



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

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

TESIS

**“ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTRAFAMILIARES
EN TIEMPOS DE PANDEMIA DE LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA “CÉSAR VALLEJO” –
JULIACA, 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Yudy Lili Negrete Mamani

Yaneth Vilca Aliaga

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología

Docente asesor

Dra. Obando Peralta, Ena Cecilia

Código Orcid N° 0000-0001-5734-6764

Chincha, Ica, 2021

Asesora

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Miembros del jurado

- Dr. Edmundo Gonzáles Zavala
- Dr. William Chu Estrada
- Dr. Martín Campos Martínez

DEDICATORIA

A mi familia, quienes me guían y apoyan incondicionalmente. A mis docentes quienes me formaron e inspiraron.

Yaneth

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan importante de mi vida profesional. A mi familia por su apoyo incondicional y comprensión. Finalmente, a todos los que me apoyaron para que este trabajo sea una realidad.

Yudy

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a la Universidad Autónoma de Ica, por su compromiso y apoyo a los estudiantes en el programa de titulación.

A la I.E.S. “César Vallejo” de Juliaca, por habernos brindado el apoyo necesario para el proceso de aplicación de los instrumentos de recolección de datos y hacer posible la culminación del trabajo de investigación.

A todas las personas que nos apoyaron en el proceso y culminación del trabajo de investigación.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE Tablas.....	ix
ÍNDICE DE figuras.....	xii
RESUMEN.....	14
ABSTRACT.....	15
I. INTRODUCCIÓN.....	16
II. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA.....	18
2.1. Descripción del problema.....	18
2.2. Pregunta de investigación general.....	23
2.3. Preguntas de investigación específica.....	24
2.4. Objetivo general y específicas.....	24
2.4.1. Objetivo general.....	24
2.4.2. Objetivo específica.....	24
2.5. Justificación e importancia.....	25
III. MARCO TEÓRICO.....	27
3.1. Antecedentes.....	27
3.2. Bases teóricas.....	39
3.2.1. Definición de Estrés Laboral.....	39
3.2.2. Causas del Estrés Laboral.....	41
3.2.3. Efectos del estrés laboral en el individuo.....	43
3.2.4. Efectos del estrés laboral en las entidades.....	47

3.2.5.	Efectos del estrés laboral en el ámbito familiar.....	47
3.2.6.	Tipos de estrés laboral.....	48
3.2.7.	Modelo tridimensional del burnout de Maslach.....	49
3.2.8.	Dimensiones del Estrés laboral o síndrome de Burnout.....	49
3.3.	Relación intrafamiliar.....	51
3.3.1.	La familia.....	51
3.3.2.	Tipos de familia.....	52
3.3.3.	Funciones de la familia.....	52
3.3.4.	Conceptualización de relación intrafamiliar.....	53
3.3.5.	Componentes de relación intrafamiliar.....	53
3.3.6.	Tipos de relaciones intrafamiliares.....	55
3.3.7.	Convivencia familiar durante la crisis de COVID19.....	55
3.4.	Marco conceptual.....	58
IV.	METODOLOGÍA.....	61
4.1.	Tipo y nivel de investigación.....	61
4.2.	Diseño de la investigación.....	61
4.3.	Hipótesis general y específicos.....	62
4.3.1.	Hipótesis general.....	62
4.3.2.	Hipótesis específica.....	62
4.4.	Variables.....	63
4.4.1.	Variable x.....	63
4.4.2.	Variable Y.....	63
4.5.	Operacionalización de las variables.....	64

4.6.	Población – muestra	65
4.6.1.	Población	65
4.6.2.	Muestra	66
4.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	68
4.7.1.	Técnicas.....	68
4.7.2.	Instrumentos	68
4.7.3.	Validez y confiabilidad.....	71
4.8.	Técnicas de análisis e interpretación de datos	76
V.	RESULTADOS	77
5.1.	Presentación de los resultados.....	77
5.1.1.	Pruebas de normalidad	77
5.2.	Análisis de los resultados	78
5.3.	Contrastación de hipótesis.....	99
VI.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	105
6.1.	Análisis descriptivo de los resultados.	105
6.2.	Comparación de resultados con el marco teórico.....	105
	CONCLUSIÓN	112
	RECOMENDACIONES.....	113
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	115
	ANEXOS.....	123
	Anexo 1: Matriz de consistencia	124
	Anexo 2: Matriz de elaboración de instrumento	125
	Anexo 3: Instrumentos de medición.....	126
	Anexo 4: Base de datos de la investigación	129
	Anexo 5: Validación por juicio de expertos	132

