



U N I V E R S I D A D
AUTÓNOMA
D E I C A

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL EN
DOCENTES QUE REALIZAN CLASES VIRTUALES EN LA I.E.
SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS DE CUSCO, 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Margareth Alexandra Vásquez Contreras

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en Psicología

Docente asesor:

Dr. Ambrocio Teodoro Esteves Pairazaman

Código Orcid N° 0000-0003-4168-0850

Chincha, Ica, 2021

Asesor:

DR. ESTEVES PAIRAZAMAN, AMBROCIO TEODORO

Miembros de jurado:

-Dr. Edmundo Gonzales Zavala

-Dr. William Chu Estrada

-Dr. Martin Campos Martínez

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a mis dos angelitos que me cuidan desde el cielo, mi madre María Contreras Hurtado quien fue el pilar más importante en mi vida quien me brindo su apoyo incondicional.

A mi padre Julián Vasquez Costas quien con sus consejos supo guiarme y apoyarme de la mejor manera posible.

Para Chuck Kleymeyer y Ana Maria Kleymeyer personas que aprecio mucho y me apoyaron como ms segundos padres.

A mi tía Marilú que siempre ha estado junto a mi brindándome su apoyo y cariño

A la mejor amiga de mi madre Yola que me vio crecer, siempre orientándome y apoyándome.

AGRADECIMIENTOS

Gracias mamá y papá por ser los padres más valientes, luchadores por sus hijos gracias por hacerme crecer, por defenderme, por darme su apoyo siempre y su amor infinito. Aunque ya no estén presente, siempre los recordare con mucho amor y cariño, los extraño y los amo con todo mi ser.

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito principal determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021, empleándose para tal efecto una investigación con paradigma cuantitativo, básico por su propósito y con un diseño no experimental, descriptivo correlacional y transversal.

La población estuvo constituida por los docentes de la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, de nivel primario y secundario, que hace un total de 110 docentes, extrayéndose una muestra de tipo aleatoria con tamaño 86 docentes a quienes se les aplicó dos instrumentos, cuestionario sobre factores de riesgo psicosocial y cuestionario sobre estrés laboral, los mismos que presentan validez y confiabilidad adecuadas.

A partir de los resultados de la investigación se concluye que los factores de riesgo psicosocial se asocian de manera directa y con una significación del 5% con el estrés laboral en los docentes de la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, presentando valores para el coeficiente de correlación de Spearman, que los ubican en el nivel de correlación alta para los factores de riesgo psicosocial estudiados en la investigación.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, estrés laboral, clases virtuales.

ABSTRACT

The main purpose of the research was to determine the relationship between occupational risk factors and work stress in teachers who take virtual classes at the Sagrado Corazón de Jesús educational institution in Cusco in 2021, using a quantitative paradigm investigation for this purpose. , basic for its purpose and with a non-experimental, descriptive, correlational and cross-sectional design.

The population was made up of teachers from the Sagrado Corazón de Jesús de Cusco educational institution, primary and secondary level, which makes a total of 110 teachers, extracting a random sample of 86 teachers to whom two instruments were applied, questionnaire on psychosocial risk factors and questionnaire on work stress, the same ones that present adequate validity and reliability.

Based on the results of the research, it is concluded that psychosocial risk factors are directly associated and with a significance of 5% with work stress in the teachers of the Sagrado Corazón de Jesús educational institution in Cusco, presenting values for the Spearman's correlation coefficient, which places them at the high correlation level for the psychosocial risk factors studied in the research.

Keywords: Psychosocial risk, work stress, virtual classes.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
2.1. Descripción del problema.....	13
2.2. Pregunta de investigación general	17
2.3. Preguntas de investigación específicas	17
2.4. Objetivo general y específicos.	18
2.5. Justificación e importancia	19
2.6. Alcances y Limitaciones	20
III. MARCO TEÓRICO.....	22
3.1. Antecedentes	22
3.2. Bases Teóricas.....	28
3.3. Identificación de las variables	36
IV. METODOLOGIA	37
4.1. Tipo y nivel de investigación	37
4.2. Diseño de Investigación	37
4.3. Operacionalización de variables	38

4.4. Hipótesis general y específicas	39
4.5. Población - Muestra	40
4.6. Técnicas e instrumentos; validación y confiabilidad.....	41
4.7. Recolección de datos	44
4.8. Técnica de Análís e interpretación de datos	45
V. RESULTADOS.....	46
5.1. Presentación de resultados.....	46
5.2. Interpretación de resultados.....	57
VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	66
6.1. Análisis de resultados	66
6.2. Comparación de resultados con antecedentes	68
CONCLUSIONES.....	71
RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	77
ANEXOS	81
Anexo 01: Matriz de consistencia.....	82
Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables	84
Anexo 03: Instrumentos de medición	86
Anexo 04: Base de datos	89
Anexo 05: Informe de Turnitin	93

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	38
Tabla 2 Escala para la calificación de los factores de riesgo psicosociales	43
Tabla 3 Escala para la calificación de los factores psicosociales.....	44
Tabla 4 Resultados para el factor Condiciones del lugar de trabajo	46
Tabla 5 Resultados para el factor Carga de trabajo	47
Tabla 6 Resultados para el factor Contenido y características de la tarea.....	48
Tabla 7 Resultados para el factor Exigencias laborales.....	49
Tabla 8 Resultados para el factor Papel laboral y desarrollo de la carrera	50
Tabla 9 Resultados para el factor Interacción social y aspectos organizacionales ..	51
Tabla 10 Resultados para el factor Remuneración de rendimiento.....	52
Tabla 11 Resultados para la variable Estrés Laboral	53
Tabla 12 Resultados para la dimensión Agotamiento emocional.....	54
Tabla 13 Resultados para la dimensión Despersonalización	55
Tabla 14 Resultados para la dimensión Baja realización personal	56
Tabla 15 Resultados para la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	57
Tabla 16 Resultados para la correlación de la variable Factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral	58
Tabla 17 Resultados para la correlación entre el factor Condiciones del lugar de trabajo y el estrés laboral	59
Tabla 18 Resultados para la correlación entre el factor carga de trabajo y el estrés laboral.....	60
Tabla 19 Resultados para la correlación entre el factor contenido y características de la tarea y el estrés laboral	61

Tabla 20 Resultados para la correlación entre el factor exigencias y el estrés laboral	62
Tabla 21 Resultados para la correlación entre el factor papel laboral y desarrollo de la carrera y el estrés laboral	63
Tabla 22 Resultados para la correlación entre el factor Interacción social y aspectos organizacionales y el estrés laboral.....	64
Tabla 23 Resultados para la correlación entre el factor remuneración de rendimiento y el estrés laboral	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados para el factor Condiciones del lugar de trabajo	46
Figura 2 Resultados para el factor Carga de trabajo.....	47
Figura 3 Resultados para el factor Contenido y características de la tarea	48
Figura 4 Resultados para el factor Exigencias laborales.....	49
Figura 5 Resultados para el factor Papel laboral y desarrollo de la carrera	50
Figura 6 Resultados para el factor Interacción social y aspectos organizacionales	51
Figura 7 Resultados para el factor Remuneración de rendimiento	52
Figura 8 Resultados para el Estrés Laboral	53
Figura 9 Resultados para la dimensión Agotamiento emocional.....	54
Figura 10 Resultados para la dimensión Despersonalización	55
Figura 11 Resultados para la dimensión Baja realización personal	56

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación “Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en docentes que realizaron clases virtuales en la Institución Sagrado Corazón de Jesús- Wanchaq – Cusco – Cusco – 2021”, es de nivel correlacional con dos variables, la primera, factores de riesgo psicosocial y la segunda variable estrés laboral. La investigación tiene como objetivo general describir e identificar el nivel y tipo de relación que existe entre el estrés y los riesgos psicosociales en docentes de la IE. Sagrado Corazón de Jesús producto de la implementación de la estrategia educativa en un enfoque virtual.

Las clases escolares iniciaron el lunes 15 de marzo de manera virtual en todas las instituciones educativas del Perú, esto dado por el contexto de la pandemia generado por el COVID-19, para esta implementación en esta primera etapa se utilizó los medios de comunicación estatales como TV Perú, Radio Nacional y herramientas como aprendo en casa. La situación que ya de por si precaria que tenían los alumnos al no tener señal de televisión y en muchos casos no tener un aparato receptor de dicha señal televisiva agravo la situación educativa de los estudiantes y una profunda preocupación de los docentes. Los docentes que son el pilar fundamental de la educación quedaron relegados a plataformas virtuales que en muchos casos no conocían, poca accesibilidad a herramientas informáticas, desconocimiento y atraso en el uso de las mismas, el cual generaba rechazo a su uso e implementación.

En este contexto se comenzó a observar estrés laboral en los docentes, ante situaciones que antes eran percibidas como cotidianas, ahora el estrés es perjudicial ya que interviene en forma negativa en la salud cognitiva y física. Género que muchos

docentes se sientan desmotivados, poco interés en el trabajo, cambiando sus hábitos y costumbres por exceso de mal humor y falta de iniciativa.

La finalidad de esta investigación es proporcionar información a la plana docente de la Institución Educativa (IE) Sagrado Corazón de Jesús para que puedan manejar de mejor manera las situaciones de estrés laboral, mejoren su autocontrol en diferentes situaciones de la enseñanza educativa, lo que va a contribuir al manejo adecuado de sus emociones, tener mayor capacidad de adaptación en el entorno laboral, personal y psicosocial que se vive actualmente.

El trabajo de investigación consta de 6 capítulos, los cuales se desarrolla de acuerdo a la investigación planteada, justificando la importancia del estudio de las variables; esto a la vez permitirá obtener conclusiones, recomendaciones en función al objetivo de la investigación.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

Las clases escolares iniciaron el lunes 15 de marzo de manera virtual en todas las instituciones educativas del Perú, dado el contexto de casos registrados de COVID-19, para esta implementación en esta primera etapa se utilizó los medios de comunicación estatales. TV Perú, Radio Nacional, y la ejecución de la plataforma virtual aprendo en casa, plataforma que se usaría para la trasmisión en forma inter diaria al principio y después diaria con una hora pedagógica de duración de contenidos académicos, para todos los grados de educación básica regular; situación de por si concibió en los estudiantes una serie de limitaciones por la poca accesibilidad que algunos de ellos tenía, situación que se fue agravado con la alta demanda que empezó a tener el uso del internet; situación que tuvo un paralelo en los docentes de todos los niveles de educación básica regular, ya que ellos a partir de esta disposición tenían que implementar una plataforma que permitiera llegar a la mayoría de sus estudiantes y reforzar los contenidos transmitidos por la plataforma implementada por el estado peruano; la situación ya de por si precaria que tenían los alumnos al no tener la señal de televisión y en muchos casos no tener un aparato receptor de dicha señal televisiva agravo la situación educativa precaria de los estudiantes y una profunda preocupación de los docentes, situación que se reflejó en los constantes reclamos al estado para la implementación con materiales e insumos que ayude al trabajo académico, situación que no mejoro con el pasar de los días, comenzó un incesante reclamo de parte de los padres de familia por la calidad educativa que se impartía y la escasa información de la

situación educativa de sus menores hijos, los docentes pilar fundamental de la educación quedaron relegados a plataformas virtuales que en muchos casos no conocían, poca accesibilidad a herramientas informáticas, desconocimiento y atraso en uso de las mismas, generaba rechazo a su uso e implementación, este hecho generó conflicto entre los docentes, la plana jerárquica no tenía recursos de gestión educativa para esta situación educativa diferente, el tema de la preocupación de la salud, sumada a todos y cada uno de estos elementos, hizo que muchos docentes se sientan desmotivados, sin interés y poco interés para el trabajo, cambiando sus hábitos y costumbres por exceso de mal humor, falta de iniciativa, etc.

Esta situación generó presión laboral, que es percibida por los docentes al momento de cumplir las demandas tareas producto de la implementación de este nuevo sistema educativo para ellos. En este contexto se comenzó a observar estrés laboral en ellos, ante situaciones que antes eran percibidas como cotidianas, ahora el estrés es perjudicial ya que interviene en forma negativa en la salud cognitiva y física.

En base a lo que se observó en la situación actual, existen muchas dificultades dentro del contexto educativo en los docentes, por ejemplo a la hora de relacionarse entre ellos se observa una falta de control de los impulsos, las reacciones agresivas, pasivas, dificultad para expresar e iniciar interacciones positivas para el manejo de las emociones y pensamientos, la falta de recursos para la solución de problemas producto de la implementación de un nuevo sistema educativo en la EBR., todo esto da presagio de ausencia de un adecuado manejo del estrés y recrudecimiento de riesgos psicosociales frente a una problemática laboral desconocida para ellos hasta ese momento.

Como profesional en formación de la psicología he observado que los docentes de la Institución Educativa (IE) Sagrado Corazón de Jesús en su mayoría tienen dificultades para manejar una situación de estrés, esto me llevo a la conclusión que presentan problemas de autocontrol, lo que contribuye a que no tengan un buen manejo de sus emociones. Llevando a la atenuación de los riesgos psicosociales que afectaran su entorno laboral.

El estrés podría definirse como: “la adaptación del ser humano a demandas externas, a la capacidad del organismo para hacerle frente y a un estado del organismo con síntomas físicos, psicológicos, etc.” (Estefanía Osorio & Cárdenas Niño, 2017, p. 82)

Otra definición de estrés laboral la concibe como “la alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo” (Moreno Jiménez & Baez Leon, 2010, p. 50).

Ahora sobre los factores de riesgo psicosociales siempre se encuentran alrededor de todas las acciones que realizan los seres humanos, pero estos cuando empiezan a perjudicar el bienestar y la integridad del empleado son llamados factores de riesgo o estrés, en otras palabras, cuando se presentan como causantes de estrés laboral y tensión generaran respuestas de inadaptación (Benavides, y otros, 2002).

Barquinero (2014) afirma que en Perú el 70% de trabajadores de organizaciones particulares y públicas presentan estrés laboral, teniendo en cuenta que sólo algunas empresas buscan una solución al respecto, situación preocupante que en los últimos años se agudizo, ahora si nos enfocamos en la situación laboral de los docentes que pasaron del sistema educativo de tipo presencial a uno virtual, sin tener la más mínima experiencia y capacitación, que

las competencias las aprendió en el camino y todavía al momento no tienen la destreza para ejecutarlo con eficiencia, que esta situación fue un detonante para que los factores de riesgo generaran estrés laboral, tener información científica acerca de este hecho permitirá mitigar las consecuencias futuras en la comunidad educativa, Mansilla al respecto indica que: “ante cualquier problema laboral no todos los trabajadores lo afrontan del mismo modo, ya que las características propias de cada trabajador determinan la magnitud y naturaleza de sus reacciones y de las consecuencias que sufrirá” (2012, p. 24), también afirma que: “los riesgos psicosociales acaparan más de un tercio de los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo y que un 17% de las bajas laborales están vinculadas a estas patologías, además señala que el 30% de los trabajadores europeos sufren estrés laboral” (2012, p. 25).

Si revisamos dentro de las estadísticas internacionales, se estima que, en países industrializados, un 25 y 50% de trabajadores puede estar propenso a la exposición a factores de riesgo laboral en situaciones normales entre comillas. Así mismo, en los países en vías de desarrollo o poco industrializados, se calcula que este porcentaje sea mayor. Además, el estudio revela que en países industrializados el 50% de trabajadores considera sus actividades como mentalmente demandantes (Jettinghoff y Houtman, 2008).

Esta información proporcionada y descrita líneas arriba nos hace ver la oportunidad de estudiar el fenómeno de los factores de riesgo y su influencia en la aparición del estrés laboral, considerando, que el año escolar 2020, fue un año único, diferente y distintos a los demás, que de acuerdo a las observaciones realizadas propensa a la aparición y desarrollo de factores de riesgo en cualquier

área del quehacer profesional y más aún en ámbito educativo donde se implementó una estrategia educativa sin ninguna capacitación y estrategia.

Por consiguiente, la justificación del estudio se busca describir e identificar el nivel y tipo de relación que existe entre el estrés y los riesgos psicosociales en docentes de la IE. Sagrado Corazón de Jesús producto de la implementación de la estrategia educativa virtual.

2.2. Pregunta de investigación general

¿ Qué relación existe entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021?

