desarrollo de actividades de transmisión de los saberes de su cultura como costumbres, relatos y otros.					

Retroalimentación formativa						
11.	Converso con los estudiantes sobre los criterios de evaluación para el logro del propósito de aprendizaje					
12.	Utilizo criterios de evaluación durante la revisión para verificar el logro del propósito					
13.	Reviso y analizo cada una de las evidencias enviadas por los estudiantes					
14.	Me comunico con la familia y ofrezco orientación sobre las evidencias presentadas y seguir mejorando					
15.	Realizo el proceso de retroalimentación individual y grupal en base al resultado de las evidencias					
16.	Elaboro material adicional para fortalecer los aprendizajes en función a las necesidades de los aprendizajes de los estudiantes					
Comunicación con padres de familia						
17.	Actualizo el directorio de los padres de familia, registrando las condiciones de conectividad					
18.	Comunico a los padres de familia, la modificación de la forma de prestación del servicio educativo					
19.	Me pongo de acuerdo con los padres de familia, sobre los canales de comunicación para el trabajo remoto					
20.	Informo a las familias de manera directa, los horarios y canales de transmisión de la estrategia Aprendo en casa					
21.	Establezco reglas y/o cronograma de comunicación para facilitar la coordinación y evitar la saturación					
22.	Considero los medios de comunicación con los que cuentan en sus hogares y que han sido informados por los padres de familia.					

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL

Institución Educativa: _____ Fecha: _____

INDICACIONES

Estimado(a) docente, el presente cuestionario, tiene como objetivo recabar información sobre las expresiones físicas o emocionales respecto a tu labor docente; en tal sentido, se te presenta una serie de enunciados, se te solicita leer detenidamente cada uno de ellos; luego marca con (X) la alternativa de respuesta, que más se acerque a tu forma de pensar o sentir. Ten en cuenta que no hay respuesta correcta, sino lo que usted siente o vivencia.

Nº	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
AGOTAMIENTO EMOCIONAL						
1.	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo a través de las videoconferencias, llamadas y mensajes					
2.	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo, la cual parece interminable porque no existe un horario fijo y se atiende a los estudiantes todo el día					
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado y cansado					
4.	Siento que trabajar todo el día a través de medios tecnológicos supone un gran esfuerzo y me cansa					
5.	Siento que mi trabajo me está desgastando pues se suma a mis labores de casa y familia.					
6.	Me siento frustrado/a en mi trabajo porque no puedo impartir clase a todos los estudiantes ya que solo algunos se contactan					
7.	Creo que trabajo demasiado, no existe horario de trabajo todo el día llaman, escriben y piden explicaciones los estudiantes, tampoco se respeta fines de semana					
8.	Trabajar a través de medios tecnológicos con estudiantes me produce más estrés que las clases presenciales					
9.	Me siento agotado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades					
DESPERSONALIZACIÓN.						
10.	Creo que estoy olvidando de tratar a todos los estudiantes como si estuvieran presentes porque su conectividad no trasluce su atención					
11.	Me he vuelto poco comprensivo con las personas desde que dictamos las clases a través de medios tecnológicos debido al poco contacto personal con mis estudiantes					
12.	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente, pues solamente miro la pantalla y no sé cómo reaccionan mis estudiantes					

13.	No sé lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes porque no tengo contacto continuo con ellos y eso me frustra.					
14.	Creo que trabajo demasiado					
	REALIZACIÓN PERSONAL					
15.	Me cuesta comprender como se sienten mis estudiantes					
16.	Debido a no estar físicamente con los estudiantes se me hace difícil solucionar problemáticas con ellos					
17.	Creo que debido al trabajo virtual no estoy influyendo de manera notable en la vida de mis estudiantes					
18.	No me siento con mucha energía en mi trabajo					
19.	Es difícil crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes					
20.	Me siento desmotivado después de trabajar virtualmente con estudiantes, porque no sé si me comprenden					
21.	Creo que no consigo muchas cosas durante clase por diversos factores					
22.	En mi trabajo no puedo tratar los problemas emocionalmente pues la presencia de los estudiantes se condiciona a situaciones del internet, la presencia de sus padres, responsabilidades del hogar					

ANEXO 7: Escaneos de criterios de jueces - validez del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Acompañamiento al estudiante							
1.	Elaboro un plan de trabajo pedagógico semanal, en el marco de la estrategia Aprendo en casa.							
2.	Comunico a los estudiantes y familias las metas y propósitos a lograr cada día.							
3.	Llevo un control diario de la cantidad de estudiantes que lograron tener acceso a las actividades de aprendizaje según medio de conectividad.							
4.	Ofrezco acompañamiento a los estudiantes para el desarrollo de las actividades de aprendizaje.							
5.	Registro el logro de aprendizajes del estudiante, en base a las experiencias de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.							
6.	Promuevo la elaboración del portafolio del estudiante para guardar sus actividades, productos, etc.							
	Contextualizaciones, cambios y adaptaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
7.	Analizo las actividades de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa, en cuanto a su pertinencia con la situación social y de los estudiantes.							
8.	Realizo cambios o modificaciones a la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa.							
9.	Adapto o adecúo la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa, según el contexto de los estudiantes.							
10.	Fomento al interior de las familias el desarrollo de actividades de transmisión de los saberes de su cultura como costumbres, relatos y otros.							
	Retroalimentación formativa	Si	No	Si	No	Si	No	
11.	Converso con los estudiantes sobre los criterios de evaluación para el logro del propósito de aprendizaje							
12.	Utilizo criterios de evaluación durante la revisión para verificar el logro del propósito							
13.	Reviso y analizo cada una de las evidencias enviadas por los							