Anexo 6: Solicitud de autorización para aplicación de instrumentos.....	142
Anexo 7: Autorización para la aplicación de instrumentos.....	143
Anexo 8: Constancia de aplicación de instrumentos.....	144
Anexo 9: Informe de Turnitin al 28% de similitud.....	153
Anexo 10: Evidencia fotográfica.....	155

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población de docentes de la I. E. “César Vallejo”-Juliaca	65
Tabla 2: Muestra de docentes de la I. E. “César Vallejo”-Juliaca	67
Tabla 3 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.....	77
Tabla 4 Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de la I. E. “ César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según grupos de edad.....	78
Tabla 5 Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según nivel de estrés laboral.	80
Tabla 6 Distribución de frecuencias para los docentes del nivel secundario en tiempos de pandemia de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según nivel de relaciones intrafamiliares	81
Tabla 7 Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según nivel de agotamiento emocional.....	83
Tabla 8 Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según nivel de despersonalización	84
Tabla 9: Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según nivel de realización personal	86
Tabla 10: Distribución de frecuencias para los docente en tiempos de pandemia de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según nivel de unión y apoyo.....	87

Tabla 11 Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según nivel de expresión	89
Tabla 12: Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según nivel de dificultades	90
Tabla 13: Estrés laboral asociado a las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca.....	91
Tabla 14: Agotamiento emocional asociado a las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca.	93
Tabla 15: Despersonalización asociado a las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca.....	95
Tabla 16: Realización personal asociado a las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca	97
Tabla 17: Relación entre el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad Juliaca.	99
Tabla 18: Relación entre el agotamiento emocional y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad Juliaca.....	101

Tabla 19: Relación entre la despersonalización y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad Juliaca..... 102

Tabla 20: Relación entre la realización personal y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad Juliaca..... 103

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según grupos de edad.....	79
Figura 2: Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según nivel de estrés laboral	80
Figura 3: Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de una I. E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según nivel de relaciones intrafamiliares.	82
Figura 4: Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según nivel de agotamiento emocional.....	83
Figura 5. Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según nivel de despersonalización.	85
Figura 6: Distribución de frecuencias para los docentes del nivel secundario en tiempos de pandemia de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según nivel de realización personal	86
Figura 7: Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según nivel de unión y apoyo.....	88
Figura 8: Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según nivel de expresión	89

Figura 9: Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según nivel de dificultades	91
Figura 10: Estrés laboral asociado a las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca.....	92
Figura 11: Agotamiento emocional asociado a las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca.	94
Figura 12: Despersonalización asociado a las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca.....	96
Figura 13: Realización personal asociado a las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca	98

RESUMEN

La investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la Institución Educativa “César Vallejo”- Juliaca, 2021, la metodología es cuantitativo, básico, descriptivo correlacional, el diseño no experimental de corte transversal, con una muestra de 41 docentes, se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de evaluación de relación intrafamiliar.

Los resultados indican que el nivel de estrés laboral de los docentes es alto en un 58.5% y en las relaciones intrafamiliares en su mayoría de ellos presenta un nivel medio bajo que representan el 73.2%; y presenta una correlación significativa inversa en 53.2% entre ambas variables de estudio. Por otra parte, existe una correlación del agotamiento emocional asociado con las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes en 51.2%, lo que indica que los docentes muestran un nivel alto de agotamiento emocional y su vez las relaciones intrafamiliares presentan un nivel medio bajo. Asimismo, Despersonalización asociado a las relaciones intrafamiliares de los docentes en un 53.7% se muestran en nivel alto de despersonalización y a su vez la relación intrafamiliar presenta un nivel medio bajo; también, la realización personal asociado a las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes en un 63.4% muestran un nivel bajo de realización personal y a su vez las relaciones intrafamiliares presentan nivel medio bajo.

En conclusión, existe una correlación significativa inversa entre el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares en los docentes en tiempos de pandemia, estadísticamente significativa ($r_s = -0,615$, $p_valor = 0,000 < 0,05$).

Palabras claves: Docentes, Estrés laboral, Pandemia, Relación intrafamiliar.

ABSTRACT

The purpose of the research is to determine the relationship that exists between work stress and intrafamily relations in times of pandemic of teachers of the Educational Institution "César Vallejo" - Juliaca, 2021, the methodology is quantitative, basic, correlational of Non-experimental correlational descriptive design, with a sample of 41 teachers, the Maslach Burnout Inventory and the Intrafamily Relationship Assessment Scale were used.