2.3. Preguntas de investigación específicas

- a) ¿Qué relación existe entre las condiciones del lugar y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021?
- b) ¿Qué relación existe entre la carga de trabajo y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021?
- c) ¿Qué relación existe entre el contenido y características de la tarea y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021?
- d) ¿Qué relación existe entre las exigencias laborales y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021?

- e) ¿Qué relación existe entre el papel laboral y desarrollo de la carrera y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021
- f) ¿Qué relación existe entre la interacción social y aspectos organizacionales y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021?
- g) ¿Qué relación existe entre la remuneración del rendimiento y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021?

2.4. Objetivo general y específicos.

Objetivo general

Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021.

Objetivos específicos:

- a) Determinar la relación entre las condiciones del lugar y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021
- b) Determinar la relación entre la carga de trabajo y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021
- c) Determinar la relación entre el contenido y características de la tarea y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021

- d)** Determinar la relación entre las exigencias laborales y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021.
- e)** Determinar la relación entre el papel laboral y desarrollo de la carrera y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021.
- f)** Determinar la relación entre la interacción social y aspectos organizacionales y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021.
- g)** Determinar la relación entre la remuneración del rendimiento y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021

2.5. Justificación e importancia

Justificación científica

La investigación se justifica desde el punto de vista teórico o científico debido a la necesidad de conocer cuáles son los factores que presentan mayor asociación con el estrés laboral en los docentes, el mismo que se ve intensificado en una situación como la generada por la pandemia del Covid 19 que ha obligado a realizar las clases en forma virtual, si bien es cierto son múltiples los factores atribuibles al estrés laboral y que pueden desembocar en un estrés laboral crónico, los factores de riesgos psicosociales tomando un lugar importante en este contexto dado su vínculo con el entorno laboral.

Justificación pedagógica

Desde el punto de vista pedagógico identificar factores de riesgos psicosociales que contribuyen a que se eleve el nivel de estrés laboral es importante dado que a partir de ello se pueden diseñar estrategias que permitan realizar un afrontamiento adecuado de este tipo de estrés, lo cual ha de repercutir de manera positiva en la calidad del aprendizaje de los estudiantes, dado que son los maestros quienes son los encargados de impartir clases en forma virtual y si los docentes pueden controlar el estrés laboral que genera la interacción virtual entonces el proceso de enseñanza ha de ser de mejor calidad.

2.6. Alcances y Limitaciones

Alcances

Los resultados de la presente investigación han de recoger datos respecto a los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral correspondientes a la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús, en este entender dichos resultados se limitan a esta población de estudio a poblaciones de estudios similares, asimismo es importante mencionar que el presente trabajo se da en un contexto muy particular como es el generada por la pandemia del Covid 19, por lo tanto los resultados a los que se arriben estancias circunscritos a dicha realidad en el que la enseñanza se da de manera remota virtual y en el que los factores de riesgo psicosocial en muchos de los casos se delimitan al lugar de trabajo que viene a ser el propio hogar del docente.

Limitaciones

Unas de las limitaciones en el presente trabajo es la dificultad que supone realizar las encuestas de manera virtual, no obstante, son muchos los docentes que ya manejan de manera suficiente recursos virtuales como son los formatos

cuestionarios virtuales, asimismo si bien es cierto los cuestionarios inicialmente se dan para una situación distinta a la que se presenta hoy en día sin embargo se pudo encontrar instrumentos que salen cubren de manera suficiente a la investigación que se desea realizar.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Internacionales

Gonzales (2018). En su tesis de grado, titulada ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE PRIMERA INFANCIA DE CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS- BOGOTÁ D, C. COLOMBIA, tiene como objetivo principal identificar los factores laborales que inciden en el estrés que manifiestan docentes de la primera infancia, que laboran con población de estratos 2 y 3 de la localidad de Fontibón en Bogotá.

El estudio es de tipo cualitativo, la muestra está conformada por 9 docentes mujeres de instituciones en educación a la primera infancia de estratos dos y tres de instituciones privadas, oficiales y madres comunitarias del ICBF, el autor aplicó el siguiente instrumento, el test de JJS. De la Universidad del Bosque en Colombia que busca medir el nivel de estrés laboral mediante la evaluación de situaciones y circunstancias cotidianas

En conclusión, los resultados obtenidos y el análisis e interpretación de estos, para concluir sobre los factores laborales que inciden en el estrés de docentes dedicadas a la enseñanza de la primera infancia, que cuenta con actividades a realizar y recomendaciones básicas para trabajar dentro y fuera de las instituciones, haciendo un llamado al propio cuidado del cuerpo y salud.

Hurtado (2017) Realizaron una investigación titulada, Niveles de exposición a factores de RIESGO PSICOSOCIAL y la SALUD MENTAL POSITIVA en docentes universitarios de Enfermería de Cataluña, el objetivo

principal evaluar la relación entre los niveles percibidos de exposición a factores de riesgo psicosocial y el bienestar psicológico en docentes universitarios de Enfermería de Cataluña - España, la metodología fue cuantitativo de tipo descriptivo y analítico, con una muestra de 10 docentes de tres escuelas de la provincia de Barcelona.

Para la presente investigación el autor utilizo, Cuestionario General Health Questionnaire de Goldberg y el Cuestionario de Salud Mental Positiva de Lluch, el cual el objetivo es Identificar los factores de riesgo psicosocial en docentes universitarios de Enfermería y Analizar las propiedades psicométricas de un instrumento para medir los factores perturbadores del bienestar docente.

Cleves, Guerrero y Macías (2014), realizaron una investigación titulada Condiciones laborales relacionados con los niveles de estrés en los docentes de una institución de educación técnica de Bogotá-2014, investigación que tuvo como propósito determinar las condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de la institución educativa técnica de Bogotá, para lo cual se desarrolló una investigación con enfoque mixto, siendo correlacionan en su parte cuantitativa, la cual se desarrolló con una población comprendida por 90 docentes de una institución privada de educación técnica de la ciudad de Bogotá. Los resultados muestran las condiciones laborales generadoras de estrés que tienen más predominancia son una sobrecarga de trabajo, así como la limitación que tiene en el tiempo los docentes, reduciendo el tiempo para hacer investigación, asimismo se pudo evidenciar una multiplicidad de labores que ha de hacer el docente y que interfieren con sus actividades personales. En lo que se refiere a la condición del ambiente institucional, se puede evidenciar que son motivo de generación de estrés, el no

contar con un ambiente totalmente adecuado para la labor que se realiza, también se pudo evidenciar que existe una falta de interés de muchos docentes por desempeñar su labor y una carencia de liderazgo institucional.

Nacionales

Becerra (2020). Para optar el título profesional de Licenciado en psicología, de la universidad privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca, realizo un trabajo de investigación titulada ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN DOCENTES DE ESCUELAS QUINTIL 1 - CAJAMARCA, para la presente investigación utilizaron el método cuantitativo, cuyo diseño fue no experimental, del tipo de corte transversal.

Para la investigación la autora tuvo una muestra de 319 docentes del nivel primario pertenecientes a I.I.E.E, los instrumentos que utilizo fue la escala de estrés en docentes y la escala de vida de Olson y Barnes

Los resultados procesados y obtenidos en la investigación demuestran que donde se evidenció un coeficiente de correlación de Spearman de $Rho = -.509$ y una significancia de $p=0.000$ ($p<.01$) indicando una correlación estadísticamente significativa e inversa, en la que se acepta la hipótesis general alterna, llegando a la conclusión que a mayor estrés laboral menor calidad de vida. En la investigación encontró que los docentes con mayores niveles de estrés son los contratados (59.73%), así también Tafur (2016) mostró resultados de una mayor prevalencia de una baja calidad de vida en docentes contratados (46.3%) mientras que los nombrados con un (18%).

Huamán y Sandoval (2020). En su tesis ESTRÉS Y RENDIMIENTO ESCOLAR DE LOS ESTUDIANTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FE Y ALEGRÍA Nro. 20 DEL

CUSCO - 2019, Para optar el título de Licenciado en Educación de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco - departamento de Cusco.

El objetivo de la investigación fue determinar la relación del estrés con el rendimiento escolar de los estudiantes del Nivel de Educación Secundaria de la Institución Educativa Fe y Alegría Nro. 20 del Cusco - 2019. El estudio fue elaborado en base a un diseño transversal Correlacional (no experimental), y de tipo de investigación básica, la representación de la población estuvo conformada por 577 estudiantes del nivel de educación secundaria.

Para la presente investigación los instrumentos utilizados fueron la técnica psicométrica y observación

Los resultados evidencian la relación inversa entre el estrés y el rendimiento escolar de los estudiantes del nivel secundario, de manera que si los estudiantes experimentan reacciones físicas como agotamiento físico, reacciones psicológicas como ansiedad y reacciones comportamentales tales como los conflictos y desinterés para desarrollar o cumplir sus tareas escolares dentro y fuera de la institución educativa, entonces el estrés escolar viene a ser un factor que influye notoriamente en el rendimiento escolar, mientras que el estudiante experimente más estrés, esto incide negativamente en su rendimiento de las distintas áreas curriculares en especial en el Área de Matemática y Comunicación, inferencia demostrada por el valor de Chi cuadrado 133,992 con un valor $P = 0,000$ menor al nivel de significancia del 0,05 (5%) y con una fuerte relación dado por el valor de Gamma -0,984.

Martin (2017). En su tesis que busca; determinar el NIVEL DE ESTRÉS DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE VILLA VICUS Y KILOMETRO 50, DISTRITO DE CHULUCANAS - MORROPON -

PIURA. Para obtener el título de maestría en gestión educativa, siendo su material y método de estudio de tipo cuantitativo, diseño no experimental y transversal, la muestra fue de 50 docentes de tres instituciones educativas ubicadas en el distrito de Chulucanas, provincia de Morropón, departamento de Piura, para la presente investigación utilizaron los siguientes instrumentos: la escala ED-6; y la técnica de la encuesta

Resultados: El nivel de estrés que presentan los docentes de la I.E. “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” del km. 50, la I.E. “Vicús” y la I.E. N° 14634 de Villa Vicús se concibe que los docentes no presentan dificultades y malestares durante la realización de su labor educativa, lo cual significa que las exigencias de las instituciones no perturban su estado anímico, mental o físico. El nivel de mal afrontamiento que muestran los docentes de dichas instituciones educativas es bajo, Concluyéndose que este factor de estrés no representa problema alguno en el desempeño de sus labores.

Socorro (2016). En su tesis de FACTORES QUE INFLUYEN EN EL ESTRÉS DE LOS DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACION SECUNDARIA DEL COLEGIO SAN JOSE DE MONTERRICO - PIURA; para obtener el título de maestría en gestión educativa, el estudio es correlacional.

La muestra estuvo conformada por 36 profesores de secundaria del colegio San José de Monterrico. Los instrumentos empleados fueron una encuesta previamente elaborada para estudios similares denominada Escala ED-6.

Los resultados indicaron en general, los docentes de mayor edad (> 50 años) tienen menores niveles de estrés que los de menor edad. No existen diferencias importantes en los bajos niveles de estrés según el estado civil de los docentes. Un porcentaje bajo del 8,3% de los docentes podrían clasificarse

como estar en niveles de estrés alto, donde este porcentaje es de mujeres en su totalidad. El 90% de los docentes está totalmente de acuerdo que la actualización profesional es muy importante en su carrera.

Locales o regionales

Mora (2018). En su tesis ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL DE LA UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALES DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU - CUSCO, Para optar el título de Licenciado en Psicología. de la Universidad Andina del Cusco - departamento de Cusco.

El objetivo de la investigación fue conocer la forma de presentación del estrés laboral en personal de la Unidad de Servicios Especiales de la Policía Nacional del Perú Región Policial Cusco, 2016. El estudio fue elaborado en base a un diseño no experimental de corte transversal, y de tipo de investigación bajo un enfoque cuantitativo, la representación de la población estuvo conformada por 399 efectivos.

Para la presente investigación los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de Karasek; cuya finalidad reporta 2 dimensiones del estrés laboral: Dimensión decisional y dimensión Psicológica.

Los resultados encontrados en la presente investigación son los siguientes: se encuentran entre los 20 a 30 años, un mayor número de evaluados desarrollando una forma pasiva de estrés, con 34.2% de la muestra, igual situación se evidencia con evaluados entre los 31 a 60 años, con un 36% de los miembros desarrollando dicha forma. Por otro lado, en relación con la forma de estrés con mucha tensión, se registra la mayor proporción de miembros en edades entre 31 a 60, con 16% de evaluados.

3.2. Bases Teóricas

Variable 1: Factores de riesgo psicosociales

Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales laborales son definidos como aquellas situaciones laborales en las que existe una alta probabilidad de que la salud de los trabajadores quede dañada de manera importante, ya sea en forma física, social o mental. Estos riesgos nacen como producto de la desorganización, el diseño deficiente de la gestión laboral, como producto de un mal ambiente social del trabajo, situaciones que producen en el trabajador estados de cansancio mental como son el estrés, depresión, agotamiento, insatisfacción (Camacho y Mayorga, 2017).

De acuerdo con la Agencia Europea para la seguridad del trabajo (2019) se tiene que algunas de estas situaciones que generan riesgo psicosocial son entre otras: las características de la tarea, en especial la monotonía, el ritmo de trabajo, carencia de autonomía entre otros, las características de la organización se constituyen también en riesgo psicosocial en especial la estructura del ambiente laboral, la comunicación organizacional, las relaciones interpersonales, el estilo o forma como se lidera la organización y las oportunidades de desarrollo profesional. Las características del empleo son también una fuente de riesgo laboral, si tenemos el salario, la estabilidad, las condiciones laborales, la organización del tiempo del trabajo, los turnos rotativos o nocturnos, (Gil, 2012).

Factores de riesgo psicosociales

Los factores de riesgo psicosociales son condiciones que se relacionan con la organización, el contenido del trabajo, el desarrollo de tareas que inciden

directamente en la salud, así como el desempeño del trabajador. Dichos factores se caracterizan porque se desarrolla en el espacio y tiempo, presentan dificultad para ser objetivados, tienen incidencia sobre otros riesgos como son las enfermedades y accidentes, su cobertura legal es escasa y al ser moderados por otros factores presentan dificultad en su intervención (Prado, 2019).

Tipos de factores psicosociales

De acuerdo con Camacho y Mayorga (2017) los factores de riesgo psicosociales pueden ser clasificados en factores organizacionales y factores laborales, los factores organizacionales involucran la política y filosofía que se desarrolla en una organización, la misma que se vincula con la gestión de los recursos humanos la seguridad y la salud en el trabajo, la responsabilidad social corporativa, la cultura de organización, la comunicación y el liderazgo, también viene involucrada dentro de los factores organizacionales las relaciones laborales. En lo que se refiere a los factores laborales estos se asocian con las condiciones de empleo, los salarios y compensaciones, el perfil de puesto, la calidad de trabajo realizada, la seguridad física, el apoyo social y el horario laboral.

Dimensiones de los factores de riesgo psicosociales

De acuerdo con (García y Gil, 2016) las dimensiones correspondientes a los factores de riesgos psicosociales son:

- Condiciones del lugar de trabajo, esta dimensión tiene que ver con el ambiente laboral, así como la disponibilidad de recursos materiales para el desempeño de las tareas diarias, la adecuación de los equipos de trabajo y el mantenimiento de los mismos requiere, así como la

infraestructura, que ha de contar con la presencia de luz y con niveles de ruido tolerables.

- Carga de trabajo, la excesiva carga de trabajo repercute en la falta de tiempo que debe disponer el trabajador para completar de manera adecuada sus actividades laborales. En función de la cantidad de hectáreas que deba realizar el personal, se ha de realizar el trabajo en el horario correspondiente.
- Contenido y características de la tarea, esta dimensión hace referencia a las características de las actividades que realiza el trabajador y en especial si estas responden a las expectativas y necesidades de este. Es decir en qué medida las actividades del puesto de trabajo por el perfil del puesto de trabajo se corresponden con las habilidades del trabajador, es importante que las tareas que realice el trabajador no se repitan de manera sucesiva poca y en la monotonía, más bien es importante buscar la manera de que las tareas sean motivadoras.
- Las exigencias laborales, en esta dimensión se aborda la excesiva presión o incluso el maltrato por parte del empleador hacia el trabajador, la cual también puede estar representada por la escasa o ninguna participación de este en la organización, así como la escasa comunicación lo cual no permite una exteriorización de las opiniones sentimientos del trabajador. Dentro de estas exigencias son dos los elementos trascendentales: elementos cualitativos que tienen que ver con las exigencias emocionales y cuantitativos que tienen que ver con el ritmo, la cantidad y la distribución del trabajo (Llanquecha y Marín, 2018).