	estudiantes							
14.	Me comunico con la familia y ofrezco orientación sobre las evidencias presentadas y seguir mejorando							
15.	Realizo el proceso de retroalimentación individual y grupal en base al resultado de las evidencias							
16.	Elaboro material adicional para fortalecer los aprendizajes en función a las necesidades de los aprendizajes de los estudiantes							
	Comunicación con padres de familia	Si	No	Si	No	Si	No	
17.	Actualizo el directorio de los padres de familia, registrando las condiciones de conectividad							
18.	Comunico a los padres de familia, la modificación de la forma de prestación del servicio educativo							
19.	Me pongo de acuerdo con los padres de familia, sobre los canales de comunicación para el trabajo remoto							
20.	Informo a las familias de manera directa, los horarios y canales de transmisión de la estrategia Aprendo en casa							
21.	Establezco reglas y/o cronograma de comunicación para facilitar la coordinación y evitar la saturación							
22.	Considero los medios de comunicación con los que cuentan en sus hogares y que han sido informados por los padres de familia.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador.

DNI:

Especialidad del validador:

06 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1.	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo a través de las videoconferencias, llamadas y mensajes							
2.	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo, la cual parece interminable porque no existe un horario fijo y se atiende a los estudiantes todo el día							
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado y cansado							
4.	Siento que trabajar todo el día a través de medios tecnológicos supone un gran esfuerzo y me cansa							
5.	Siento que mi trabajo me está desgastando pues se suma a mis labores de casa y familia.							
6.	Me siento frustrado/a en mi trabajo porque no puedo impartir clase a todos los estudiantes ya que solo algunos se contactan							
7.	Creo que trabajo demasiado, no existe horario de trabajo todo el día llaman, escriben y piden explicaciones los estudiantes, tampoco se respeta fines de semana							
8.	Trabajar a través de medios tecnológicos con estudiantes me produce más estrés que las clases presenciales							
9.	Me siento agotado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades							
	DESPERSONALIZACIÓN.							
10.	Creo que estoy olvidando de tratar a todos los estudiantes como si estuvieran presentes porque su conectividad no trasluce su atención							
11.	Me he vuelto poco comprensivo con las personas desde que dictamos las clases a través de medios tecnológicos debido al poco contacto personal con mis estudiantes							
12.	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente, pues solamente miro la pantalla y no sé cómo reaccionan mis estudiantes							
13.	No sé lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes porque no tengo contacto continuo con ellos y eso me frustra.							
14.	Creo que trabajo demasiado							

	REALIZACIÓN PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15.	Me cuesta comprender como se sienten mis estudiantes							
16.	Debido a no estar físicamente con los estudiantes se me hace difícil solucionar problemáticas con ellos							
17.	Creo que debido al trabajo virtual no estoy influyendo de manera notable en la vida de mis estudiantes							
18.	No me siento con mucha energía en mi trabajo							
19.	Es difícil crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes							
20.	Me siento desmotivado después de trabajar virtualmente con estudiantes, porque no sé si me comprenden							
21.	Creo que no consigo muchas cosas durante clase por diversos factores							
22.	En mi trabajo no puedo tratar los problemas emocionalmente pues la presencia de los estudiantes se condiciona a situaciones del internet, la presencia de sus padres, responsabilidades del hogar							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador.

DNI:

Especialidad del validador:

06 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Acompañamiento al estudiante							
1.	Elaboro un plan de trabajo pedagógico semanal, en el marco de la estrategia Aprendo en casa.	X		X		X		
2.	Comunico a los estudiantes y familias las metas y propósitos a lograr cada día.	X		X		X		
3.	Llevo un control diario de la cantidad de estudiantes que lograron tener acceso a las actividades de aprendizaje según medio de conectividad.	X		X		X		
4.	Ofrezco acompañamiento a los estudiantes para el desarrollo de las actividades de aprendizaje.	X		X		X		
5.	Registro el logro de aprendizajes del estudiante, en base a las experiencias de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.	X		X		X		
6.	Promuevo la elaboración del portafolio del estudiante para guardar sus actividades, productos, etc.	X		X		X		
	Contextualizaciones, cambios y adaptaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
7.	Analizo las actividades de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa, en cuanto a su pertinencia con la situación social y de los estudiantes.	X		X		X		
8.	Realizo cambios o modificaciones a la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa.	X		X		X		
9.	Adapto o adecúo la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa, según el contexto de los estudiantes.	X		X		X		
10.	Fomento al interior de las familias el desarrollo de actividades de transmisión de los saberes de su cultura como costumbres, relatos y otros.	X		X		X		
	Retroalimentación formativa	Si	No	Si	No	Si	No	
11.	Converso con los estudiantes sobre los criterios de evaluación para el logro del propósito de aprendizaje	X		X		X		
12.	Utilizo criterios de evaluación durante la revisión para verificar el logro del propósito	X		X		X		
13.	Reviso y analizo cada una de las evidencias enviadas por los estudiantes	X		X		X		
14.	Me comunico con la familia y ofrezco orientación sobre las evidencias presentadas y seguir mejorando	X		X		X		
15.	Realizo el proceso de retroalimentación individual y grupal en base al resultado de las evidencias	X		X		X		
16.	Elaboro material adicional para fortalecer los aprendizajes en función a las necesidades de los aprendizajes de los estudiantes	X		X		X		
	Comunicación con padres de familia	Si	No	Si	No	Si	No	
17.	Actualizo el directorio de los padres de familia, registrando las condiciones de conectividad	X		X		X		
18.	Comunico a los padres de familia, la modificación de la forma de prestación del servicio educativo	X		X		X		