The results indicate that the level of work stress of teachers is high in 58.5% and in intrafamily relationships, most of them present a low average level that represents 73.2%; and presents a significant inverse correlation in 53.2% between both study variables. On the other hand, there is a 51.2% correlation of emotional exhaustion associated with intra-family relationships in times of the teachers' pandemic, which indicates that teachers show a high level of emotional exhaustion and, in turn, intra-family relationships present a medium-low level. Likewise, 53.7% of teachers show a high level of depersonalization associated with intrafamily relationships of teachers and in turn the intrafamily relationship presents a medium low level; Also, 63.4% fulfillment associated with intrafamily relationships in times of pandemic shows a low level of personal fulfillment and in turn intrafamily relationships present a low medium level.

In conclusion, there is a statistically significant inverse significant correlation between work stress and intra-family relationships in teachers in times of pandemic ($r_s = -0.615$, $p_value = 0.000 < 0.05$).

Keywords: Teachers, Work stress, Pandemic, Intrafamily relationship.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado: Estrés laboral y relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la Institución Educativa “Cesar Vallejo” - Juliaca, 2021. Tiene como propósito establecer la relación que existe entre las variables de estudio (Estrés laboral y Relación intrafamiliar), ya que actualmente se observa y evidencia que el trabajo de los docentes se ha trasladado al hogar, la adaptación a esta nueva modalidad de trabajo ha generado momentos de tensión, por varios motivos como: uso de las nuevas herramientas tecnológicas, medios virtuales, el uso de internet y preparación de material didáctico, equipamiento, entre otros. Asimismo, el confinamiento obligatorio afectó a la ciudadanía y familias en general. Por otro lado, los docentes se vieron obligados a adaptarse a estos nuevos cambios del trabajo remoto, compartiendo el mismo espacio con los integrantes de la familia, trayendo consigo dificultades a nivel familiar.

Esta investigación, está organizada mediante capítulos para una mayor comprensión y entendimiento del mismo.

En el capítulo I, se presenta la parte de la introducción respectiva.

En el capítulo II, se describe el planteamiento del problema, la pregunta de investigación general, preguntas de investigación específica, objetivo general y específico, y la justificación e importancia que tiene el presente estudio.

En el capítulo III, se desarrolla el marco teórico, antecedentes a nivel internacional, nacional y local; también, las bases teóricas y el marco conceptual.

En el capítulo IV, se presenta la metodología, el cual incluye, tipo de investigación, nivel, diseño, hipótesis general y específica, variables respectivas, así como la operacionalización de variables, población y

muestra, técnicas e instrumentos de recolección de información y técnicas de análisis e interpretación de datos.

En el capítulo V, se presenta los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación.

En el capítulo VI, se presenta el análisis de los resultados de la investigación. Asimismo, en la parte final se presenta las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas utilizadas en este trabajo de investigación y anexos.

II. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

En la actualidad a nivel mundial, todas las personas vienen siendo afectadas por la pandemia del COVID 19 en diversos aspectos de su vida, en lo personal, familiar, cultural, social y económico. En el Perú, estos acontecimientos han afectado a los sectores, organizaciones, entidades públicas y privadas en su funcionamiento. Uno de los sectores más afectados es el ámbito educativo, ya que las instituciones educativas tuvieron que suspender las actividades académicas presenciales y empezar a realizar el trabajo remoto (aprendo en casa). Por consiguiente, los docentes tuvieron que tomar algunas medidas para la continuidad del trabajo pedagógico y no perjudicar el desarrollo de los aprendizajes en los estudiantes. Asimismo, tuvieron que adaptarse a la nueva forma de trabajo virtual y aprender nuevas estrategias para el trabajo remoto. Frente a ello, los docentes muestran insatisfacción laboral, presentando signos de frustración, tensión, desmotivación, al no poder adaptarse con facilidad a este nuevo trabajo virtual. También, creando inestabilidad en la relación intrafamiliar entre los integrantes de la familia en su bienestar personal, familiar y social.

Según Leka, Griffiths y Cox (2014), refieren que el estrés laboral es la reacción que tiene una persona ante nuevas situaciones que implica presiones y alta exigencia en su trabajo, ya que tienen que adquirir conocimientos, capacidades y habilidades para afrontar los nuevos retos y formas de trabajo. Al mismo tiempo, Selye (1980), citado por Guillen, Guil y Mestre (s.f), quién definió al estrés como la respuesta inespecífica del organismo a toda exigencia hecha sobre la persona, esta respuesta produce en la persona un estado de desequilibrio corporal, que es ocasionado por un estímulo externo.