- Papel laboral y desarrollo de la carrera, dimensión que engloba aspectos como son la autonomía del trabajador, es decir que se constituyen como riesgos la restricción que el empleador tiene hacia el trabajador en cuanto a su desarrollo y toma de decisiones así como el estancamiento o incertidumbre en el desarrollo de su carrera profesional (Llanquecha y Marín, 2018).
- Interacción social y aspectos organizacionales, dimensión que está asociada al compañerismo, a las relaciones interpersonales entre trabajadores y jefes o directivos, a los posibles conflictos personales o al aislamiento social.
- Remuneración del rendimiento, la misma que representan un riesgo cuando la empresa u organización realiza cambios injustos en la política de remuneraciones, inseguridad contractual, trabajos que se realizan de manera aislada, bajos salarios, así como falta de comprensión hacia aquellos empleados que realizan doble presencia, es decir cumplimiento de tareas domésticas y laborales (Llanquecha y Marín, 2018).

Impactos generados por los factores de riesgo psicosociales

Los factores de riesgo psicosocial tienen un impacto tanto para el trabajador como para la organización o empleador, es así que en el caso del trabajador este tipo de factores generan impactos físicos como por ejemplo la hipertensión arterial, el estrés laboral, trastornos de ansiedad e irritabilidad, trastornos cardiovasculares, desórdenes gástricos (Camacho y Mayorga, 2017). También se tiene impactos psicológicos en el trabajador como son la presencia de baja autoestima, depresión, desmotivación, enfermedades mentales, no

menos importante es el impacto sobre las relaciones familiares y también el acoso y violencia laboral (Camacho y Mayorga, 2017).

El impacto de los riesgos laborales psicosociales para la empresa o el empleador van desde el ausentismo laboral, es decir las faltas del trabajo sin mayor justificación, licencias remuneradas, disminución en la productividad laboral, asimismo se presentan casos de preceptismo, es decir casos en que el trabajador acude a su centro de labores en mal estado de salud, con las consecuencias que esto tiene para la productividad y finalmente tenemos las intenciones de abandono por parte del trabajador dada la insatisfacción que este tiene y lo cual conlleva pérdidas económicas de la organización, dado que al perder un empleado la empresa u organización a de generar gastos adicionales que permitan reemplazar a los talentos perdidos, tiempo en capacitaciones, inducciones entre otros (Camargo y Mayorga, 2017).

Variable 2. Estrés laboral

Conceptos.

Existen varios autores que lo describen, dentro de ellos resaltamos algunos.

El estrés laboral es una reacción normal del del organismo, que de manera autónoma, sistémica e instantánea se presenta al enfrentar un hecho de contingencia o exigencia percibida como potencialmente peligrosa para la integridad emocional, física, (Cólica, 2009).

De acuerdo con Eloisa (2017) en Este es un proceso amplio, complejo y dinámico que genera trastornos psico fisiológicos, que también son llamados trastornos psicosomáticos.

Factores que causan el estrés

Desde el enfoque biopsicosocial con enfoque de los sucesos vitales, que tiene por objetivo investigar las relaciones entre el estrés y la enfermedad, así como las situaciones estresantes, se ha puesto de manifiesto la distinción de diferentes fuentes de estrés como son los sucesos extraordinarios, los sucesos menores, las situaciones crónicas y estilos de vida (Eloísa, 2017)

- Respecto a los sucesos extraordinarios o intensos, se tiene que son experiencias objetivas que amenazan gran parte de las actividades usuales que desarrolla el individuo, ocasionando un reajuste importante en la conducta del mismo. Situaciones importantes como la de tener un hijo, perder el empleo etc., exige un esfuerzo intenso de adaptación que conlleva una respuesta de estrés (Eloísa, 2017).
- Sucesos menores o estrés diario, son acontecimientos cotidianos que produce una respuesta de estrés y efectos negativos, psicológicos y biológicos, que termina siendo más importantes de lo que puede parecer o de lo que pueden generar acontecimientos extraordinarios dado que los sucesos más frecuentes pueden conducir a una respuesta recurrente y por ende a una cronicidad del mismo. Pertenecen a este tipo de sucesos por ejemplo las discusiones familiares, el tráfico intenso en la carretera, los problemas económicos (Eloísa, 2017)
- Sucesos de tensión crónica, su sucesos o situaciones que generan estrés durante períodos extendidos de tiempo, por ejemplo una enfermedad prolongada, relaciones de pareja estables durante varios años, situaciones laborales estresantes o muy demandantes, etc. (Eloísa, 2017).

Dimensiones del estrés laboral

De acuerdo con Maslach y Leiter (2016) son tres las dimensiones del estrés laboral: el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal.

- En cuanto al agotamiento emocional, es una manifestación del estrés que se caracteriza como cansancio falta de energía, o la impresión de que los recursos emocionales se han desgastado consumido, con frecuencia se vincula con sentimientos de frustración y carga atencional, ello debido a que no se cuenta con la motivación suficiente para seguir laborando. Esta manifestación puede conducir a problemas que afectan a la organización, dado que las actitudes negativas asumidas por el trabajador dificultan la ejecución de la tarea asignada, generan ausentismo e insatisfacción laboral (Maslach y Leiter, 2016).
- La despersonalización es una manifestación del estrés que hace referencia en especial a las personas que brindan servicios a otros, y que se caracteriza por la distancia que se enmarca entre sí misma y el usuario, dejando de lado toda cualidad y necesidad de trato con los seres humanos. La despersonalización conduce a un endurecimiento de orden afectivo y a la manifestación de comportamientos que son percibidas por los usuarios como deshumanizadas, también se manifiesta un marcado cinismo frente a la autocrítica, el auto sabotaje, la desvalorización, así como la desconsideración hacia el valor y alcance del propio trabajo y la organización (Maslach y Leiter, 2016).
- Falta de realización personal, esta dimensión se caracteriza por la tendencia que tienen las personas que lo sufren a desmerecerse con

auto valorarse de modo negativo, asumiendo sentimientos de baja competencia laboral, en otros términos las personas consideran que no pueden rendir de modo similar a otros como lo hacían anteriormente. Esta dimensión se caracteriza por evaluar el estrés laboral de manera inversa, por tanto denota baja o dificultosa posibilidad de sentirse auto realizado y manifiesta comportamientos recurrentes de una evaluación negativa (Maslach y Leiter, 2016).

Prevención y reducción del estrés laboral

Está documentado de acuerdo con (Ganster y Rosen, 2013) que el estrés laboral genera riesgos para la salud mental y física además de constituirse en una carga económica para las organizaciones de la sociedad en general, dado que genera una pérdida en la productividad debido al ausentismo y la enfermedad, es así que los gastos que genera la discapacidad laboral y los costos de la atención médica no son menores (Hassard et al., 2014), motivo por el cual es de interés la prevención o reducción del estrés laboral que permita atenuar las consecuencias perjudiciales sobre las organizaciones (Havermans et al., 2018).

La prevención del estrés laboral viene respaldada por la disponibilidad de intervenciones eficaces con una adecuada gestión del estrés en la organización y la implementación de intervenciones exitosas. Existen intervenciones que son efectivas, sin embargo las organizaciones no las emplean con frecuencia (Westgaard y Winkel, 2011). Cuando las estrategias para afrontar el estrés se implementan es importante que se realice de manera adecuada es así que su implementación provee de una medida en que la intervención se ha de llevar a cabo según lo previsto (Nielsen y Randall, 2013). No tener en cuenta las

necesidades que tienen los empleados supervisores puede generar dificultad importante en la implementación de intervenciones eficaces dado que los empleados son partes centrales de la implementación de tales intervenciones. Para el desarrollo de la intervención se debe hacer una investigación sobre los determinantes del estrés laboral, muchos de los cuales son factores de riesgo psicosociales del trabajo (Havermans et al., 2018).

3.3. Identificación de las variables

Variable 1. Factores de riesgo psicosociales

Definición conceptual:

Los factores de riesgo psicosociales son condiciones asociadas a la organización, el contenido del trabajo, la tarea realizada en 1000 de manera directa en la salud y el desempeño del empleado (Prado, 2019).

Definición operacional:

Valoración obtenida para los factores de riesgo psicosocial en función al puntaje obtenido en el cuestionario para medir los factores de riesgo psicosocial.

Variable.2. Estrés laboral

Definición conceptual:

El estrés laboral es una reacción normal del del organismo, que de manera autónoma, sistémica e instantánea se presenta al intérprete de contingencia o exigencia percibida como potencialmente peligrosa para la integridad emocional, física, (Cólica, 2009).

Definición operacional:

Nivel de estrés laboral de los docentes que realizan clases virtuales obtenido en función del instrumento para medir el estrés laboral.

IV. METODOLOGIA

En el presente trabajo de investigación se realizó haciendo uso del método hipotético deductivo, mediante el cual se formularon hipótesis respecto al fenómeno observado y con ayuda del método científico se ha de verificar la veracidad de tales hipótesis, (Menéndez & Rodríguez, 2012).

4.1. Tipo y nivel de investigación

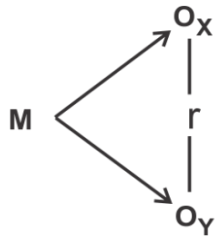
La investigación según su propósito es básica dado que recoge información que nos permite generar conocimientos nuevos, orientados al descubrimiento de leyes y principios (Sánchez & Reyes, 2015). En nuestro caso el propósito es de incrementar el conocimiento respecto de los factores de riesgo psicosociales asociados al estrés laboral docente.

Según su profundidad o nivel la investigación es descriptiva-correlacional dado que busca encontrar la intensidad de la relación entre dos variables (Hernández & Mendoza, 2018) en nuestro caso dichas variables son los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en los docentes que dictan clases virtuales.

4.2. Diseño de Investigación

La investigación se desarrolló haciendo uso de un diseño no experimental de corte transversal, dado que no se realizó manipulación de variables en la recolección de datos y se realizó en un momento único (Hernández & Mendoza, 2018)

El esquema empleado para la investigación es como se muestra continuación:



En el que:

M: Muestra de estudio

Ox: Factores de riesgo psicosociales

Oy: Estrés laboral

r: Relación entre las variables de estudio.

4.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores
Factores de riesgo psicosocial	Condiciones del lugar de trabajo	Nivel de ruido e iluminación
		Temperatura el ambiente de trabajo
		Higiene en el lugar de trabajo
		Equipo y materiales necesarios
	Carga de trabajo	Cantidad de actividades de la jornada diaria
		Trabajo exigen el fin de semana
	Contenido y características de la tarea	Motivación en el trabajo
		Problemas con sus compañeros
Exigencias laborales	Adecuación laboral	
	Complejidad de la tarea	
Papel laboral y desarrollo de la carrera	Exigencias laborales asociadas a la tarea	
	Adecuación de las funciones del puesto	
Interacción social y aspectos organizacionales	Posibilidad de desarrollo profesional	
	Trabajo en equipo	
	Relación con sus superiores	
Remuneración de rendimiento	Posibilidad de participación	
	Satisfacción con el salario	
		Programa de compensaciones

	Agotamiento emocional	Evidencia agotamiento por el trabajo Manifiesta fatiga en las mañanas por tener que ir a trabajar Muestra gran esfuerzo para trabajar con los alumnos Evidencia frustración en el trabajo.
Estrés laboral	Despersonalización	Trata a los alumnos como objetos impersonales Es insensible con la gente Se muestra despreocupado por lo que sucede con sus estudiantes. Cree que los estudiantes lo culpan por sus problemas
	Falta de realización personal	Evidencia dificultad para tratar los problemas de los estudiantes. Muestra insatisfacción por el trabajo realizado Se muestra poco activo en el trabajo Evidencia pérdida de calma en el trabajo

4.4. Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021.

Hipótesis específica

- a) Existe relación significativa entre las condiciones del lugar y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021
- b) Existe relación significativa entre la carga de trabajo y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021
- c) Existe relación significativa entre el contenido y características de la tarea y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021.

- d) Existe relación significativa entre las exigencias laborales y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021.
- e) Existe relación significativa entre el papel laboral y desarrollo de la carrera y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021.
- f) Existe relación significativa entre la interacción social y aspectos organizacionales y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021.
- g) Existe relación significativa entre la remuneración del rendimiento y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021

4.5. Población - Muestra

Población.

La población objeto de estudio estuvo constituida por los docentes de educación básica regular de la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús, que hace un total de 110 docentes, entre docentes de primaria y secundaria.

Para establecer el tamaño de muestra se empleó la fórmula correspondiente a muestras para poblaciones finitas, tomándose en cuenta un 5% de margen de error:

$N = 110$ tamaño poblacional

$Z_{1-\alpha}^2 = 1.96$ valor de la distribución normal estándar al 95% de confiabilidad

$p = 0.5$ probabilidad de éxito

$q = 0.5$ probabilidad de fracaso

$E = 0.05$

$$n = \frac{NZ_{1-\alpha}^2 pq}{(N-1)E^2 + Z_{1-\alpha}^2 pq}$$

$$n = \frac{110(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(110-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$n = 86$

Muestra.

La muestra estuvo conformada por total de 86 docentes correspondientes a los niveles de primaria y secundaria de la institución educativa sagrado corazón de Jesús de Cusco.

4.6. Técnicas e instrumentos; validación y confiabilidad.

Técnicas e Instrumentos

Para la presente investigación se usó dos instrumentos y se empleó la técnica de la encuesta, en la que cada docente desarrolló dos cuestionarios con preguntas cerradas, en el caso de la variable Factores psicosociales, se hizo uso del cuestionario desarrollado por (Silva, Gutiérrez, Pando, & Tuesca, 2014) la misma que cuenta con un total de 48 ítems distribuidos en sus siete dimensiones; en tanto que para la variable estrés laboral se hizo uso del inventario de estrés laboral MBI de Maslach (1981), el mismo que cuenta con 3 dimensiones que son agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

Validez y confiabilidad.

Respecto de validez los instrumentos cuentan con validaciones en sus lugares de origen y también en el Perú, en el caso del cuestionario de factores

de riesgo psicosociales (Pando, Varillas, Aranda, & Elizalde, 2016) y en el caso del Cuestionario de estrés laboral cuenta con validación por parte de (Merino & Calderón, 2018)

Para el análisis de confiabilidad, se realizó una prueba piloto que contó con un total de 15 participantes, empleándose el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, obteniéndose valores de confiabilidad de 0.875 y 0.910 para los instrumentos correspondientes a las variables factores de riesgo psicosociales y cuestionario de estrés laboral MBI de Maslach.

Ficha Técnica

Cuestionario sobre factores de riesgo psicosociales

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre factores de riesgo psicosociales

Autores: Silva, Gutiérrez, Pando, & Tuesca (2014)

Objetivo: Medir los factores de riesgo psicosociales asociados al estrés laboral

Lugar de procedencia: Colombia

Aplicación: Individual o grupal

Tiempo de aplicación: 30 min aproximadamente

Estructura: El instrumento cuenta con 46 ítems los cuales se encuentran distribuidos en las 7 dimensiones: Condiciones del lugar de trabajo, Carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias laborales, papel laboral y desarrollo de la carrera, Interacción social y aspectos organizacionales, Remuneración de rendimiento.

Escala de medición de los ítems: Escala de frecuencia con cinco categorías, Nunca (0), Casi nunca (1), Algunas veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4).

Ficha técnica

Cuestionario sobre estrés laboral MBI (Maslach burnout inventory)

Nombre del instrumento: Maslach Burnout Inventory

Autores: Maslach (1981)

Objetivo: Medir el estrés laboral crónico

Lugar de procedencia: Estados Unidos

Adaptación: Pando, Varillas, Aranda, & Elizalde, 2016

Año: 2016

Aplicación: Individual o grupal

Tiempo de aplicación: 30 min aproximadamente

Estructura: El instrumento cuenta con 26 ítems los cuales se encuentran distribuidos en las tres dimensiones: Agotamiento emocional (09), despersonalización (8) y Falta de realización personal (9)

Escala de medición de los ítems: Escala de frecuencia con seis categorías, Nunca (0), Una o varias veces al año (1), Una vez al mes o menos (2), Varias veces al mes (3), Una vez a la semana (4), Varias veces a la semana (5).