19.	Me pongo de acuerdo con los padres de familia, sobre los canales de comunicación para el trabajo remoto	X		X		X	
20.	Informo a las familias de manera directa, los horarios y canales de transmisión de la estrategia Aprendo en casa	X		X		X	
21.	Establezco reglas y/o cronograma de comunicación para facilitar la coordinación y evitar la saturación	X		X		X	
22.	Considero los medios de comunicación con los que cuentan en sus hogares y que han sido informados por los padres de familia.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Después de evaluar el instrumento, considero que es adecuado para su aplicación a la muestra.

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

Apellidos y nombres del juez validador. *Hermenegildo Espinoza Quiñones* DNI: *32981194*

Especialidad del validador: *Docente de Educación Primaria en Educación Superior Pedagógica.*

06 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Mg. Hermenegildo Espinoza Quiñones
 Asesor-Consultor
 Estadística y Metodología de la Investigación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1.	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo a través de las videoconferencias, llamadas y mensajes	X		X		X		
2.	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo, la cual parece interminable porque no existe un horario fijo y se atiende a los estudiantes todo el día	X		X		X		
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado y cansado	X		X		X		
4.	Siento que trabajar todo el día a través de medios tecnológicos supone un gran esfuerzo y me cansa	X		X		X		
5.	Siento que mi trabajo me está desgastando pues se suma a mis labores de casa y familia.	X		X		X		
6.	Me siento frustrado/a en mi trabajo porque no puedo impartir clase a todos los estudiantes ya que solo algunos se contactan	X		X		X		
7.	Creo que trabajo demasiado, no existe horario de trabajo todo el día llaman, escriben y piden explicaciones los estudiantes, tampoco se respeta fines de semana	X		X		X		
8.	Trabajar a través de medios tecnológicos con estudiantes me produce más estrés que las clases presenciales	X		X		X		
9.	Me siento agotado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades	X		X		X		
	DESPERSONALIZACION.							
10.	Creo que estoy olvidando de tratar a todos los estudiantes como si estuvieran presentes porque su conectividad no trasluce su atención	X		X		X		
11.	Me he vuelto poco comprensivo con las personas desde que dictamos las clases a través de medios tecnológicos debido al poco contacto personal con mis estudiantes	X		X		X		
12.	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente, pues solamente miro la pantalla y no sé cómo reaccionan mis estudiantes	X		X		X		
13.	No sé lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes porque no tengo contacto continuo con ellos y eso me frustra.	X		X		X		
14.	Creo que trabajo demasiado	X		X		X		

	REALIZACIÓN PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15.	Me cuesta comprender como se sienten mis estudiantes	X		X		X		
16.	Debido a no estar físicamente con los estudiantes se me hace difícil solucionar problemáticas con ellos	X		X		X		
17.	Creo que debido al trabajo virtual no estoy influyendo de manera notable en la vida de mis estudiantes	X		X		X		
18.	No me siento con mucha energía en mi trabajo	X		X		X		
19.	Es difícil crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes	X		X		X		
20.	Me siento desmotivado después de trabajar virtualmente con estudiantes, porque no sé si me comprenden	X		X		X		
21.	Creo que no consigo muchas cosas durante clase por diversos factores	X		X		X		
22.	En mi trabajo no puedo tratar los problemas emocionalmente pues la presencia de los estudiantes se condiciona a situaciones del internet, la presencia de sus padres, responsabilidades del hogar	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Después de evaluar el instrumento, considero que es adecuado para su aplicación a la muestra.