Asimismo, Del Hoyo (2018), refiere que el estrés laboral son manifestaciones físicas, psicológicas y comportamiento que muestra el

trabajador, ya que trata de adaptarse a nuevas situaciones o cambios que son provenientes de estímulos internos y externos. En tal sentido, el estrés laboral surge por lo que percibe la persona al no poder adaptarse a las nuevas exigencias del trabajo (nuevos conocimientos, responsabilidades, retos, entre otros). Que exige la institución o la empresa y así surge el problema del estrés en la persona.

Por otro lado, este problema también está relacionado con los conflictos del hogar, afectando las relaciones intrafamiliares. Según Satir (1991), citado por Romero (2018), refiere que las relaciones familiares se establecen por las interacciones entre todos los miembros de la familia, estas relaciones permiten la unidad familiar y el logro de objetivos. Sin embargo, la comunicación entre ellos, permite regular o equilibrar el sistema familiar, para poder solucionar conflictos, establecer normas y reglas que ayudan a identificar algunos comportamientos o actitudes de cualquier miembro que pueda afectar al bienestar de la familia. En la actualidad, Perea (2006), manifiesta que las relaciones familiares, también se les denominan “relaciones puras”, ya que entre ellos existe un apoyo mutuo y desinteresado, en bien de la estabilidad y unión familiar, además entre ellos deben existir vínculos de igualdad, donde prevalezcan valores y sentimientos como eje primordial dentro de la familia.

Al respecto, Buendía (1999), manifiesta las relaciones puras son necesarias para contrarrestar el estrés que se experimenta en la actualidad. Por ello, es importante establecer buenas relaciones intrafamiliares, para poder desarrollarnos, crecer y fortalecernos adecuadamente como familia y poder afrontar entre todos los diversos cambios. Por consiguiente, mantener la unión, el amor, apoyo, la comunicación y confianza es la clave para lograr la plenitud y desarrollo integral en la familia de la persona para afrontar los desafíos laborales.

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud mental, es considerada como un “proceso dinámico de bienestar a nivel personal, laboral y familiar, que permite a las personas desplegar sus habilidades,

afrontar el estrés normal de la vida cotidiana que se genera por algunos cambios bruscos; trabajar de forma productiva, beneficiosa y significativa para contribuir con su entorno.

Por ello, es necesario implementar estrategias que permitan a las personas reducir los problemas de estrés laboral. Por otro lado, el COVID-19 ha repercutido negativamente en la salud mental de las personas, más aún en los grupos poblacionales más vulnerables. La incertidumbre por la enfermedad, el distanciamiento, el aislamiento y la cuarentena, han agravado la salud emocional de los docentes en esta nueva situación socio-emocional. Además, la pandemia ha cambiado la vida de muchas personas y en particular sus costumbres diarias. (Hernández, 2020).

Al respecto, en la segunda encuesta que realiza Elige Educar en tiempos de pandemia el 77% de docentes afirman estar estresados en el ámbito de la educación a distancia, lo cual implica a más de 4 mil docentes educadores y directores a lo largo de Chile. Además, se da a conocer que 87% de los docentes padece agobio y tensión, debido a esto; el 83% sufre alteraciones de sueño; el 72% tiene dificultades para disfrutar sus actividades diarias; también, el 67% sienten disminución de su felicidad y el 62% experimentan falta de concentración.

En ese mismo contexto, conforme a la muestra, el 44% de los docentes reporta síntomas “indicativos de presencia de psicopatología”, mientras en un 25% señalaron tener “sospecha de psicopatología”. También, refiere que de cada 10 docentes 7 aseguran que la nueva modalidad de trabajo afecta en su vida personal y más aún en mujeres en un 80%. Por consiguiente, el trabajo remoto afecto a un gran porcentaje a los docentes, provocando problemas de salud mental. (Elige Educar 2020).

Por otra parte, entre enero a noviembre el MINSA atendió a más de 324 mil casos de ansiedad, 170 mil de depresión, 47 mil de consumo de sustancias psicotrópicas y alcohol y más de 99 mil casos de violencia. En tal sentido, la ansiedad se incrementa en gran porcentaje en tiempos de

pandemia. Aunado a esto, Garay (2020), manifiesta que el 70% de los peruanos se han visto afectados en su salud mental a causa de la pandemia del COVID-19, según estudios realizados por el Ministerio de Salud (MINSA) existe un incremento significativo en casos de ansiedad. También, refiere que de cada 10 peruanos siete personas atraviesan por un problema de salud mental. Asimismo, la psiquiatra Kelly Castro, jefa del Centro de Salud Mental Comunitario de la Universidad de San Marcos, manifestó que se registra una mayor cantidad de llamadas relacionados con síntomas de ansiedad.