Tabla 2

Escala para la calificación de los factores de riesgo psicosociales

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
Condiciones del lugar de trabajo	0-12	Riesgo bajo
	13-24	Riesgo medio
	25-36	Riesgo alto
Carga de trabajo	0-6	Riesgo bajo
	7-13	Riesgo medio
	14-20	Riesgo alto
Contenido y características de la tarea	0-8	Riesgo bajo
	9-17	Riesgo medio
	18-28	Riesgo alto
Exigencias laborales	0-8	Riesgo bajo
	9-17	Riesgo medio
	18-28	Riesgo alto
	0-7	Riesgo bajo

Papel laboral y desarrollo de la carrera	8-15	Riesgo medio
	16-24	Riesgo alto
Interacción social y aspectos organizacionales	0-12	Riesgo bajo
	13-24	Riesgo medio
	25-36	Riesgo alto
Remuneración de rendimiento	0-3	Riesgo bajo
	4-7	Riesgo medio
	8-12	Riesgo alto

Tabla 3

Escala para la calificación de los factores psicosociales

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
Estrés laboral	0-32	No presenta
	33-65	Leve
	66-98	Moderado
	99-130	Severo
Agotamiento emocional	0-12	No presenta
	13-23	Leve
	24-34	Moderado
	35-45	Severo
Despersonalización	0-10	No presenta
	11-20	Leve
	21-30	Moderado
	31-40	Severo
Baja realización personal	0-12	No presenta
	13-23	Leve
	24-34	Moderado
	35-45	Severo

4.7. Recolección de datos

Para el proceso de recolección de datos, primeramente se solicitó la autorización al director de la institución educativa Sagrado corazón de Jesús de Cusco, para poder aplicar los instrumentos de recolección de datos.

Una vez obtenido el permiso para la recolección de datos se procedió de acuerdo con los datos obtenidos de la administración del plantel, a enviar los formularios electrónicos que contienen los cuestionarios de factores de riesgo psicosociales y de estrés laboral. Las respuestas obtenidas en los cuestionarios

fueron vaciados de este formato electrónico a una hoja Excel, para su calificación correspondiente y organización, que permitió exportar dichos datos al software estadístico SPSS 26.

4.8. Técnica de Análís e interpretación de datos

Para la presente investigación se hizo uso de técnicas descriptivas e inferenciales de la estadística, entre las técnicas descriptivas se realizaron tablas y figuras estadísticas, mientras que entre las técnicas inferenciales tenemos la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, y la prueba de hipótesis para la correlación no paramétrica Rho de Spearman. El análisis se realizó con ayuda del software estadístico SPSS en su versión 26.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

Resultados para los factores de riesgo psicosocial

Tabla 4

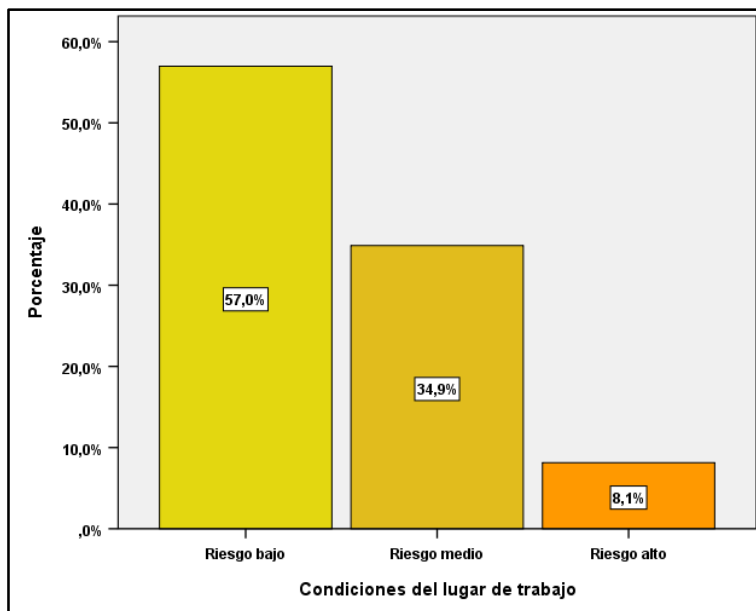
Resultados para el factor Condiciones del lugar de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	49	57,0
Riesgo medio	30	34,9
Riesgo alto	7	8,1
Total	86	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 1

Resultados para el factor Condiciones del lugar de trabajo



Los resultados para el factor condiciones del lugar de trabajo muestran que el 57,0% de los encuestados presentan bajo riesgo por las condiciones del lugar en el que trabaja, 34,9% se ubican en riesgo medio y un 8,1% presentan riesgo

alto en las condiciones del lugar de trabajo, es así que dichas condiciones no se prestan para la labor que se realiza.

Tabla 5

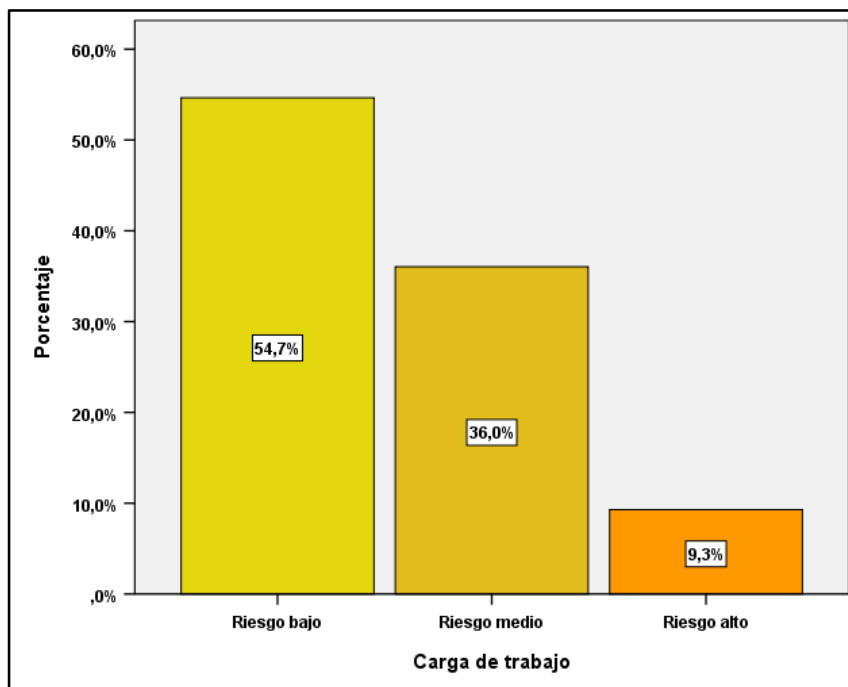
Resultados para el factor Carga de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	47	54,7
Riesgo medio	31	36,0
Riesgo alto	8	9,3
Total	86	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 2

Resultados para el factor Carga de trabajo



Respecto de la carga de trabajo si bien es cierto el 54.7% de los encuestados presenta una percepción respecto de la carga de trabajo que constituye un bajo riesgo laboral, el 36.0% se ubica en el nivel de riesgo medio y un 9.3% en el riesgo alto

Tabla 6

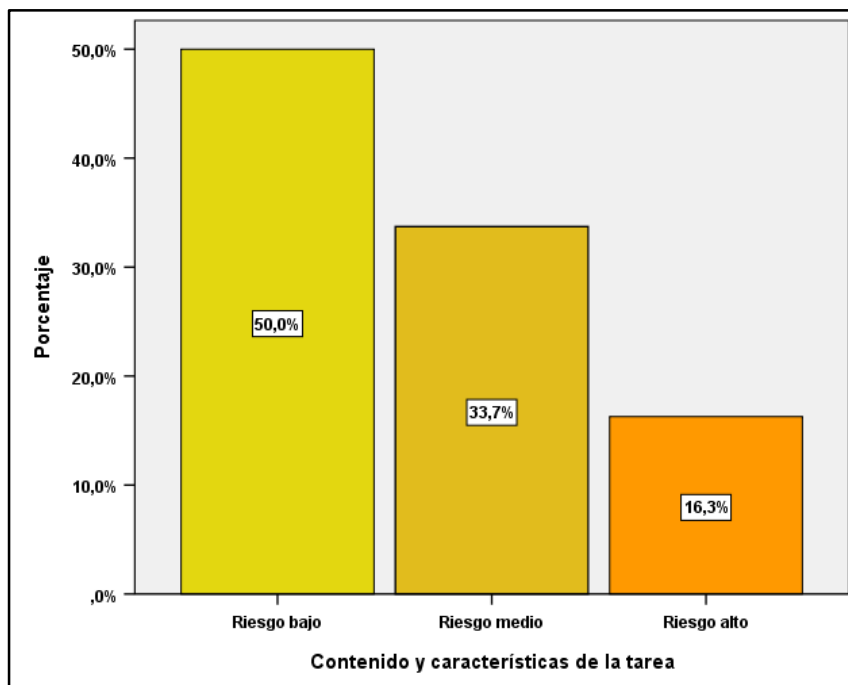
Resultados para el factor Contenido y características de la tarea

	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	43	50,0
Riesgo medio	29	33,7
Riesgo alto	14	16,3
Total	86	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 3

Resultados para el factor Contenido y características de la tarea



En cuanto al factor contenido y características de la tarea para el 50.0% de los encuestados presenta un riesgo bajo, en tanto que el 33. 7% se ubica en el nivel de riesgo medio y un 16.3% en el nivel de riesgo alto.

Tabla 7

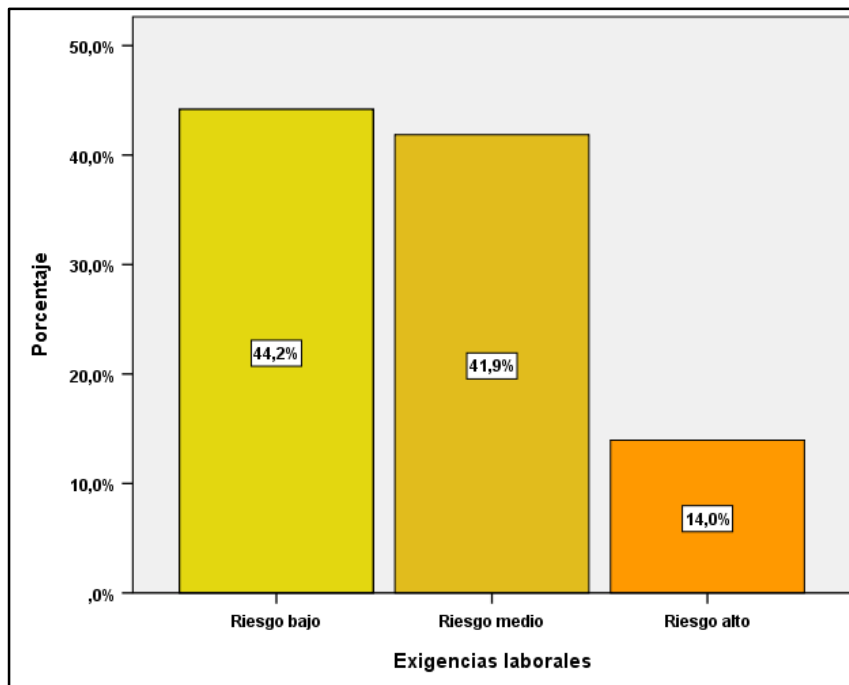
Resultados para el factor Exigencias laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	38	44,2
Riesgo medio	36	41,9
Riesgo alto	12	14,0
Total	86	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 4

Resultados para el factor Exigencias laborales



En cuanto a la dimensión exigencias laborales que el 44.2% de los docentes se ubica en el nivel de riesgo bajo, un 41.9% en el nivel de riesgo medio y un 14.0% en el nivel de riesgo alto.

Tabla 8

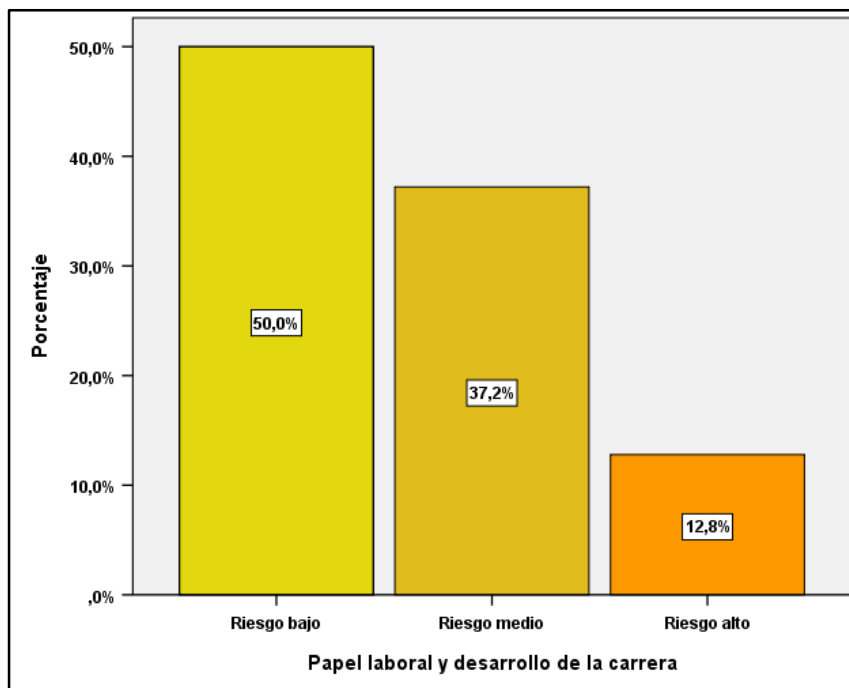
Resultados para el factor Papel laboral y desarrollo de la carrera

	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	43	50,0
Riesgo medio	32	37,2
Riesgo alto	11	12,8
Total	86	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 5

Resultados para el factor Papel laboral y desarrollo de la carrera



Respecto del papel laboral y desarrollo de la carrera se tiene que el 50% de los docentes perciben que este factor presenta un riesgo bajo en tanto que el 37.2% lo ubica en riesgo medio y un 12.8 por ciento en riesgo alto.