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

Apellidos y nombres del juez validador. *Hermenegildo Espinoza Quiñones* DNI: *32981194*

Especialidad del validador: *Docente de Educación Primaria en Educación Superior Pedagógica.*

06 de mayo del 2022

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

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


Mg. Hermenegildo Espinoza Quiñones
 Asesor-Consultor
 Estadística y Metodología de la Investigación

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ESPINOZA QUIÑONES, HERMENEGILDO DNI 32981194	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 26/02/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ESPINOZA QUIÑONES, HERMENEGILDO DNI 32981194	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 04/07/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO REMOTO


Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Acompañamiento al estudiante								
1.	Elaboro un plan de trabajo pedagógico semanal, en el marco de la estrategia Aprendo en casa.	X		X		X		
2.	Comunico a los estudiantes y familias las metas y propósitos a lograr cada día.	X		X		X		
3.	Llevo un control diario de la cantidad de estudiantes que lograron tener acceso a las actividades de aprendizaje según medio de conectividad.	X		X		X		
4.	Ofrezco acompañamiento a los estudiantes para el desarrollo de las actividades de aprendizaje.	X		X		X		
5.	Registro el logro de aprendizajes del estudiante, en base a las experiencias de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.	X		X		X		
6.	Promuevo la elaboración del portafolio del estudiante para guardar sus actividades, productos, etc.	X		X		X		
Contextualizaciones, cambios y adaptaciones								
7.	Analizo las actividades de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa, en cuanto a su pertinencia con la situación social y de los estudiantes.	X		X		X		
8.	Realizo cambios o modificaciones a la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa.	X		X		X		
9.	Adapto o adecúo la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa, según el contexto de los estudiantes.	X		X		X		
10.	Fomento al interior de las familias el desarrollo de actividades de transmisión de los saberes de su cultura como costumbres, relatos y otros.	X		X		X		
Retroalimentación formativa								
11.	Converso con los estudiantes sobre los criterios de evaluación para el logro del propósito de aprendizaje	X		X		X		
12.	Utilizo criterios de evaluación durante la revisión para verificar el logro del propósito	X		X		X		
13.	Reviso y analizo cada una de las evidencias enviadas por los estudiantes	X		X		X		
14.	Me comunico con la familia y ofrezco orientación sobre las evidencias presentadas y seguir mejorando	X		X		X		
15.	Realizo el proceso de retroalimentación individual y grupal en base al resultado de las evidencias	X		X		X		
16.	Elaboro material adicional para fortalecer los aprendizajes en función a las necesidades de los aprendizajes de los estudiantes	X		X		X		
Comunicación con padres de familia								
17.	Actualizo el directorio de los padres de familia, registrando las condiciones de conectividad	X		X		X		
18.	Comunico a los padres de familia, la modificación de la forma de prestación del servicio educativo	X		X		X		

19.	Me pongo de acuerdo con los padres de familia, sobre los canales de comunicación para el trabajo remoto	X		X		X	
20.	Informo a las familias de manera directa, los horarios y canales de transmisión de la estrategia Aprendo en casa	X		X		X	
21.	Establezco reglas y/o cronograma de comunicación para facilitar la coordinación y evitar la saturación	X		X		X	
22.	Considero los medios de comunicación con los que cuentan en sus hogares y que han sido informados por los padres de familia.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Producto de la evaluación del instrumento, considero que es adecuado para su aplicación a la muestra.

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

Apellidos y nombres del juez validador. *Jorge Martín Lu Saavedra* DNI: *32916897*

Especialidad del validador: *Docente de Educación Física en Educación Superior Pedagógica.*

06 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Mg. Jorge Martín Lu Saavedra
DNI 32916897

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL


Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1.	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo a través de las videoconferencias, llamadas y mensajes	X		X		X		
2.	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo, la cual parece interminable porque no existe un horario fijo y se atiende a los estudiantes todo el día	X		X		X		
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado y cansado	X		X		X		
4.	Siento que trabajar todo el día a través de medios tecnológicos supone un gran esfuerzo y me cansa	X		X		X		
5.	Siento que mi trabajo me está desgastando pues se suma a mis labores de casa y familia.	X		X		X		
6.	Me siento frustrado/a en mi trabajo porque no puedo impartir clase a todos los estudiantes ya que solo algunos se contactan	X		X		X		
7.	Creo que trabajo demasiado, no existe horario de trabajo todo el día llaman, escriben y piden explicaciones los estudiantes, tampoco se respeta fines de semana	X		X		X		
8.	Trabajar a través de medios tecnológicos con estudiantes me produce más estrés que las clases presenciales	X		X		X		
9.	Me siento agotado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades	X		X		X		
	DESPERSONALIZACION.							
10.	Creo que estoy olvidando de tratar a todos los estudiantes como si estuvieran presentes porque su conectividad no trasluce su atención	X		X		X		
11.	Me he vuelto poco comprensivo con las personas desde que dictamos las clases a través de medios tecnológicos debido al poco contacto personal con mis estudiantes	X		X		X		
12.	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente, pues solamente miro la pantalla y no sé cómo reaccionan mis estudiantes	X		X		X		
13.	No sé lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes porque no tengo contacto continuo con ellos y eso me frustra.	X		X		X		
14.	Creo que trabajo demasiado	X		X		X		

	REALIZACIÓN PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15.	Me cuesta comprender como se sienten mis estudiantes	X		X		X		
16.	Debido a no estar físicamente con los estudiantes se me hace difícil solucionar problemáticas con ellos	X		X		X		
17.	Creo que debido al trabajo virtual no estoy influyendo de manera notable en la vida de mis estudiantes	X		X		X		
18.	No me siento con mucha energía en mi trabajo	X		X		X		
19.	Es difícil crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes	X		X		X		
20.	Me siento desmotivado después de trabajar virtualmente con estudiantes, porque no sé si me comprenden	X		X		X		
21.	Creo que no consigo muchas cosas durante clase por diversos factores	X		X		X		
22.	En mi trabajo no puedo tratar los problemas emocionalmente pues la presencia de los estudiantes se condiciona a situaciones del internet, la presencia de sus padres, responsabilidades del hogar	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Producto de la evaluación del instrumento, considero que es adecuado para su aplicación a la muestra.