Por otra parte, la pandemia ha golpeado la vida familiar y social de las personas, modificando los hábitos laborales, sociales y académicos. También, ha ocasionado ciertas fricciones en la convivencia y en las relaciones de padres e hijos. Para los expertos el problema de convivencia se ha generado por los miedos, la incertidumbre, y los hijos percibieron este cambio de inseguridad con menos autocontrol. Además, el hecho de pasar más tiempo juntos incrementó los conflictos familiares, especialmente si dentro del hogar se tiene hijos adolescentes o problemas anteriores no resueltos (Lezaun, 2020).

Al respecto, Robinet y Pérez (2020) manifiesta que el estrés en los docentes en tiempos de pandemia en el Perú, asumieron mayores retos, teniendo que realizar clases remotas, cambiando su forma rutinaria en el desarrollo de sus sesiones, asimismo, tuvieron que enfrentar las dificultades que presentaban sus estudiantes como: acceso a internet, manejo de la plataforma virtual, el no contar con recursos tecnológicos debido a sus bajos recursos económicos, sumado a esto, los problemas familiares. Esto repercute más al culminar el trimestre, manifestando estrés laboral. Igualmente, el 80% de los docentes experimentan cansancio laboral o estrés por las modificaciones de los nuevos horarios y el incremento del trabajo. Según la Association of Christian Schools International, la mayoría de docentes tuvieron la necesidad de aprender y utilizar las herramientas tecnológicas para desarrollar sus sesiones virtuales, más aún aquellos que tenían poca experiencia en el manejo de

herramientas virtuales. Al mismo tiempo, se suma los inconvenientes de conectividad, la demora en la entrega de trabajos o exámenes programados para los estudiantes (El Comercio, 2021).

Por otro lado, Verano (2021), dio a conocer que en el 2019 antes de la pandemia la pobreza total de la región fue de 34,7%, esta situación se incrementa en la actualidad, ya que en una entrevista realizada a directores, docentes y padres de familia de Huancané (Puno), dieron a conocer los estudiantes tienen que acondicionar para la conectividad como; subir a los cerros a captar señal y allí esperar las llamadas de sus docentes en los horarios establecidos. Por otro lado, el Minedu (2019), manifiesta, que el 10% de escuelas tiene acceso a servicios básicos. Cuando se trata de conectividad el 26.7% tiene acceso a internet. Por ello, tuvieron que implementar estrategias como las multillamadas y visitas domiciliarias para seguir enseñando. Por consiguiente, los docentes de las instituciones públicas rurales se ven más afectados en tiempos de pandemia.

También, la psicóloga de Ediciones Corefo Carol, refiere que los nuevos cambios en la modalidad escolar a causa de la pandemia, han desencadenado mucho estrés en los docentes y agotamiento en la población educativa, ya que tuvieron que adaptarse a sus clases y métodos de enseñanza en base a la tecnología virtual. En ese sentido, el exceso de horas frente al teletrabajo, la coacción de los estudiantes y de padres de familia, afectan a la salud mental. Si los docentes no disfrutan de buena salud mental que implica el bienestar psicológico, físico y emocional, estos lo transmitirán notoriamente en las clases, en el tono de voz y en su comportamiento (Exitosa, 2020). Por consiguiente, el docente se ve afectado por alguna situación que provoque cambios en su estado emocional, pensamientos, sentimientos y actitudes, esto repercute en sus relaciones intrafamiliares, ya que el afectado mostrará actitudes negativas que alteren el equilibrio y bienestar de la familia.

Por ello, el doctor Carlos Bromley, médico psiquiatra del Ministerio de Salud, sugirió abrir espacios de orientación y dialogo para los docentes,

así poder dialogar sobre su estado emocional y sus problemas a nivel académico y familiar. De esta forma, lograr reducir el estrés de los docentes por la pandemia y así poder contribuir en bienestar físico y psicológico. (Andina, 2021).