Tabla 9

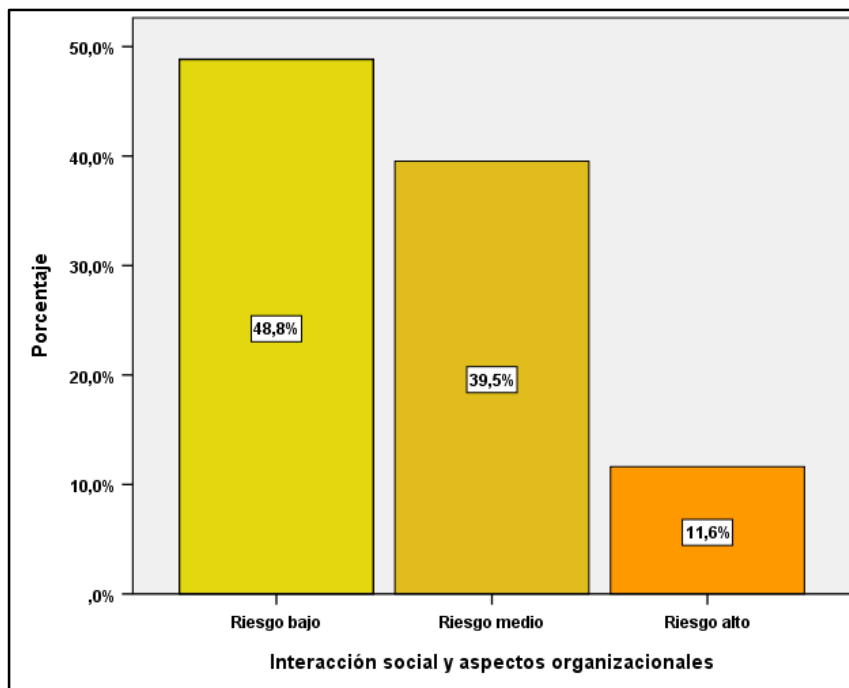
Resultados para el factor Interacción social y aspectos organizacionales

	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	42	48,8
Riesgo medio	34	39,5
Riesgo alto	10	11,6
Total	86	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 6

Resultados para el factor Interacción social y aspectos organizacionales



Respecto a la interacción social y aspectos organizacionales el 48.8% de los trabajadores ubica este factor en el riesgo bajo, en tanto que el 29.5% lo valoren el riesgo medio y un 11.6% en el nivel de riesgo alto

Tabla 10

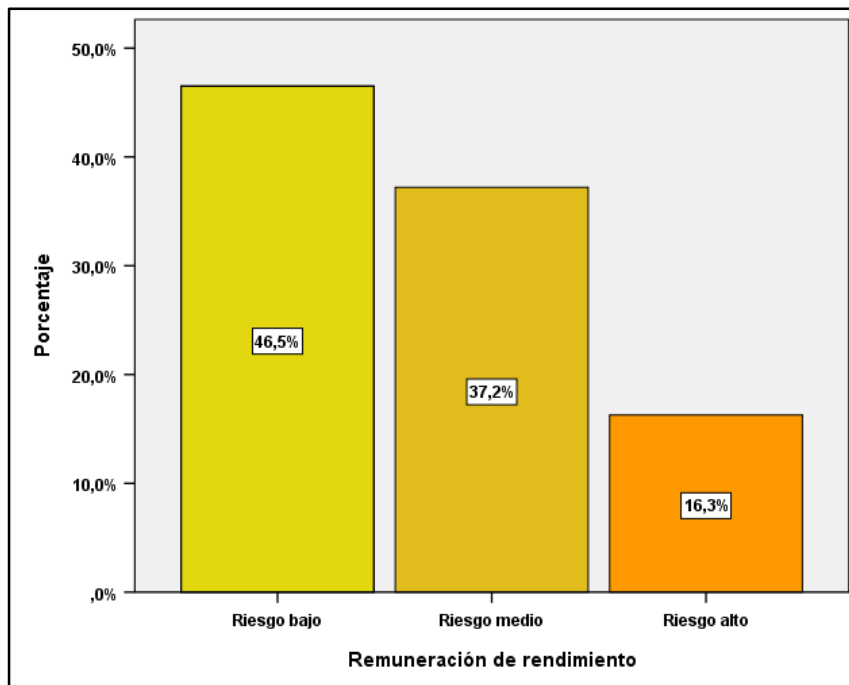
Resultados para el factor Remuneración de rendimiento

	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	40	46,5
Riesgo medio	32	37,2
Riesgo alto	14	16,3
Total	86	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 7

Resultados para el factor Remuneración de rendimiento



En cuanto a la remuneración del rendimiento se tiene que el 46.5% de los docentes encuestados muestra para este factor un riesgo bajo, el 37.2% un riesgo medio y un 16.3% riesgo alto.

Resultados para el estrés laboral y sus dimensiones

Tabla 11

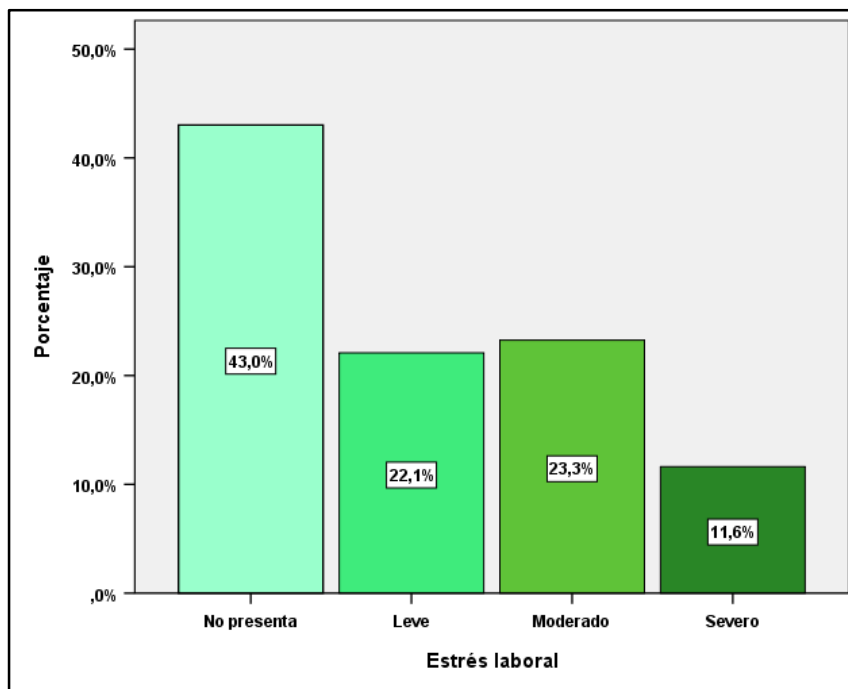
Resultados para la variable Estrés Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
No presenta	37	43,0
Leve	19	22,1
Moderado	20	23,3
Severo	10	11,6
Total	86	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 8

Resultados para el Estrés Laboral



En cuanto al estrés laboral se puede apreciar que el 43.0% de los docentes encuestados no presentan un estrés laboral significativo, mientras que el 22.1% se ubican en nivel de estrés leve, el 23.3% presentan estrés moderado y un 11.6% un estrés severo.

Tabla 12

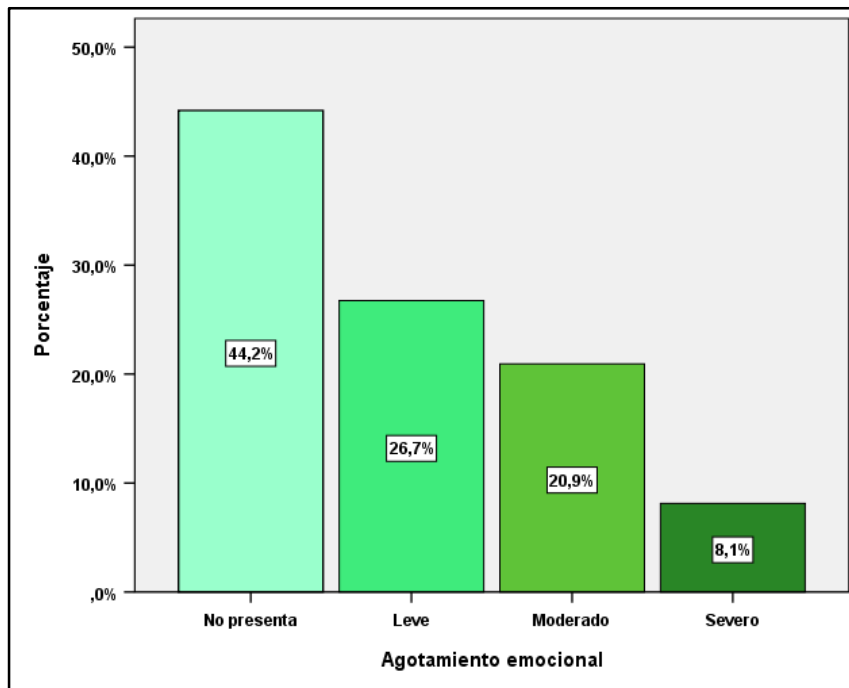
Resultados para la dimensión Agotamiento emocional

	Frecuencia	Porcentaje
No presenta	38	44,2
Leve	23	26,7
Moderado	18	20,9
Severo	7	8,1
Total	86	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 9

Resultados para la dimensión Agotamiento emocional



En cuanto se refiere al agotamiento emocional, el 44.2% no presenta agotamiento emocional, mientras que el 26.7% se ubica el nivel de agotamiento emocional leve, el 20.9% en el nivel de moderado y el 8.1% en el nivel de agotamiento emocional severo.

Tabla 13

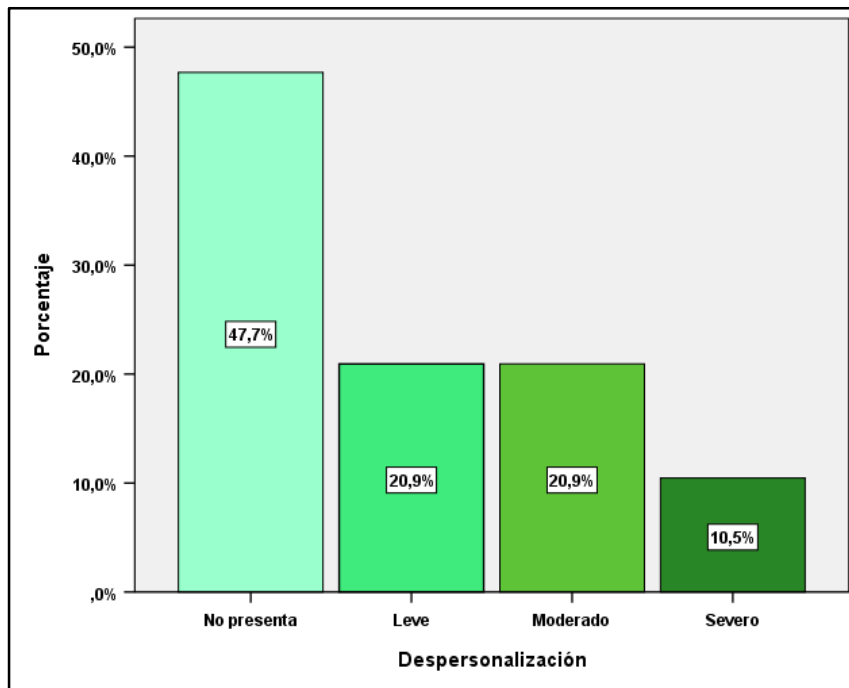
Resultados para la dimensión Despersonalización

	Frecuencia	Porcentaje
No presenta	41	47,7
Leve	18	20,9
Moderado	18	20,9
Severo	9	10,5
Total	86	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 10

Resultados para la dimensión Despersonalización



Para la dimensión despersonalización los datos muestran que el 47.7% de los docentes no presenta niveles de despersonalización puestos son muy bajos, mientras que el 20.9% de los encuestados tienen un nivel leve de despersonalización, otro 20.9% presenta un nivel moderado y en 10.5% tiene un nivel de despersonalización severo.

Tabla 14

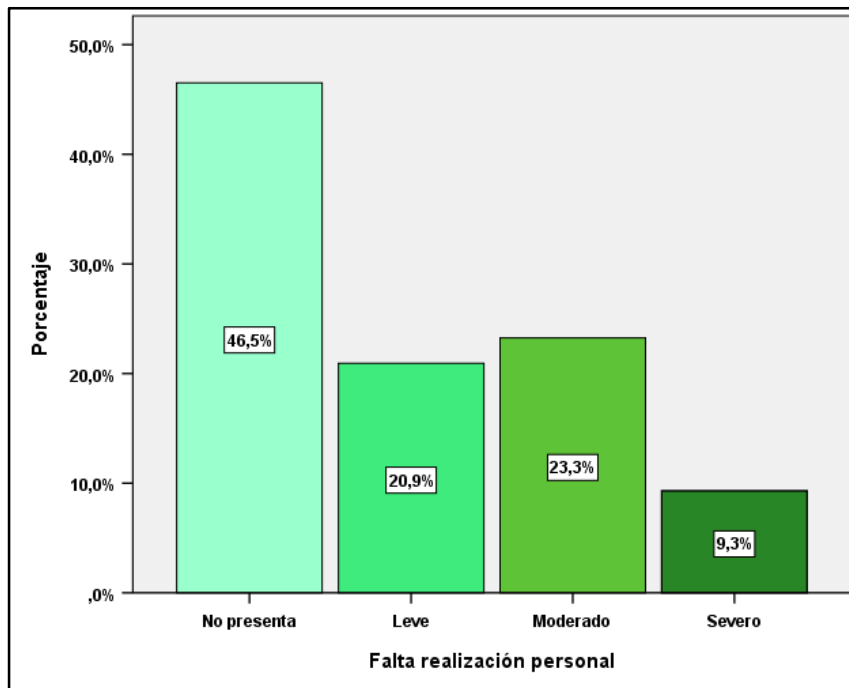
Resultados para la dimensión Falta realización personal

	Frecuencia	Porcentaje
No presenta	40	46,5
Leve	18	20,9
Moderado	20	23,3
Severo	8	9,3
Total	86	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 11

Resultados para la dimensión Falta realización personal



Para la dimensión baja realización personal los resultados ponen en evidencia que el 46.5% no presenta esta afectación, en tanto que el 20.9% se ubica en el nivel de baja realización personal debe, el 23.3% en el nivel de moderado y un 9.3% en el nivel de severo para la baja realización personal.

5.2. Interpretación de resultados

Prueba de Normalidad

Tabla 15

Resultados para la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

	N	Parámetros normales ^{a,b}		Estadístico de prueba	Sig. Asintótica (bilateral)
		Media	Desv. Desviación		
Condiciones del lugar de trabajo	86	13,12	7,200	,131	,001
Carga de trabajo	86	6,97	4,600	,130	,001
Contenido y características de la tarea	86	9,93	6,304	,121	,003
Exigencias laborales	86	10,26	6,045	,133	,001
Papel laboral y desarrollo de la carrera	86	8,36	5,265	,145	,000
Interacción social y aspectos organizacionales	86	13,07	7,845	,117	,006
Remuneración de rendimiento	86	4,16	2,840	,139	,000
Estrés laboral	86	48,51	29,721	,164	,000

La tabla 15 muestra los resultados referentes a la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov, prueba que plantea el siguiente protocolo:

Ho: Las distribuciones de datos para cada uno de los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral son distribuciones normales.

Ha: Las distribuciones de datos para cada uno de los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral no presentan distribuciones normales

Significancia estadística: $\alpha = 5\%$

P-valor calculado: El P-valor calculado es menor que 5% (Sig. Asintótica (bilateral)) en todos los casos

Conclusión: Como el P valor calculado, que es la probabilidad de equivocarse o quedarse con la hipótesis alterna, siendo esta falsa, y en nuestro caso muestra valores por debajo del 5% de significatividad estadística, en todos los casos, asumimos las hipótesis alternas, es decir que las distribuciones de datos no son normales, lo cual nos conduce a emplear un coeficiente de correlación no paramétrico, para determinar la intensidad de la asociación entre las variables de estudio, siendo en nuestro caso el elegido el Rho de Spearman.

Prueba de Hipótesis general

Tabla 16

Resultados para la correlación de la variable Factores de Riesgo Psicosociales y el estrés laboral

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,780	,029	14,123	,000
N de casos válidos		86			

Ho: Las variables factores de riesgo psicosociales y estrés laboral no presentan correlación en los docentes que realizan clases virtuales en la I.E. Sagrado Corazón de Jesús De Cusco, 2021

Ha: Las variables factores de riesgo psicosociales y estrés laboral presentan correlación en los docentes que realizan clases virtuales en la I.E. Sagrado Corazón de Jesús De Cusco, 2021

Significancia estadística: $\alpha = 5\%$

P-valor calculado: El P-valor calculado es menor que 5% (Sig. Asintótica (bilateral)) 0,000.

Conclusión: Como el P valor calculado es menor que 5% se asume la hipótesis alterna y se concluye que las variables factores de riesgo psicosociales

y estrés laboral presentan correlación, siendo esta directa y alta, pues se obtuvo el valor de 0,780 para el coeficiente de correlación de Spearman.

Prueba de hipótesis específicas

Tabla 17

Resultados para la correlación entre el factor Condiciones del lugar de trabajo y el estrés laboral

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,855	,034	15,116	,000
N de casos válidos		86			

Ho: El factor condiciones del lugar de trabajo y el estrés laboral no presentan correlación en los docentes que realizan clases virtuales en la I.E. Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, 2021

Ha: El factor condiciones del lugar de trabajo y el estrés laboral presentan correlación en los docentes que realizan clases virtuales en la I.E. Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, 2021

Significancia estadística: $\alpha = 5\%$

P-valor calculado: El P-valor calculado es menor que 5% (Sig. Asintótica (bilateral)) 0,000.