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

Apellidos y nombres del juez validador. *Jorge Martin Lu Saavedra* DNI: *32916897*

Especialidad del validador: *Docente de Educación Física en Educación Superior Pedagógica.*

06 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Mg. Jorge Martin Lu Saavedra
DNI 32916897

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
LU SAAVEDRA, JORGE MARTIN DNI 32916897	LICENCIADO EN EDUCACION FISICA Fecha de diploma: 28/09/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
LU SAAVEDRA, JORGE MARTIN DNI 32916897	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 25/02/2000 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
LU SAAVEDRA, JORGE MARTIN DNI 32916897	MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 07/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/01/2005 Fecha egreso: 27/12/2006	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Acompañamiento al estudiante								
1.	Elaboro un plan de trabajo pedagógico semanal, en el marco de la estrategia Aprendo en casa.	X		X		X		
2.	Comunico a los estudiantes y familias las metas y propósitos a lograr cada día.	X		X		X		
3.	Llevo un control diario de la cantidad de estudiantes que lograron tener acceso a las actividades de aprendizaje según medio de conectividad.	X		X		X		
4.	Ofrezco acompañamiento a los estudiantes para el desarrollo de las actividades de aprendizaje.	X		X		X		
5.	Registro el logro de aprendizajes del estudiante, en base a las experiencias de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.	X		X		X		
6.	Promuevo la elaboración del portafolio del estudiante para guardar sus actividades, productos, etc.	X		X		X		
Contextualizaciones, cambios y adaptaciones								
7.	Analizó las actividades de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa, en cuanto a su pertinencia con la situación social y de los estudiantes.	X		X		X		
8.	Realizo cambios o modificaciones a la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa.	X		X		X		
9.	Adapto o adecúo la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa, según el contexto de los estudiantes.	X		X		X		
10.	Fomento al interior de las familias el desarrollo de actividades de transmisión de los saberes de su cultura como costumbres, relatos y otros.	X		X		X		
Retroalimentación formativa								
11.	Converso con los estudiantes sobre los criterios de evaluación para el logro del propósito de aprendizaje	X		X		X		
12.	Utilizo criterios de evaluación durante la revisión para verificar el logro del propósito	X		X		X		
13.	Reviso y analizo cada una de las evidencias enviadas por los estudiantes	X		X		X		
14.	Me comunico con la familia y ofrezco orientación sobre las evidencias presentadas y seguir mejorando	X		X		X		
15.	Realizo el proceso de retroalimentación individual y grupal en base al resultado de las evidencias	X		X		X		
16.	Elaboro material adicional para fortalecer los aprendizajes en función a las necesidades de los aprendizajes de los estudiantes	X		X		X		
Comunicación con padres de familia								
17.	Actualizo el directorio de los padres de familia, registrando las condiciones de conectividad	X		X		X		
18.	Comunico a los padres de familia, la modificación de la forma de prestación del servicio educativo	X		X		X		

19.	Me pongo de acuerdo con los padres de familia, sobre los canales de comunicación para el trabajo remoto	X		X		X	
20.	Informo a las familias de manera directa, los horarios y canales de transmisión de la estrategia Aprendo en casa	X		X		X	
21.	Establezco reglas y/o cronograma de comunicación para facilitar la coordinación y evitar la saturación	X		X		X	
22.	Considero los medios de comunicación con los que cuentan en sus hogares y que han sido informados por los padres de familia.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Después de evaluar el instrumento, considero que es adecuado para su aplicación a la muestra.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Licsay Mabel Aniceto Gonzales DNI: 41329141

Especialidad del validador: *Docente de Educación Primaria, con maestría en Psicología Educativa.*


06 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Ciudad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



 Mg. Licsay Mabel Aniceto Gonzales
 Especialista Educación Inicial y Primaria

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1.	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo a través de las videoconferencias, llamadas y mensajes	X		X		X		
2.	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo, la cual parece interminable porque no existe un horario fijo y se atiende a los estudiantes todo el día	X		X		X		
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado y cansado	X		X		X		
4.	Siento que trabajar todo el día a través de medios tecnológicos supone un gran esfuerzo y me cansa	X		X		X		
5.	Siento que mi trabajo me está desgastando pues se suma a mis labores de casa y familia.	X		X		X		
6.	Me siento frustrado/a en mi trabajo porque no puedo impartir clase a todos los estudiantes ya que solo algunos se contactan	X		X		X		
7.	Creo que trabajo demasiado, no existe horario de trabajo todo el día llaman, escriben y piden explicaciones los estudiantes, tampoco se respeta fines de semana	X		X		X		
8.	Trabajar a través de medios tecnológicos con estudiantes me produce más estrés que las clases presenciales	X		X		X		
9.	Me siento agotado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades	X		X		X		
	DESPERSONALIZACION.							
10.	Creo que estoy olvidando de tratar a todos los estudiantes como si estuvieran presentes porque su conectividad no trasluce su atención	X		X		X		
11.	Me he vuelto poco comprensivo con las personas desde que dictamos las clases a través de medios tecnológicos debido al poco contacto personal con mis estudiantes	X		X		X		
12.	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente, pues solamente miro la pantalla y no sé cómo reaccionan mis estudiantes	X		X		X		
13.	No sé lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes porque no tengo contacto continuo con ellos y eso me frustra.	X		X		X		
14.	Creo que trabajo demasiado	X		X		X		