Actualmente los docentes de la Institución Educativa “César Vallejo” de Juliaca, de acuerdo a la entrevista realizada al director y algunos docentes, refieren presentar varias dificultades para desarrollar sus sesiones de aprendizaje, debido a varios factores como por ejemplo: no contar con recursos tecnológicos (computadora, laptop, impresora, Smartphone y otros), falta de capacitación sobre el uso de nuevas herramientas tecnológicas y plataformas (programas classroom, meet, zoom, etc.); falta de coordinación entre docentes de las diferentes especialidades para establecer un horario adecuado para trabajar con los estudiantes por medio de plataforma, whatsapp o llamada telefónica. También, el no poder interactuar con los estudiantes adecuadamente para el desarrollo de sus aprendizajes, ya que algunos estudiantes no cuentan con una computadora, Smartphone e internet. Además, algunos comparten con sus padres o hermanos estos recursos. Todo ello ha influido en su salud mental, al presentar algunos síntomas como: falta de concentración, dolor de cabeza, cansancio, tensión o dolor muscular, malestar estomacal, y problemas para conciliar el sueño. Afectando sus relaciones familiares, en la comunicación, interacción, coordinación entre los miembros de la familia para realizar alguna actividad. También, la gestión inadecuada del tiempo para compartir con los miembros de su familia. En consecuencia, el estrés laboral que se percibe en los docentes viene afectando su vida personal y esto repercute también en sus relaciones intrafamiliares. Por todo lo expuesto, planteamos el siguiente problema.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la Institución Educativa “César Vallejo” - Juliaca, 2021?

2.3. Preguntas de investigación específica

- ¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “César Vallejo” - Juliaca, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la despersonalización y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la Institución Educativa “César Vallejo” - Juliaca, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la realización personal y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la Institución Educativa “César Vallejo” - Juliaca, 2021?

2.4. Objetivo general y específicas

2.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la Institución Educativa “Cesar Vallejo” - Juliaca, 2021.

2.4.2. Objetivo específica

- Establecer la relación entre el agotamiento emocional y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la Institución Educativa “César Vallejo”- Juliaca, 2021.
- Analizar la relación entre la despersonalización y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la Institución Educativa “César Vallejo” - Juliaca, 2021.

- Analizar la relación entre la realización personal y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la Institución Educativa “César Vallejo” - Juliaca, 2021.

2.5. Justificación e importancia

a) Justificación teórica

La presente investigación encuentra su justificación teórica en la teoría de Maslach (1981), quien refiere que el estrés laboral o síndrome Burnout es una respuesta al estrés laboral crónico, conformado por actitudes y sentimientos negativos con las personas de su entorno y su medio ambiente que lo rodea, producto de ello genera en el sujeto una serie de daños a su salud física y mental. Asimismo, Rivera y Andrade (2010), manifiestan que las “relaciones intrafamiliares” son las interconexiones que se establecen entre los miembros de la familia. Incluye la percepción que se tiene del grado de unión familiar, del estilo de la familia para afrontar problemas, para expresar emociones, manejar las reglas de convivencia y adaptarse a las situaciones de cambio.

Este trabajo de investigación es de mucha importancia, ya que nos permite conocer cuál es la realidad de los docentes de la Institución Educativa “César Vallejo”, siendo los principales beneficiarios por los resultados significativos que se obtengan en cuanto a las dos variables y cómo estas se relacionan. De igual forma, pretendemos dar un aporte teórico con la profundización de ambas variables de estudio.

b) Justificación práctica

La importancia de la ejecución de esta investigación, consiste en brindar una base de datos para identificar las características de las variables de estudio en los docentes, esto nos

permite realizar un análisis de la realidad individual y general, al mismo tiempo ayuda a la comunidad educativa para intervenir y buscar estrategias adecuadas para mejorar las competencias, conocimientos, habilidades y fortalezas, que permita afrontar la nueva modalidad de trabajo en tiempos de pandemia. También, ayuda a implementar programas preventivos para evitar las consecuencias del estrés laboral y su repercusión en toda la comunidad educativa. Por ende, permite a los docentes tener una mejor calidad de vida en lo personal, familiar y social.

c) Justificación social

De la misma manera, este trabajo tiene importancia a nivel social, ya que, da a conocer la relación que existe entre las variables establecidas en los docentes de la Institución Educativa “César Vallejo” de Juliaca, por ello, es un estudio de relevancia para la institución educativa y el personal docente para la toma de decisiones en estos tiempos de pandemia.

Por lo lado, es importante ya que los docentes manejen estrategias para controlar el estrés que es generado por la carga laboral (extracurriculares, sesiones desarrolladas desde el domicilio, tiempo extra para las actividades, entre otros).

Por consiguiente, en el presente trabajo se identifica las causas y consecuencias del estrés laboral y su relación en el aspecto personal y familiar. De esta forma, constituye un gran aporte para tomar medidas diversas y mejorar aspectos relacionados a esta problemática dentro del contexto de la pandemia y acciones en la organización educativa.