Conclusión: Como el P valor calculado es menor que 5% se asume la hipótesis alterna y se concluye que factor condiciones del lugar de trabajo y el estrés laboral presentan correlación en los docentes que realizan clases virtuales en la I.E. Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, 2021, siendo dicha correlación directa y alta, pues se obtuvo el valor de 0,855 para el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 18

Resultados para la correlación entre el factor carga de trabajo y el estrés laboral

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,798	,055	12,129	,000 ^c
N de casos válidos		86			

Ho: El factor carga de trabajo y el estrés laboral no presentan correlación en los docentes que realizan clases virtuales en la I.E. Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, 2021

Ha: El factor carga de trabajo y el estrés laboral presentan correlación en los docentes que realizan clases virtuales en la I.E. Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, 2021

Significancia estadística: $\alpha = 5\%$

P-valor calculado: El P-valor calculado es menor que 5% (Sig. Asintótica (bilateral)) 0,000.

Conclusión: Como el P valor calculado es menor que 5% se asume la hipótesis alterna y se concluye que factor carga de trabajo y el estrés laboral presentan correlación en los docentes que realizan clases virtuales en la I.E. Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, 2021, siendo dicha correlación directa y alta, pues se obtuvo el valor de 0,798 para el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 19

Resultados para la correlación entre el factor contenido y características de la tarea y el estrés laboral

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,808	,048	12,581	,000 ^c
N de casos válidos		86			

Ho: El factor contenido y características de la tarea y el estrés laboral no presentan correlación en los docentes que realizan clases virtuales en la I.E. Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, 2021

Ha: El factor contenido y características de la tarea y el estrés laboral presentan correlación en los docentes que realizan clases virtuales en la I.E. Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, 2021

Significancia estadística: $\alpha = 5\%$

P-valor calculado: El P-valor calculado es menor que 5% (Sig. Asintótica (bilateral)) 0,000.

Conclusión: Como el P valor calculado es menor que 5% se asume la hipótesis alterna y se concluye que factor contenido y características de la tarea y el estrés laboral presentan correlación en los docentes que realizan clases virtuales en la I.E. Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, 2021, siendo dicha correlación directa y alta, pues se obtuvo el valor de 0,808 para el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 20

Resultados para la correlación entre el factor exigencias y el estrés laboral

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,815	,047	12,897	,000
N de casos válidos		86			

Ho: El factor condiciones del lugar de trabajo y el estrés laboral no presentan correlación en los docentes que realizan clases virtuales en la I.E. Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, 2021

Ha: El factor condiciones del lugar de trabajo y el estrés laboral presentan correlación en los docentes que realizan clases virtuales en la I.E. Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, 2021

Significancia estadística: $\alpha = 5\%$

P-valor calculado: El P-valor calculado es menor que 5% (Sig. Asintótica (bilateral)) 0,000.

Conclusión: Como el P valor calculado es menor que 5% se asume la hipótesis alterna y se concluye que factor condiciones del lugar de trabajo y el estrés laboral presentan correlación en los docentes que realizan clases virtuales en la I.E. Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, 2021, siendo dicha correlación directa y alta, pues se obtuvo el valor de 0,815 para el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 21

Resultados para la correlación entre el factor papel laboral y desarrollo de la carrera y el estrés laboral

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,796	,051	12,065	,000 ^c
N de casos válidos		86			

Ho: El factor condiciones del lugar de trabajo y el estrés laboral no presentan correlación en los docentes que realizan clases virtuales en la I.E. Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, 2021

Ha: El factor condiciones del lugar de trabajo y el estrés laboral presentan correlación en los docentes que realizan clases virtuales en la I.E. Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, 2021

Significancia estadística: $\alpha = 5\%$

P-valor calculado: El P-valor calculado es menor que 5% (Sig. Asintótica (bilateral)) 0,000.

Conclusión: Como el P valor calculado es menor que 5% se asume la hipótesis alterna y se concluye que factor condiciones del lugar de trabajo y el estrés laboral presentan correlación en los docentes que realizan clases virtuales en la I.E. Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, 2021, siendo dicha correlación directa y alta, pues se obtuvo el valor de 0,796 para el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 22

Resultados para la correlación entre el factor Interacción social y aspectos organizacionales y el estrés laboral

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,803	,051	12,365	,000 ^c
N de casos válidos		86			

Ho: El factor condiciones del lugar de trabajo y el estrés laboral no presentan correlación en los docentes que realizan clases virtuales en la I.E. Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, 2021

Ha: El factor condiciones del lugar de trabajo y el estrés laboral presentan correlación en los docentes que realizan clases virtuales en la I.E. Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, 2021

Significancia estadística: $\alpha = 5\%$

P-valor calculado: El P-valor calculado es menor que 5% (Sig. Asintótica (bilateral)) 0,000.

Conclusión: Como el P valor calculado es menor que 5% se asume la hipótesis alterna y se concluye que factor condiciones del lugar de trabajo y el estrés laboral presentan correlación en los docentes que realizan clases virtuales en la I.E. Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, 2021, siendo dicha correlación directa y alta, pues se obtuvo el valor de 0,803 para el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 23

Resultados para la correlación entre el factor remuneración de rendimiento y el estrés laboral

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,758	,061	10,655	,000
N de casos válidos		86			

Ho: El factor condiciones del lugar de trabajo y el estrés laboral no presentan correlación en los docentes que realizan clases virtuales en la I.E. Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, 2021

Ha: El factor condiciones del lugar de trabajo y el estrés laboral presentan correlación en los docentes que realizan clases virtuales en la I.E. Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, 2021

Significancia estadística: $\alpha = 5\%$

P-valor calculado: El P-valor calculado es menor que 5% (Sig. Asintótica (bilateral)) 0,000.

Conclusión: Como el P valor calculado es menor que 5% se asume la hipótesis alterna y se concluye que factor condiciones del lugar de trabajo y el estrés laboral presentan correlación en los docentes que realizan clases virtuales en la I.E. Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, 2021, siendo dicha correlación directa y alta, pues se obtuvo el valor de 0,758 para el coeficiente de correlación de Spearman.

VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS

6.1. Análisis de resultados

Respecto a la hipótesis general planteada en la presente investigación, la cual afirma que existe una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la gestión educativa sagrado corazón de Jesús de Cusco en el año 2021, los resultados nos muestran que para los siete factores estudiados la prueba de hipótesis para el cociente de correlación de Spearman, muestra que existe correlación significativamente estadística, con lo cual se comprueba la hipótesis planteada.

En cuanto a la primera hipótesis específica que plantea la existencia de una relación significativa entre las condiciones del lugar y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa sagrado corazón de Jesús de Cusco, en el año 2021 los resultados de la prueba de correlación de Spearman muestran que existe un nivel de correlación alto, dado que se alcanza el valor de 0.855 para el coeficiente de correlación, valor que indica que el nivel de intensidad de relación entre el factor estudiado el estrés laboral es alto y directo, ello quiere decir que cuanto mayor sea el riesgo que se presente en el factor condiciones del lugar de trabajo, el nivel de estrés laboral también ha de incrementarse o ser mayor, es importante notar que el 8.1% de los docentes presentan un riesgo alto para las condiciones del lugar de trabajo y al mismo tiempo el 11.6% de los docentes presentan un nivel severo estrés laboral, valores que pone en evidencia la relación que existe entre este factor y el estrés laboral.

La segunda hipótesis específica para la investigación plantea que el factor psicosocial carga de trabajo y el estrés laboral presenta una relación significativa en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, en el año 2021. Se puede apreciar de acuerdo a los resultados que en efecto dicha relación se cumple, alcanzándose el valor de 0.798, valor que muestra que efectivamente con una significancia estadística del 5% en nivel o intensidad de la relación entre el factor considerado el estrés laboral es alto y directo, quiere esto decir que cuanto mayor sea la carga laboral, la probabilidad de presentar valores de severidad en el estrés laboral tamiz incrementan.

De manera similar se tiene respecto a la tercera hipótesis estadística que plantea que existe una relación significativa entre el contenido y características de la tarea y el estrés laboral en los docentes de la extinción educativa sagrado Corazón de Jesús de Cusco, en este caso el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.808 valor que muestra que cuando se tienen niveles de riesgo bajos también se tiene un bajo nivel para el estrés laboral y viceversa.

La cuarta hipótesis específica plantea que entre las exigencias y el estrés laboral existe una relación significativa en los docentes de la extinción educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, afirmación que también es comprobada como cierto dado que se obtuvo, con una significación del 5%, un valor de 0.815 para el coeficiente de correlación, el cual indica un valor alto en cuanto a la intensidad de la relación entre este factor psicosocial y el estrés laboral.

Lo planteado en la quinta hipótesis específica respecto a la existencia de relación significativa entre el papel laboral y desarrollo de la carrera, se cumple con una significación estadística del 5%, dado que se obtuvo un valor de 0.796

para el coeficiente de correlación de Spearman, valor que se ubica en el nivel de correlación alta y ello indica que cuanto más riesgo se desarrolla en este factor psicosocial, también se tendrán mayores valores y por ende un mayor nivel de estrés laboral.

La sexta hipótesis específica para la presente investigación plantea afirma que existe una relación significativa entre la interacción social y aspectos organizacionales con el estrés laboral, afirmación que fue comprobada como cierta, pues con un nivel de significancia del 5%, se obtiene el valor de 0,803 para el coeficiente de correlación de Spearman siendo la correlación alta y directa entre este factor y el estrés laboral, presentándose por tanto mayores valores de estrés laboral, para niveles más altos de riesgo en este factor.

Finalmente, la séptima hipótesis específica plantea que existe relación entre la remuneración del rendimiento con el estrés laboral en los docentes de la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021, afirmación que nuevamente comprobada como cierta dado que a partir de la prueba de correlación de Spearman, se obtuvo que existe correlación entre este factor y variable y que dicha correlación alta dado que se alcanzó el valor de 0.758 para el coeficiente de correlación, con lo cual se tiene que para valores mayores de riesgo en este factor, el estrés laboral también ha de ser mayor.

6.2. Comparación de resultados con antecedentes

En este numeral se han de realizar los resultados obtenidos para la presente investigación la luz del marco teórico planteado en la misma en los antecedentes estudiados.

Respecto a la hipótesis general que plantea la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral, los resultados muestran que dichos factores se asocian de una manera directa y significativa, asimismo se puede evidenciar en los resultados niveles de correlación alta, dado que en todos los casos el coeficiente de correlación de Spearman está por encima de las siete décimas y el coeficiente obtenido con la variable factores de riesgo psicosocial alcanza el valor de 0,780 que indica correlación alta y directa. Al respecto Socorro (2016) es tesis titulada factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria en el colegio San José de Monterrico encontró que no existe una asociación clara entre las dimensiones que agrupan los factores asociados al estrés como son la depresión, ansiedad, creencias adaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento del estrés, que permitan influir de manera concluyente que dicha relación existe, en tanto que Gonzáles (2018) es investigación relacionada con el estrés laboral en docentes de primera infancia, muestra que existen factores laborales que inciden en el estrés de los docentes que se vinculan con las actividades que realiza, de una labor demandante.

En las hipótesis específicas se plantea que existe una correlación significativa entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral, la presente investigación encontró en todos los casos analizados por los factores de riesgo psicosociales que existe una relación significativa, la cual es expresada en términos de la correlación de Spearman, para el que se encontraron valores, que en todos los casos analizados superan las siete décimas, por tanto la correlación es alta y directa, ello quiere decir que cuanto el docentes de expuesto a mayor riesgo en estos factores, entonces también el

riesgo de presentar estrés laboral más intenso se incrementa. Investigaciones como las de Becerra (2020) que realizan estudios sobre el estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes escuelas quintil 1 Cajamarca, evidenciaron que existe una correlación importante entre el estrés laboral y la calidad de vida, en tanto que en la investigación de Socorro (2016) sobre factores que incluyen el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico mostraron que no existen factores que sean determinantes en el desarrollo del estrés laboral en docentes. Sin embargo, queda claro que la actividad docente es bastante demandante y que genera niveles de estrés importante mucho más en un contexto de virtualidad como el del presente.

CONCLUSIONES

Primera

Se concluye que los factores de riesgo psicosociales se relacionan de manera significativa y directa con el estrés laboral en los docentes de la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, presentándose para todos los factores coeficientes de correlación que se ubica en un nivel de correlación alta y directa, con una significación estadística del 5%, de tal manera que a mayores niveles de riesgo en los factores psicosociales, mayor nivel de estrés laboral.

Segunda

Las condiciones del lugar de trabajo se relacionan de manera directa y significativa con la variable estrés laboral, obteniéndose el valor de 0.855 para el coeficiente de correlación de Spearman, de tal manera que cuando las condiciones del lugar de trabajo se ubican en niveles de riesgo alto, se presenta mayor estrés laboral en los docentes de la institución educativa Sagrado corazón de Jesús de Cusco.

Tercera

El factor psicosocial carga de trabajo se asocia de manera directa y significativa con el estrés laboral en los docentes de la institución educativa sagrado corazón de Jesús en el año 2021, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0.798, ubicándolo en un nivel alto de correlación, de tal manera que cuanto mayor riesgo se presente en el factor carga de trabajo, se presentarán mayores niveles de estrés laboral.

Cuarta

El contenido y características de la tarea, como factor psicosocial, se asoció de manera significativa y directa con estrés laboral, de tal manera que están presentes mayores niveles de riesgo en el factor, se presentan también mayores niveles de estrés laboral en los docentes de la gestión educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, obteniéndose el valor de 0.808 para el coeficiente correlación de Spearman con una significancia del 5%.

Quinta

El factor exigencias laborales se asocia de manera directa y significativa con el estrés laboral en los docentes de la institución educativa sagrado corazón de Jesús en el año 2021, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0.815 ubicándolo en un nivel alto de correlación, de tal manera que cuanto mayor sea el riesgo se presente en el factor exigencias laborales, se presentarán mayores niveles de estrés laboral.

Sexta

El papel laboral y desarrollo de la carrera, como factor psicosocial, se asocia de manera significativa y directa con estrés laboral, de tal manera que están presentes mayores niveles de riesgo en el factor, se presentan también mayores niveles de estrés laboral en los docentes de la gestión educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, obteniéndose el valor de 0.796 para el coeficiente correlación de Spearman con una significancia del 5%.

Séptima

El factor interacción social y aspectos organizacionales se asocia de manera directa y significativa con el estrés laboral en los docentes de la institución educativa sagrado corazón de Jesús en el año 2021, siendo el

coeficiente de correlación de Spearman de 0.803 ubicándolo en un nivel alto de correlación, de tal manera que cuanto mayor sea el riesgo se presente en el factor interacción social y aspectos organizacionales, se presentarán mayores niveles de estrés laboral.

Octava

La remuneración del rendimiento, como factor psicosocial, se asocia de manera significativa y directa con estrés laboral, de tal manera que están presentes mayores niveles de riesgo en el factor, se presentan también mayores niveles de estrés laboral en los docentes de la gestión educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, obteniéndose el valor de 0.758 para el coeficiente correlación de Spearman con una significancia del 5%.

RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a los directivos de la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco tomar en cuenta los factores psicosociales, que como se muestra en la investigación presentan una relación directa y significativa con estrés laboral, de tal manera que se puedan implementar acciones que permitan la reducción de confrontación adecuada del estrés laboral.

Segunda

Se recomienda a los docentes de la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, organizar los espacios que están dedicados a la realización de las clases virtuales, de tal manera que estos no contribuyan al incremento del estrés laboral, buscando que dichos lugares, presenten el menor ruido posible y distracciones que generan estrés en los docentes.

Tercera

Se recomienda a los directivos y coordinadores de la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, dosificar la carga de trabajo de los docentes, teniendo en cuenta las características del contexto que la virtualidad en la que se desarrollan las actividades educativas y que supone tareas de aprendizaje adicional para el docente.

Cuarta

Se recomienda a los coordinadores de área de la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, evaluar los contenidos y características de la tarea que desarrollan cada docente, teniendo el contexto de virtualidad y

las dificultades que ello conlleva, proveyendo elementos de ayuda y soporte para el docente en su tarea educativa.

Quinta

Se recomienda a los directivos de la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, así, los monitores de la unidad de gestión educativa local Cusco, dosificar las exigencias laborales en cantidad y tiempo dado el contexto de virtualidad así lo amerita, en función que los docentes cumplen complementarias adicionales a las que se realizaban en la presencialidad.