	REALIZACIÓN PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No
15.	Me cuesta comprender como se sienten mis estudiantes	X		X		X	
16.	Debido a no estar físicamente con los estudiantes se me hace difícil solucionar problemáticas con ellos	X		X		X	
17.	Creo que debido al trabajo virtual no estoy influyendo de manera notable en la vida de mis estudiantes	X		X		X	
18.	No me siento con mucha energía en mi trabajo	X		X		X	
19.	Es difícil crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes	X		X		X	
20.	Me siento desmotivado después de trabajar virtualmente con estudiantes, porque no sé si me comprenden	X		X		X	
21.	Creo que no consigo muchas cosas durante clase por diversos factores	X		X		X	
22.	En mi trabajo no puedo tratar los problemas emocionalmente pues la presencia de los estudiantes se condiciona a situaciones del internet, la presencia de sus padres, responsabilidades del hogar	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Después de evaluar el instrumento, considero que es adecuado para su aplicación a la muestra.

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


Apellidos y nombres del juez validador. Licsay Mabel Aniceto Gonzales DNI: 41329141

Especialidad del validador: *Docente de Educación Primaria, con maestría en Psicología Educativa.*

06 de mayo del 2022

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

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


Mg. Licsay Mabel Aniceto Gonzales
 Especialista Educación Inicial y Primaria

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ANICETO GONZALES, LICSAY MABEL DNI 41329141	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 26/02/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ANICETO GONZALES, LICSAY MABEL DNI 41329141	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 04/07/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Acompañamiento al estudiante								
1.	Elaboro un plan de trabajo pedagógico semanal, en el marco de la estrategia Aprendo en casa.	X		X		X		
2.	Comunico a los estudiantes y familias las metas y propósitos a lograr cada día.	X		X		X		
3.	Llevo un control diario de la cantidad de estudiantes que lograron tener acceso a las actividades de aprendizaje según medio de conectividad.	X		X		X		
4.	Ofrezco acompañamiento a los estudiantes para el desarrollo de las actividades de aprendizaje.	X		X		X		
5.	Registro el logro de aprendizajes del estudiante, en base a las experiencias de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.	X		X		X		
6.	Promuevo la elaboración del portafolio del estudiante para guardar sus actividades, productos, etc.	X		X		X		
Contextualizaciones, cambios y adaptaciones		Si	No	Si	No	Si	No	
7.	Analizo las actividades de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa, en cuanto a su pertinencia con la situación social y de los estudiantes.	X		X		X		
8.	Realizo cambios o modificaciones a la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa.	X		X		X		
9.	Adapto o adecúo la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa, según el contexto de los estudiantes.	X		X		X		
10.	Fomento al interior de las familias el desarrollo de actividades de transmisión de los saberes de su cultura como costumbres, relatos y otros.	X		X		X		
Retroalimentación formativa		Si	No	Si	No	Si	No	
11.	Converso con los estudiantes sobre los criterios de evaluación para el logro del propósito de aprendizaje	X		X		X		
12.	Utilizo criterios de evaluación durante la revisión para verificar el logro del propósito	X		X		X		
13.	Reviso y analizo cada una de las evidencias enviadas por los estudiantes	X		X		X		
14.	Me comunico con la familia y ofrezco orientación sobre las evidencias presentadas y seguir mejorando	X		X		X		
15.	Realizo el proceso de retroalimentación individual y grupal en base al resultado de las evidencias	X		X		X		
16.	Elaboro material adicional para fortalecer los aprendizajes en función a las necesidades de los aprendizajes de los estudiantes	X		X		X		
Comunicación con padres de familia		Si	No	Si	No	Si	No	
17.	Actualizo el directorio de los padres de familia, registrando las condiciones de conectividad	X		X		X		
18.	Comunico a los padres de familia, la modificación de la forma de prestación del servicio educativo	X		X		X		

19.	Me pongo de acuerdo con los padres de familia, sobre los canales de comunicación para el trabajo remoto	X		X		X	
20.	Informo a las familias de manera directa, los horarios y canales de transmisión de la estrategia Aprendo en casa	X		X		X	
21.	Establezco reglas y/o cronograma de comunicación para facilitar la coordinación y evitar la saturación	X		X		X	
22.	Considero los medios de comunicación con los que cuentan en sus hogares y que han sido informados por los padres de familia.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

En mi opinión el instrumento, se encuentra apto para su aplicación a la muestra.