III. MARCO TEORICO

3.1. Antecedentes

a) Internacionales

Velásquez (2021), Suba-Colombia, realiza el trabajo de investigación sobre las “Fuentes que desencadenan el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Distrital el Salitre de Suba”, cuyo objetivo fue identificar las fuentes que desencadenan mayor estrés laboral en docentes. Desarrollado para optar al título de especialista en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo, en la Escuela Colombiana de Carreras Industriales – ECCI. Elaborado bajo el método científico, tipo de investigación descriptivo, la población de estudio estuvo conformado por 51 docentes del colegio el Salitre de Suba, correspondiente al 45%, en las 3 sedes de la institución, en sus dos jornadas (mañana y tarde) y en los niveles de preescolar, primaria, bachillerato y media vocacional. Se utiliza el instrumento escala de Fuentes de estrés en profesores, diseñado por el Instituto Nacional de Salud en España, el cual consta de 56 ítems, categorizados en la escala Likert de 5 puntos que van del 1 al 5 donde, 1 nada, 2 muy poco, 3 algo, 4 bastante y 5 mucho. En el que se evaluó 7 factores tales como, la supervisión, carencia, cooperación, alumnado, adaptación, valoración y mejoras. Demostrando que el 59% de la población docente encuestada, se encuentra sometida a estímulos estresores en un nivel preocupante o grave. Frente a ello, recomendaron a los directivos crear estrategias para poder mejorar el clima laboral. También mejorar las condiciones intralaborales de los docentes, asignar una carga laboral equilibrada para todos los miembros de la comunidad educativa, realizar las reuniones dentro del horario de los docentes, revisar mensualmente al SIMAT (Sistema integrado de matrículas) y mantenerlo actualizado, para no exceder el máximo de estudiantes por aula, de esta forma no

sobresaturar a los docentes con carga académica. El presente estudio aporta información para nuestra investigación, así mismo nos ayuda a comparar los resultados.

Párraga y Escobar (2020), Portoviejo-Ecuador, comunican en el artículo científico, su estudio titulado “Estrés Laboral en docentes de Ecuador de Educación Básica por el cambio de modalidad de estudio presencial a virtual”. Publicado en la revista científica multidisciplinario arbitraria YACHASUN 7 (4), 142-155 ISSN: 2697-3456, noviembre 2020, con la finalidad de dar a conocer que la nueva modalidad de clases virtuales fue un gran reto para todos los involucrados en la educación, especialmente en los docentes y estudiantes para el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por ello se realiza un trabajo de investigación de carácter cuantitativo con perspectiva correlacional, cuya muestra fue de 20 docentes de educación básica de cuatro entidades de la parroquia Abdón Calderón del Cantón Portovijo. Se aplicaron dos instrumentos de test: El cuestionario de problemas psicosomáticos de Hock y la Escala de satisfacción laboral de Warr. En dicha investigación se obtuvo como resultado que el 90% de la muestra seleccionada padecía de estrés laboral en diferentes niveles. También, se consideraron variables de evaluación como edad, sexo, estado civil y número de hijos, en el que se comprueba que las mismas están implicadas en la presencia de estrés en los docentes de educación básica. De la misma forma, encontraron que la satisfacción laboral está relacionada al estrés, dado que, si el docente está insatisfecho por el incumplimiento del pago, la mala organización a causa de la nueva modalidad de trabajo remoto, entre otros factores. Todo ello repercute en un estrés laboral, también a causa de la pandemia, ya que en estudios realizados mostraron que la pandemia por COVID-19 incidió gravemente en la salud mental de la población. La presente investigación

aportará información para nuestro trabajo de investigación, ya que nos ayuda a comparar los resultados obtenidos.

Arreola y Barraza (2020), Durango-México, comunican en el artículo científico titulado “Perfil descriptivo del estrés laboral docente y su relación con cuatro variables sociodemográficas y dos situacionales”. Publicado en la revista científica *Universciencia* 53, 37-47. ISSN: 1665-6830, enero-abril 2020, con la finalidad de identificar los estresores, síntomas y estrategias de afrontamiento que se presentan en mayor o menor medida entre los profesores de Educación Primaria. Para ello, se realiza un estudio correlacional, transversal y no experimental, a través de la aplicación del Inventario SISCO para el estudio del estrés laboral docente, a una muestra no probabilística de 111 docentes de Educación Primaria en el estado de Durango, en México. Obteniendo como resultado que los docentes se encuentran en un nivel moderado de estrés laboral. También, se ha encontrado que los factores estresores son: el trabajo administrativo, la sobrecarga laboral, la acumulación de actividades y el poco avance de los estudiantes. Frente a ello, recomendaron que los docentes deben gestionar mejor su tiempo y actividades laborales, así evitar que se conviertan en estresores, solo en actividades cotidianas que no demandan más allá de la capacidad organizativa del docente. Así mismo, que los directivos de los diferentes niveles deben crear espacios para tener una mejor organización del trabajo administrativo y académico. Por último, gestionar espacios que permita un mejor rendimiento escolar, ambientes laborales sanos y mejores relaciones laborales y afectivas. El presente estudio aporta información sobre los resultados obtenidos necesarios para nuestra investigación, así mismo nos ayudará a comparar con nuestros resultados obtenidos.