Sexta

Se recomienda a los directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local en coordinación con el director de la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, desarrollar talleres de capacitación que provean a los docentes de ayudas tecnológicas en el desarrollo de su labor y que al mismo tiempo permitan un desarrollo profesional en los mismos, reduciendo así el nivel de estrés laboral que se presenta por este motivo.

Séptima

Se recomienda a los directivos de la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco generar espacios que permitan la interacción social virtual entre los docentes que ayude a mejorar los aspectos organizacionales de la misma, reduciendo las tensiones que el contexto en el que se desarrollan las actividades educativas se reduzca y concluir con ello a una reducción del estrés laboral que se presenta.

Octava

Se recomienda a los directivos de la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, generar asignaciones de compensación monetaria, que destaquen la labor de los docentes, en función de la tarea realizada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Becerra, T. (2020). *Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con Quintín 1- Cajamarca*. [Tesis de grado, Universidad Privada Antonio Guillermo urrel, Cajamarca]. Recuperado de repositorio institucional <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1388/Becerra%2c%20T.%20Y.%20%282020%29.%20Estres%20laboral%20y%20calidad%20de%20vida%20en%20tiempos%20de%20pandemia%20en%20docentes%20de.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). Riesgos Laborales Psicosociales. *Perspectiva Organizacional, Juridica y Social*, 20(40), 159-172
- Cólica, P. (2009). *El síndrome del estrés en los Call Center*. Cordoba: Brujas.
- Cleves, Guerrero y Macías (2014). *Condiciones laborales relacionados con los niveles de estrés en los docentes de una institución de educación técnica de Bogotá-2014*. [Tesis de grado, Pontificia Universidad Javeriana]. Recuperado de repositorio institucional: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/15547/ClevesCalderonAdriana2014.pdf>
- Eloisa, G. (Julio de 2017). *Salud , Estres y Factores*. Blog, PontificaUniversidad Catolica del Peru, Lima, Lima.
- Ganster, D., & Rosen, C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085-1122
- García-Moran, M., & Gil-Lacruz , M. (2016). *El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud*. Ministerio de Salud.

- Gonzales, C. (2018). *Estrés laboral en docentes de la primera infancia*. [Tesis de licenciatura, Corporación universitaria minuto de Dios, Bogotá]. Recuperado de repositorio institucional https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/6388/TPED_GonzalezGonzalezCharleneAndrea_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev. perú. med. exp. salud pública*, 29(2), 237-241.
- Hassard, J., Teoh , K., Cox, T., Dewe , P., Cosmar , M., Gründler , R., & Flemming, D. (2014). *Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks*. Luxemburgo: European Agency for Safety and Health at Work.
- Havermans, B., Brouwers, E., Hoek, R., Anema, J., Beek, A., & Boot, C. (2018). Work stress prevention needs of employees and supervisors. *BMC Public Health*, 18(642), 1-11.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGrawHill Education.
- Huaman, P. (2020). *Estrés y rendimiento escolar de los estudiantes del nivel de educación secundaria de la institución educativa Fe y Alegría Nro. 20 del Cusco-2019*. [Tesis de grado, Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco]. Recuperado de repositorio institucional: http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/5448/253T20200240_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hurtado, B. (2017). *Niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental positiva en docentes universitarios de enfermería de Cataluña*. [Tesis doctoral, Universidad de Barcelona]. Recuperado de <https://www.tesisenred.net/handle/10803/403710#page=1>

- Llanquecha, H., & Marín, J. (2018). *Factores de riesgos psicosociales de los conductores de una empresa de transporte, 2018*. [Tesis de Grado, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Facultad de Enfermería, Peru]
- Marsollier, R. (2013). La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. *Psicología*, 17(7), 1-10.
- Maslach, C., & Leiter, M. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Martín, A. (2017). *Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de villa Vicús y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas-Morropón-Piura*. [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. Recuperado de repositorio institucional: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/MAE_EDUC_343.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Menéndez, M., & Rodríguez, I. (2012). *Metodología de la investigación social. Técnicas innovadoras y sus aplicaciones*. Madrid: Síntesis.
- Merino, C., & Calderón, G. (2018). Validez de estudios peruanos sobre estrés y burnout. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 35(2), 1-5. doi:<http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2018.352.3521>
- Mora, J. (2018). *Estrés laboral en personal de la unidad de servicios especiales de la Policía Nacional del Perú región policial Cusco, 2016*. [Tesis de grado, Universidad andina del Cusco]. Recuperado de repositorio institucional: http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/1872/3/Johar_Tesis_bachiller_2018.pdf
- Moreno, B. (2014). Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio - económico. *ORP Journal*, 1, 1-15.

- Nielsen, K., & Randall, R. (2013). Opening the black box: Presenting a model for evaluating organizational-level interventions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 601-617.
- Socorro, N. (2016). *Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico*. [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. Recuperado de repositorio institucional: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2497/MAE_EDUC_302.pdf
- Pando, M., Aranda, C., & López, M. (2015). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory-General Survey en ocho países latinoamericanos. *Ciencia y Trabajo*, 17(52), 28-31.
- Pando, M., Varillas, W., Aranda, C., & Elizalde, F. (2016). Análisis factores exploratorio del cuestionario de factores de riesgo psicosociales en el trabajo en Perú. *An. Fac med.* doi:<http://dx.doi.org/10.15381/anales.v77i4.12649>
- Prado, J. (2019). Obtenido de IMF Business School: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/relacion-factores-psicosociales-accidentes-lesion/>
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima: Business Support Aneth.
- Silva, D., Gutiérrez, A., Pando, M., & Tuesca, R. (2014). Relación entre factores de riesgo psicosociales negativos y el síndrome de Burnout en el personal sanitario de Florencia (Caquetá, Colombia). *Revista de salud Uninorte*, 3(8), 49-59.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en docentes que realizan clases virtuales en la I.E. Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, 2021

Responsable: Vásquez Contreras, Margareth Alexandra

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021?	Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021	Existe una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021	Variable 1 Factores de riesgo psicosocial Variable 2 Estrés laboral	Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Investigación Básica Diseño de la investigación: No experimental, descriptivo correlacional. Método: Hipotético deductivo Población: Docentes de la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en número de 110 Muestra: La muestra está conformada por un total de 86 docentes seleccionados de forma aleatoria de la población de estudio Técnicas e instrumentos de recojo de datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario sobre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral Método de análisis de datos: Estadística descriptiva con el apoyo de SPSS V26 Estadística inferencial para la prueba de hipótesis
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES:	
a) ¿Qué relación existe entre las condiciones del lugar y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021? b) ¿Qué relación existe entre la carga de trabajo y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021? c) ¿Qué relación existe entre el contenido y características de la tarea y el estrés laboral en los docentes que realizan clases	a) Determinar la relación entre las condiciones del lugar y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021 b) Determinar la relación entre la carga de trabajo y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021 c) Determinar la relación entre el contenido y características de la tarea y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución	a) Existe relación significativa entre las condiciones del lugar y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021 b) Existe relación significativa entre la carga de trabajo y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021 c) Existe relación significativa entre el contenido y características de la tarea y el estrés laboral en los docentes que realizan clases	Variable 1 <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones del lugar de trabajo • Carga de trabajo • Contenido y características de la tarea • Exigencias laborales • Papel laboral y desarrollo de la carrera • Interacción social y aspectos organizacionales • Remuneración de rendimiento Variable 2 <ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional • Despersonalización 	

<p>virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021?</p> <p>d) ¿Qué relación existe entre las exigencias laborales y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021?</p> <p>e) ¿Qué relación existe entre el papel laboral y desarrollo de la carrera y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021?</p> <p>f) ¿Qué relación existe entre la interacción social y aspectos organizacionales y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021?</p> <p>g) ¿Qué relación existe entre la remuneración del rendimiento y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021?</p>	<p>educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021</p> <p>d) Determinar la relación entre las exigencias laborales y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021.</p> <p>e) Determinar la relación entre el papel laboral y desarrollo de la carrera y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021.</p> <p>f) Determinar la relación entre la interacción social y aspectos organizacionales y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021.</p> <p>g) Determinar la relación entre la remuneración del rendimiento y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021</p>	<p>virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021.</p> <p>d) Existe relación significativa entre las exigencias laborales y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021.</p> <p>e) Existe relación significativa entre el papel laboral y desarrollo de la carrera y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021.</p> <p>f) Existe relación significativa entre la interacción social y aspectos organizacionales y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021.</p> <p>g) Existe relación significativa entre la remuneración del rendimiento y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de realización personal 	
---	---	---	---	--

Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Factores de riesgo psicosocial	Los factores de riesgo psicosociales son condiciones asociadas a la organización, el contenido del trabajo, la tarea realizada en 1000 de manera directa en la salud y el desempeño del empleado (Prado, 2019).	Valoración obtenida para los factores de riesgo psicosocial en función al puntaje obtenido en el cuestionario para medir los factores de riesgo psicosocial	Condiciones del lugar de trabajo	Nivel de ruido e iluminación Temperatura el ambiente de trabajo Higiene en el lugar de trabajo Equipo y materiales necesarios	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Nunca (0) Casi nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
			Carga de trabajo	Cantidad de actividades de la jornada diaria Trabajo que exigen en el fin de semana	10, 11, 12, 13, 14	
			Contenido y características de la tarea	Motivación en el trabajo Problemas con sus compañeros Adecuación laboral	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	
			Exigencias laborales	Complejidad de la tarea Exigencias laborales asociadas a la tarea	22, 23, 24, 25, 26 , 27, 28	
			Papel laboral y desarrollo de la carrera	Adecuación de las funciones del puesto Posibilidad de desarrollo profesional	29 30, 31, 32, 33, 34	
			Interacción social y aspectos organizacionales	Trabajo en equipo Relación con sus superiores Posibilidad de participación	35 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43	
			Remuneración de rendimiento	Satisfacción con el salario Programa de compensaciones	44 , 45, 46	

Estrés laboral	El estrés laboral es una reacción normal del del organismo, que de manera autónoma, sistémica e instantánea se presenta al intérprete de contingencia o exigencia percibida como potencialmente peligrosa para la integridad emocional, física, (Cólica, 2009)	Nivel de estrés laboral de los docentes que realizan clases virtuales obtenido en función del instrumento para medir el estrés laboral	Agotamiento emocional	Evidencia agotamiento por el trabajo Manifiesta fatiga en las mañanas por tener que ir a trabajar Muestra gran esfuerzo para trabajar con los alumnos Evidencia frustración en el trabajo.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Nunca (0) Una o varias veces al año (1) Una vez al mes o menos (2) Varias veces al mes (3) Una vez a la semana (4) Varias veces a la semana (5)
			Despersonalización	Trata a los alumnos como objetos impersonales Es insensible con la gente Se muestra despreocupado por lo que sucede con sus estudiantes. Cree que los estudiantes lo culpan por sus problemas	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17	
			Falta de realización personal	Evidencia dificultad para tratar los problemas de los estudiantes. Muestra insatisfacción por el trabajo realizado Se muestra poco activo en el trabajo Evidencia pérdida de calma en el trabajo	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26	

Anexo 03: Instrumentos de medición

CUESTIONARIO SOBRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

El presente cuestionario tiene por propósito evaluar acerca de factores de riesgo psicosocial, en su lugar de trabajo, para lo cual sírvase marcar con una X según considere que sea la respuesta más adecuada o la situación que corresponda de mejor manera a la percepción que Usted tiene de la misma. Sea totalmente sincero(a) para contribuir con la investigación.

Género	Masculino		Femenino						
Edad	20-30	31-40	41-50	51 a más					
Condición laboral	Contratado		Nombrado						
Grado de instrucción	Bachiller		Licenciado						
	Maestro(a)		Doctor (a)						
Escala de frecuencia			VALORACION						
Nunca			0						
Casi nunca			1						
Algunas veces			2						
Casi siempre			3						
Siempre			4						
N°	ITEMS				0	1	2	3	4
01	El ruido interfiere en sus actividades								
02	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada								
03	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada								
04	Existe mala higiene en su área de trabajo								
05	Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores								
06	Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores								
07	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza								
08	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar								
09	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo								
10	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo								
11	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades								
12	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)								
13	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa								
14	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo								
15	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido								
16	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros								
17	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos								
18	Participa en proyectos que no son de su interés								
19	Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad								
20	Realiza actividades que no son de su especialidad								
21	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal								
22	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja								
23	Requiere alto grado de concentración								
24	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o								

	sentado)						
25	Hace uso de verbalización constante						
26	Requiere de esfuerzo visual prolongado						
27	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa						
28	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad						
29	Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado						
30	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo						
31	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles						
32	El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas						
33	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas						
34	Falta de apoyos para mejorar su formación y/o capacitación						
35	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo						
36	Requiere participar en diversos grupos de trabajo						
37	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato						
38	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados						
39	Los sistemas de control del personal son incorrectos						
40	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo						
41	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones						
42	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa						
43	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral						
44	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza						
45	Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones.						
46	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica						

**INVENTARIO DEL SÍNDROME DE ESTRÉS LABORAL
MASLACH PARA DOCENTES**

INSTRUCCIONES:

Estimado DOCENTE a continuación usted encontrará un conjunto de afirmaciones a las que deberá responder con la mayor sinceridad, para la cual coloque una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados:

Nunca	Una o varias veces al año	Una vez al mes o menos	Varias veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana						
0	1	2	3	4	5						
N°	ITEMS					0	1	2	3	4	5
01	Se ha vuelto más insensible con la gente desde que ejerce esta profesión										
02	Trabajar directamente con personas le produce estrés										
03	Siente que los alumnos le culpan por sus problemas										
04	Tiene remordimientos por el trato a sus colegas de trabajo										
05	No participa de las reuniones de trabajo que hay en su Institución										
06	Se siente emocionalmente agotado por su trabajo										
07	Se irrita fácilmente con sus colegas y estudiantes										
08	Siente que los alumnos nunca están satisfechos con su trabajo										
09	Siente que no puede dar más en su trabajo										
10	Se siente cansado(a) al final de la jornada										
11	No le preocupa lo que les ocurrirá a los alumnos										
12	Se siente poco realizado en su trabajo										
13	Se siente frustrado(a) en su trabajo										
14	Siente que no puede resolver los problemas de sus estudiantes										
15	Se siente aburrido(a) en su trabajo										
16	Se siente fatigado(a) cuando se levanta por la mañana para ir a trabajar										
17	Se ha vuelto criticón(a) y solo busca defectos en su centro de trabajo										
18	No se acuerda de los nombres y de la situación escolar de sus estudiantes										
19	Se siente culpable por las actitudes en su trabajo										
20	Se enoja fácilmente al enseñar										
21	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo										
22	No le preocupa que este trabajo le endurezca emocionalmente										
23	Cree que está trabajando demasiado										
24	Cree que los alumnos son objetos y no personas										
25	No le apetece atender a los estudiantes										
26	Últimamente llora con facilidad por cualquier motivo										