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

Apellidos y nombres del juez validador. *Rebaza Namay Carina Edith* DNI: *32973806*

Especialidad del validador: *Docente de Educación Inicial con Maestría en Psicología Educativa.*

06 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Mg. Carina Edith Rebaza Namay
 DNI N° 32973806

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1.	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo a través de las videoconferencias, llamadas y mensajes	X		X		X		
2.	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo, la cual parece interminable porque no existe un horario fijo y se atiende a los estudiantes todo el día	X		X		X		
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado y cansado	X		X		X		
4.	Siento que trabajar todo el día a través de medios tecnológicos supone un gran esfuerzo y me cansa	X		X		X		
5.	Siento que mi trabajo me está desgastando pues se suma a mis labores de casa y familia.	X		X		X		
6.	Me siento frustrado/a en mi trabajo porque no puedo impartir clase a todos los estudiantes ya que solo algunos se contactan	X		X		X		
7.	Creo que trabajo demasiado, no existe horario de trabajo todo el día llaman, escriben y piden explicaciones los estudiantes, tampoco se respeta fines de semana	X		X		X		
8.	Trabajar a través de medios tecnológicos con estudiantes me produce más estrés que las clases presenciales	X		X		X		
9.	Me siento agotado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades	X		X		X		
	DESPERSONALIZACION.							
10.	Creo que estoy olvidando de tratar a todos los estudiantes como si estuvieran presentes porque su conectividad no trasluce su atención	X		X		X		
11.	Me he vuelto poco comprensivo con las personas desde que dictamos las clases a través de medios tecnológicos debido al poco contacto personal con mis estudiantes	X		X		X		
12.	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente, pues solamente miro la pantalla y no sé cómo reaccionan mis estudiantes	X		X		X		
13.	No sé lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes porque no tengo contacto continuo con ellos y eso me frustra.	X		X		X		
14.	Creo que trabajo demasiado	X		X		X		

	REALIZACIÓN PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15.	Me cuesta comprender como se sienten mis estudiantes	X		X		X		
16.	Debido a no estar físicamente con los estudiantes se me hace difícil solucionar problemáticas con ellos	X		X		X		
17.	Creo que debido al trabajo virtual no estoy influyendo de manera notable en la vida de mis estudiantes	X		X		X		
18.	No me siento con mucha energía en mi trabajo	X		X		X		
19.	Es difícil crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes	X		X		X		
20.	Me siento desmotivado después de trabajar virtualmente con estudiantes, porque no sé si me comprenden	X		X		X		
21.	Creo que no consigo muchas cosas durante clase por diversos factores	X		X		X		
22.	En mi trabajo no puedo tratar los problemas emocionalmente pues la presencia de los estudiantes se condiciona a situaciones del internet, la presencia de sus padres, responsabilidades del hogar	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

En mi opinión el instrumento, se encuentra apto para su aplicación a la muestra.

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

Apellidos y nombres del juez validador. *Rebaza Namay Carina Edith* DNI: *32973806*

Especialidad del validador: *Docente de Educación Inicial con Maestría en Psicología Educativa.*

06 de mayo del 2022

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

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



Mg. Carina Edith Rebaza Namay
 DNI N° 32973806

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
REBAZA NAMAY, CARINA EDIHT DNI 32973806	LICENCIADA EN EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 24/11/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
REBAZA NAMAY, CARINA EDITH DNI 32973806	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 29/04/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
REBAZA NAMAY, CARINA EDIHT DNI 32973806	MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 10/10/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/01/2011 Fecha egreso: 31/12/2012	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Acompañamiento al estudiante							
1.	Elaboro un plan de trabajo pedagógico semanal, en el marco de la estrategia Aprendo en casa.	X		X		X		
2.	Comunico a los estudiantes y familias las metas y propósitos a lograr cada día.	X		X		X		
3.	Llevo un control diario de la cantidad de estudiantes que lograron tener acceso a las actividades de aprendizaje según medio de conectividad.	X		X		X		
4.	Ofrezco acompañamiento a los estudiantes para el desarrollo de las actividades de aprendizaje.	X		X		X		
5.	Registro el logro de aprendizajes del estudiante, en base a las experiencias de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.	X		X		X		
6.	Promuevo la elaboración del portafolio del estudiante para guardar sus actividades, productos, etc.	X		X		X		
	Contextualizaciones, cambios y adaptaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
7.	Analizo las actividades de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa, en cuanto a su pertinencia con la situación social y de los estudiantes.	X		X		X		
8.	Realizo cambios o modificaciones a la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa.	X		X		X		
9.	Adapto o adecúo la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa, según el contexto de los estudiantes.	X		X		X		
10.	Fomento al interior de las familias el desarrollo de actividades de transmisión de los saberes de su cultura como costumbres, relatos y otros.	X		X		X		
	Retroalimentación formativa	Si	No	Si	No	Si	No	
11.	Converso con los estudiantes sobre los criterios de evaluación para el logro del propósito de aprendizaje	X		X		X		
12.	Utilizo criterios de evaluación durante la revisión para verificar el logro del propósito	X		X		X		
13.	Reviso y analizo cada una de las evidencias enviadas por los estudiantes	X		X		X		
14.	Me comunico con la familia y ofrezco orientación sobre las evidencias presentadas y seguir mejorando	X		X		X		
15.	Realizo el proceso de retroalimentación individual y grupal en base al resultado de las evidencias	X		X		X		
16.	Elaboro material adicional para fortalecer los aprendizajes en función a las necesidades de los aprendizajes de los estudiantes	X		X		X		
	Comunicación con padres de familia	Si	No	Si	No	Si	No	
17.	Actualizo el directorio de los padres de familia, registrando las condiciones de conectividad	X		X		X		
18.	Comunico a los padres de familia, la modificación de la forma de prestación del servicio educativo	X		X		X		

19.	Me pongo de acuerdo con los padres de familia, sobre los canales de comunicación para el trabajo remoto	X		X		X	
20.	Informo a las familias de manera directa, los horarios y canales de transmisión de la estrategia Aprendo en casa	X		X		X	
21.	Establezco reglas y/o cronograma de comunicación para facilitar la coordinación y evitar la saturación	X		X		X	
22.	Considero los medios de comunicación con los que cuentan en sus hogares y que han sido informados por los padres de familia.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Después de evaluar el instrumento, considero que es adecuado para su aplicación a la muestra.

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

Apellidos y nombres del juez validador. *Sara Giuliana Chauca Luján* DNI: 42641779

Especialidad del validador: *Maestra en Educación con Mención en Psicología Educativa.*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

07 de mayo del 2022



Mg. Sara Giuliana Chauca Luján

DNI 42641779

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1.	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo a través de las videoconferencias, llamadas y mensajes	X		X		X		
2.	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo, la cual parece interminable porque no existe un horario fijo y se atiende a los estudiantes todo el día	X		X		X		
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado y cansado	X		X		X		
4.	Siento que trabajar todo el día a través de medios tecnológicos supone un gran esfuerzo y me cansa	X		X		X		
5.	Siento que mi trabajo me está desgastando pues se suma a mis labores de casa y familia.	X		X		X		
6.	Me siento frustrado/a en mi trabajo porque no puedo impartir clase a todos los estudiantes ya que solo algunos se contactan	X		X		X		
7.	Creo que trabajo demasiado, no existe horario de trabajo todo el día llaman, escriben y piden explicaciones los estudiantes, tampoco se respeta fines de semana	X		X		X		
8.	Trabajar a través de medios tecnológicos con estudiantes me produce más estrés que las clases presenciales	X		X		X		
9.	Me siento agotado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades	X		X		X		
	DESPERSONALIZACIÓN.	Si	No	Si	No	Si	No	
10.	Creo que estoy olvidando de tratar a todos los estudiantes como si estuvieran presentes porque su conectividad no trasluce su atención	X		X		X		
11.	Me he vuelto poco comprensivo con las personas desde que dictamos las clases a través de medios tecnológicos debido al poco contacto personal con mis estudiantes	X		X		X		
12.	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente, pues solamente miro la pantalla y no sé cómo reaccionan mis estudiantes	X		X		X		
13.	No sé lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes porque no tengo contacto continuo con ellos y eso me frustra.	X		X		X		
14.	Creo que trabajo demasiado	X		X		X		

REALIZACIÓN PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No
15.	Me cuesta comprender como se sienten mis estudiantes	X		X		X	
16.	Debido a no estar físicamente con los estudiantes se me hace difícil solucionar problemáticas con ellos	X		X		X	
17.	Creo que debido al trabajo virtual no estoy influyendo de manera notable en la vida de mis estudiantes	X		X		X	
18.	No me siento con mucha energía en mi trabajo	X		X		X	
19.	Es difícil crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes	X		X		X	
20.	Me siento desmotivado después de trabajar virtualmente con estudiantes, porque no sé si me comprenden	X		X		X	
21.	Creo que no consigo muchas cosas durante clase por diversos factores	X		X		X	
22.	En mi trabajo no puedo tratar los problemas emocionalmente pues la presencia de los estudiantes se condiciona a situaciones del internet, la presencia de sus padres, responsabilidades del hogar	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Después de evaluar el instrumento, considero que es adecuado para su aplicación a la muestra.

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

Apellidos y nombres del juez validador. *Sara Giuliana Chauca Luján* DNI: *42641779*

Especialidad del validador: *Maestra en Educación con Mención en Psicología Educativa.*

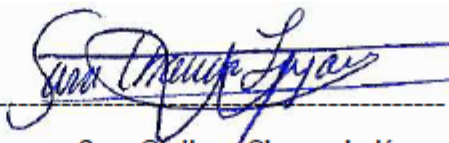
07 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 Mg. Sara Giuliana Chauca Luján
 DNI 42641779

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CHAUCA LUJAN, SARA GIULIANA DNI 42641779	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 24/10/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
CHAUCA LUJAN, SARA GIULIANA DNI 42641779	LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA - Fecha de diploma: 12/09/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
CHAUCA LUJAN, SARA GIULIANA DNI 42641779	MAESTRO EN EDUCACION CON MENCION EN PSICOLOGIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 18/11/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 23/03/2019 Fecha egreso: 28/12/2019	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace
<https://enlines.eunedu.gob.pe/>

Prueba de normalidad de trabajo remoto y estrés laboral

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	0.751	50	0.0008
Estrés laboral	0.851	50	0,000016

Nota. La presente tabla muestra la prueba de normalidad de trabajo remoto y estrés laboral. Fuente: Elaboración propia.