Gracias por su colaboración

Anexo 04: Base de datos

N°	Factores de riesgo psicosociales																																																		
	Condiciones del lugar de trabajo									Carga de trabajo					Contenido y características de la tarea										Exigencias laborales								Papel laboral y desarrollo de la carrera						Interacción social y aspectos organizacionales						Remuneración de rendimiento						
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I38	I39	I40	I41	I42	I43	I44	I45	I46					
1	1	2	2	1	0	0	2	0	1	0	1	1	2	2	1	2	0	2	0	0	2	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	2	1	0	2	1	2	2	0	1	1					
2	1	2	2	2	1	1	0	2	1	0	2	1	0	1	2	1	1	0	0	2	2	1	1	2	2	2	2	0	1	1	2	0	2	2	1	2	2	2	1	0	2	2	2	1	2	1					
3	2	2	0	1	0	2	1	0	2	2	1	0	0	1	2	0	0	0	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	0	1	0	0	0	1	2	0	2	0	2	0	0	0	0	1	1					
4	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0				
5	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0				
6	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2					
7	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1			
8	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0			
9	1	2	0	2	3	0	1	3	0	2	3	0	2	0	1	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	1	1	2	0	2	3	0	3	2	1	0	2	0	1	1	0	1	0	3	2	3					
10	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1				
11	1	0	3	3	1	1	1	2	0	1	3	0	3	1	1	2	0	1	1	0	2	2	2	3	2	0	1	1	0	0	3	3	1	1	2	0	1	3	3	2	2	2	3	1	3	2					
12	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1				
13	3	4	4	3	4	2	2	2	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3					
14	0	1	2	1	2	0	1	2	0	1	2	0	2	0	2	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	2	2	1	1	2	0	0	1	2	0	0	1	2	0	1	1	2	1	1				
15	2	0	2	1	2	2	2	1	0	1	0	1	2	2	0	1	0	1	1	0	1	0	1	2	1	1	0	0	2	0	2	1	2	0	2	2	1	0	1	2	2	1	0	0	2	2					
16	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1				
17	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3				
18	1	2	2	0	2	0	1	2	1	0	0	0	2	0	0	1	0	1	0	1	0	0	2	1	2	2	1	0	1	2	2	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	2	2	1	2			
19	0	1	0	2	2	0	0	1	2	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	2	2	2	2	0	0	1	1	1	0	2	2	1	1	2	1	0	0	1	1	2	2	0					
20	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0			
21	4	3	2	2	3	1	4	4	2	3	2	1	2	0	3	4	2	4	1	2	3	3	4	3	2	2	4	2	4	4	0	0	1	1	2	1	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2				
22	1	2	0	0	2	0	0	0	2	1	0	0	2	0	0	1	0	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	0	2	0	1	2	1	2	0	1	0	0	1	2	2	0	2	2	2	2			
23	3	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	4	4	3	3				
24	2	2	1	3	2	2	2	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	1	2	3	1	2	2	3	2	2	1	1	2	3	2	3	1	2	2	3	1				
25	3	1	3	1	1	3	2	3	1	2	1	1	2	3	1	3	2	2	3	3	1	3	3	1	3	2	1	2	3	3	1	2	3	1	2	2	1	3	1	1	3	1	1	2	3	2					
26	2	2	0	1	0	2	2	1	2	0	1	2	1	0	1	1	0	1	2	0	0	0	0	0	2	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	2	0	2	0	2	0			
27	1	2	4	3	4	0	2	1	3	0	4	4	2	1	1	4	1	0	4	4	4	0	2	1	2	4	1	1	2	0	0	3	0	1	4	1	1	4	0	4	3	4	2	2	2	0					
28	1	1	0	1	0	2	2	2	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	0	1	0	1	0	0	1	0	2	0	2	2	0	0	2	1	1	2	0	2	1	1	0	1	1	0	1				
29	2	1	0	1	2	2	2	0	2	2	2	2	2	0	2	2	0	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	0	2	0	2	1	2	1	0	2	1	0	2	1	0	0	2	2					
30	0	1	1	1	2	0	0	1	1	2	2	0	0	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	0	2	0	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	2	0	2	1	2	1	1			
31	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0			
32	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	1	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	3	1	3	3	3	3	1					
33	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0			
34	0	1	1	3	0	2	0	1	1	1	2	1	2	0	1	1	0	0	0	3	3	1	0	1	3	3	1	3	1	3	3	3	0	2	2	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	3	0				
35	1	1	2	1	1	1	3	3	2	1	2	1	1	2	2	3	3	1	1	3	3	2	3	2	1	2	3	1	3	1	1	2	1	2	3	3	2	1	3	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3		

36	2	0	3	3	4	2	4	0	3	3	4	1	2	1	0	4	0	0	1	3	1	1	1	4	4	0	2	1	4	0	2	4	0	2	4	3	0	2	2	3	0	1	0	2	0	0	1					
37	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0					
38	2	2	1	1	1	0	1	1	0	0	1	2	2	0	2	1	1	1	2	0	2	0	0	0	0	2	1	0	2	1	0	2	1	0	1	0	1	2	2	1	0	0	2	2	1	0						
39	1	2	3	2	1	2	1	1	3	1	2	1	3	2	1	2	3	2	3	2	1	1	3	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	3	1	3	2	2	1	1						
40	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0						
41	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0						
42	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2						
43	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0					
44	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	1	2	3	3
45	4	2	4	2	2	4	2	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	4	2	3	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4			
46	4	2	4	2	2	3	4	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	4	4	2	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4	2	4			
47	3	1	2	3	2	1	3	1	3	2	2	3	2	1	3	3	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	1	3	3	1	3	3	1	3	3	2	2	1	1	3	2	2	1			
48	0	2	1	0	0	0	1	1	0	0	2	1	1	1	0	2	0	1	2	0	0	0	2	0	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	0	1	2	0	1	2	2	2	2	2	0	2	1	2	0		
49	1	1	0	2	1	0	0	1	1	0	0	2	0	1	2	0	2	1	0	0	1	1	1	1	2	1	0	0	1	1	0	0	2	0	2	0	0	2	0	2	0	2	1	0	0	1	0	0	1	1		
50	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1		
51	2	2	0	2	1	1	2	2	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	2	0	0	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	1	0	0	0	0	0	2	2	2	2	1	2	1	1	2	0	0			
52	2	3	1	2	1	1	3	1	3	2	3	1	1	2	2	3	1	2	1	1	3	1	2	3	1	3	1	1	2	2	3	1	3	3	2	1	1	3	3	2	1	1	3	3	2	1	2	1	2			
53	1	1	0	0	1	2	0	2	1	1	0	0	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	0	2	2	1	1	1	0	0	0	1	0	2	2	1	2	0	2	2	0	0	0			
54	2	2	2	3	3	1	1	2	1	3	3	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	3	3	1		
55	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1			
56	2	1	1	3	1	1	2	2	1	1	3	1	2	1	3	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	0	2	1	3	2	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	2	1			
57	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1			
58	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0			
59	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0			
60	3	3	2	2	4	3	3	4	4	2	3	4	2	2	4	2	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	2	4	4	2	4	3	2	3	4	4	2	4	3	4				
61	3	0	2	0	2	3	3	1	1	1	0	3	1	1	2	2	2	3	3	1	3	3	1	2	3	3	1	3	2	1	2	3	0	1	3	0	3	3	1	1	1	0	1	0	3	1	1					
62	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1			
63	1	1	0	2	2	0	1	1	2	1	0	1	2	0	2	0	0	2	2	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	0				
64	0	0	2	2	0	2	2	2	1	1	0	0	1	2	0	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	2	0	0	1	1	0	0				
65	3	2	1	0	2	3	3	1	2	2	0	2	1	0	2	2	1	3	0	1	1	3	3	1	3	3	1	2	3	0	3	1	0	1	2	0	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	0				
66	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	4	2	2	4	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	4				
67	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2				
68	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	4	2	2	2	3	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	2	4	2	3	4
69	1	2	2	1	2	0	2	0	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	2	1	1	0	2	0	1	2	1	0	0	0	2	0	0	2	2	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	2	0	1		
70	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0		
71	1	4	4	0	2	1	4	2	3	1	0	1	2	4	1	1	0	0	2	1	4	2	0	2	4	2	0	4	4	1	0	2	4	4	3	2	3	3	4	1	4	4	1	4	0	2	4	0	2			
72	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0		
73	3	2	3	2	2	0	0	1	3	0	0	1	0	0	2	1	2	0	2	0	1	3	0	2	0	3	3	1	1	1	0	1	2	0	1	0	2	0	1	0	2	0	1	0	2	3	0	2	3			
74	0	2	1	1	1	1	0	2	0	2	1	2	2	0	0	1	2	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	2	1	1	2	0	1	2	0	2	2	0	1	2	1	0	2	2	2	1	1	2				
75	3	4	3	4	4	4	2	3	2	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	4	3	2	2	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	2			
76	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0																			

N°	Estrés laboral																									
	Agotamiento emocional									Despersonalización									Baja realización personal							
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26
1	2	1	2	0	0	1	0	1	2	1	1	0	0	1	0	2	2	1	1	2	2	0	1	0	0	1
2	2	1	1	2	1	0	2	2	1	0	0	1	2	1	0	0	2	0	2	0	2	2	2	0	2	2
3	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	2	2	0	0	2	2	0	2	1	1	1	0	0	1
4	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0
5	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
6	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5
7	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1
8	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1
9	1	2	0	3	1	3	0	0	0	0	0	2	0	1	2	3	0	3	2	0	3	0	1	3	0	1
10	1	3	2	3	3	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	3	3	2	2	3	1	1	3	1	2	2
11	0	3	0	2	3	3	3	3	1	0	2	0	3	0	3	0	2	0	0	2	3	2	3	1	1	2
12	2	2	2	2	1	2	2	1	0	0	2	0	2	0	0	0	0	2	1	1	2	0	0	2	1	2
13	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	3	5	5	3	4	4	4	3	4	5	3	5
14	0	0	2	1	1	0	2	2	1	0	2	1	1	0	0	0	2	2	2	1	1	0	1	1	2	1
15	1	2	2	1	2	2	1	0	2	1	2	1	2	0	1	0	2	1	2	1	2	2	2	0	0	1
16	0	0	2	0	1	0	0	2	1	0	2	0	1	2	2	0	1	2	1	2	0	0	1	1	2	0
17	2	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	2	2	4	4	2	4	4	3	4	4	2	2	3	4	2
18	1	2	0	1	0	2	0	2	2	2	0	1	1	2	0	1	1	2	1	0	0	1	1	2	1	1
19	3	2	1	2	2	1	2	2	1	0	1	3	2	2	1	3	2	2	3	1	1	1	0	2	2	3
20	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
21	2	3	4	5	0	4	5	1	1	3	2	4	5	1	1	3	5	4	2	3	5	0	2	2	0	2
22	0	1	3	1	2	1	3	2	1	0	1	2	1	3	0	2	1	1	3	1	3	1	1	0	2	1
23	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	5	3	3	3	5	5	5	3	4	4	5
24	4	2	4	2	3	2	4	3	2	2	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	2
25	4	4	3	4	2	3	2	3	2	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4
26	1	2	0	1	2	0	0	2	0	0	2	1	0	0	1	1	1	2	0	0	2	1	2	1	2	1
27	3	4	1	0	5	5	0	5	5	4	0	3	3	1	5	2	3	3	0	4	0	0	2	5	1	2
28	3	3	0	1	0	0	2	2	1	1	1	3	2	1	3	0	0	3	0	1	0	1	1	0	1	3
29	3	2	2	0	0	1	1	1	1	2	2	0	1	3	0	3	0	1	2	0	1	0	1	0	1	0
30	1	2	0	2	2	1	0	2	0	0	1	0	2	1	1	0	2	2	2	1	1	2	1	1	2	0
31	1	1	2	1	1	2	0	2	0	2	1	0	0	0	0	1	0	1	2	2	1	1	1	2	1	1
32	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	2
33	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0
34	3	2	2	2	2	2	0	2	0	0	3	3	0	1	3	2	3	3	3	3	2	1	0	2	3	0
35	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	4	4	2	2	3	4	2	3	2	3	3	2	4	4	3

36	2	2	2	0	0	2	1	3	0	1	2	1	5	0	5	4	1	2	4	3	4	3	5	2	0	1
37	2	0	2	0	2	2	1	0	2	1	1	0	1	1	1	1	2	2	1	1	0	1	2	2	1	1
38	1	3	2	2	2	2	0	0	1	0	1	3	3	3	0	3	2	3	0	2	0	2	1	1	2	3
39	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2	2	4	3	3	4	2
40	2	2	0	2	2	1	2	1	1	0	1	0	0	0	1	1	2	1	0	1	1	2	2	1	1	1
41	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0
42	2	2	2	2	1	2	1	3	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	1	3	2	1	2
43	1	0	2	2	2	2	0	0	2	0	1	2	1	2	0	1	0	0	0	0	2	2	0	1	0	1
44	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	2	4	2	4	2	2	3	4	3	4	4	2	3	4	3
45	3	3	3	5	3	3	3	5	4	3	4	5	3	4	4	5	3	5	5	3	5	3	5	3	3	5
46	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	3	3	3	5
47	4	3	3	2	2	4	2	4	2	4	3	2	2	4	4	2	2	4	4	2	3	3	3	3	2	3
48	2	2	2	2	1	1	0	0	2	0	1	2	1	0	2	1	0	1	0	2	2	2	2	0	1	1
49	3	1	0	0	1	0	2	2	2	3	0	1	2	1	1	0	2	2	0	0	3	2	1	3	3	2
50	1	2	1	2	1	1	2	3	1	1	2	1	1	3	1	3	3	3	3	2	3	2	1	1	3	2
51	0	0	2	1	0	1	1	0	1	1	2	0	0	2	1	2	1	2	0	1	0	0	1	0	0	1
52	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	4	3	2	3	3	4	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3
53	1	0	3	1	3	3	3	2	0	1	0	2	1	2	1	0	2	0	3	2	1	3	1	1	0	2
54	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4
55	0	2	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	2	1	2	0	2	1	2	0	1	2	0	0	0	2
56	4	3	4	4	4	2	4	4	3	2	4	3	4	4	4	2	4	2	4	3	3	3	4	3	2	3
57	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	1	1	3	2	3	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2
58	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0
59	0	0	2	2	1	2	0	1	0	0	1	1	2	2	2	1	0	1	1	1	0	2	2	1	1	0
60	5	3	5	3	3	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	3	4	5	3	3	5	5	3
61	1	2	3	0	1	0	1	0	1	1	3	0	0	1	0	1	3	1	0	0	1	1	1	3	0	2
62	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0
63	1	1	1	1	1	2	2	2	2	0	2	0	0	0	0	0	1	0	2	2	0	0	0	1	0	1
64	3	1	2	1	0	3	3	0	0	2	2	3	3	3	1	0	0	2	0	2	0	0	2	2	0	0
65	1	1	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	1	3	3	2	2	1	3	0	2	0	3	2	0	0
66	4	5	3	4	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	3	3	3	5	5	3	5	4	3	3	3	5
67	2	3	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4
68	4	3	5	5	5	3	3	4	4	3	5	5	5	4	3	5	3	3	4	4	5	5	5	3	3	5
69	2	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2	1	0	2	2	1	0	2	0	2	1	1	1
70	0	0	1	1	0	1	2	0	0	0	1	2	2	2	2	2	0	2	1	1	1	0	1	0	0	2
71	5	4	2	3	3	2	3	4	5	2	0	1	0	1	1	0	2	4	5	4	4	4	1	5	1	1
72	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1
73	2	0	0	1	3	2	0	0	2	2	3	2	2	3	2	2	0	1	2	1	2	0	0	0	1	0
74	0	3	0	3	1	0	2	3	1	1	1	2	0	2	3	0	2	0	3	3	0	0	1	1	2	0
75	3	5	4	5	4	4	3	5	3	4	4	5	5	3	5	3	5	3	4	3	3	3	4	3	5	4
76	2	0	2	0	1	2	2	1	0	1	0	1	2	0	0	2	2	2	0	0	2	2	2	1	2	1
77	2	1	0	0	2	2	0	0	1	2	0	1	2	1	2	0	2	1	2	0	0	1	0	0	0	2
78	3	4	4	5	4	3	4	5	3	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4
79	3	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	4	3	2	3	4	4	2	4	4	4	3	2	4	2	4
80	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	2	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4
81	3	4	4	2	3	3	3	3	2	4	4	2	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3
82	2	2	4	4	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	4	3	2	4	2	4	4	3
83	2	4	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	4	4	3	3	2	4	3	2	2	4	3	2
84	2	0	3	0	2	2	3	3	0	2	3	2	0	2	1	2	1	3	1	1	2	2	3	1	1	2
85	2	2	0	0	1	0	1	1	1	2	0	0	3	1	0	0	2	1	3	2	2	3	1	1	1	1
86	0	1	1	0	0	2	0	2	1	1	1	1	0	2	1	2	2	1	1	0	0	0	1	2	2	0

Anexo 05: Informe de Turnitin

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES QUE REALIZAN CLASES VIRTUALES EN LA I.E. SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS DE CUSCO, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%	24%	2%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
3	repositorio.autonmadeica.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
6	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%

9	repositorio.upica.edu.pe	1%
Fuente de Internet		
10	1library.co	1%
Fuente de Internet		
11	repositorio.unsaac.edu.pe	1%
Fuente de Internet		

Excluir citas Apagado

Excluir bibliografía Activo