Barreto y Piamonte (2020), Bucaramanga, Santander-Colombia, realizaron un trabajo de investigación sobre “Estrés Laboral en comunidad docente”, cuyo objetivo fue evaluar los factores desencadenantes que inciden en el estrés laboral de los profesores. Desarrollado para optar título profesional de Psicología en Universidad Cooperativa de Colombia. Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, de corte transversal y nivel descriptivo. La población de estudio estuvo conformada por 50 docentes a nivel nacional de instituciones de educación básica, media y superior (públicas y privadas). Se aplicó el instrumento Cuestionario de Burnout (CBB) que consta de 21 ítems, para poder evaluar el síndrome, sus antecedentes y consecuencias en forma general efectuadas durante las acciones laborales. Se obtuvo como resultados que existe estrés laboral en los docentes, se identifica que el 52% de docentes está en un nivel de riesgo mínimo a presentar el síndrome, el 42% está en situaciones que pueden desencadenar el Bournouty el 6% ya presentan el síndrome de Burnout. Sin embargo, en la escala de despersonalización se registró que el 50% de los docentes está siendo moderadamente afectados, indicando así que hay situaciones que los docentes desean evitar, ya sea a personas o situaciones dentro del trabajo, que podrían generarles estrés, a raíz de ello no estarían mostrando su capacidad al 100% por el estrés. Frente a esto recomiendan, proponer que los departamentos de recursos humanos de las instituciones de educación básica, media y superior consideren el tema del estrés laboral y el Burnout, identificarlo y frente a esta problemática tomar acciones de prevención para poder evitar las posibles consecuencias que se desencadenan en el estrés, evitando así repercusiones en la salud mental de las personas y en las organizaciones donde laboran. El presente estudio aportará información para nuestra investigación, así mismo nos ayudará a comparar los resultados.

Zúñiga y Pizarro (2018), en Coquimbo-Chile, comunica el artículo científico titulado “Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno”, Publicado en la revista Científica Scielo, Información Tecnológica 29 (1), La Serena, 171-180. ISSN 0718-0764, febrero 2018, con la finalidad de analizar la existencia del síndrome de Burnout en docentes de un colegio público de enseñanza técnico profesional de la ciudad de Coquimbo, en Chile. La recolección de datos se realiza a través del Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI9) se obtuvo como resultado que el síndrome de Burnout es de tipo medio. Para la detección del Burnout se utiliza el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) elaborado por Maslach y Jackson (1986), el cual es el instrumento más utilizado para la evaluación de este síndrome. El MBI es un instrumento que ha mostrado poseer una alta consistencia y fiabilidad, cercana al 90%. Se encuentra en un porcentaje significativo del 34% en agotamiento emocional, mientras que los problemas de despersonalización y de falta de realización personal se encontraron en niveles bajo y bajo – medio. Esto indica que el mayor problema que se detecta es al respecto del estrés laboral es el agotamiento tanto físico como mental. El presente estudio aporta información sobre los resultados obtenidos necesarios para nuestra investigación, así mismo nos ayudará a comparar con nuestros resultados obtenidos.

Arauz (2018), Ecuador, realiza el trabajo de investigación titulado: “Estrés laboral y la incidencia de las relaciones intrafamiliares en trabajadores de la compañía de seguridad privada Legión Elite, del Cantón Manta. Cuyo objetivo fue determinar la influencia del estrés laboral en las relaciones intrafamiliares de los trabajadores de la compañía de seguridad privada Legión Élite, del Cantón Manta año 2017. Desarrollado para optar al Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social en la universidad Laica Eloy Alfaro de Manabi, el tipo de

investigación es cualitativa, nivel descriptiva y correlacional. Método descriptivo-correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 85 trabajadores. Las técnicas utilizadas fueron la observación y la encuesta; instrumentos como: ficha de encuesta, diario de campo, esfero y cámara fotográfica. Teniendo como resultado que el estrés laboral contamina la vida familiar de los trabajadores, esto implica la alteración y el desequilibrio de distintos tipos de conductas que pueden afectar emocionalmente a toda la familia, especialmente a los más pequeños. Si la familia no logra restablecer el equilibrio, entra en una crisis que se expresa en un grado considerable de desorganización e inestabilidad y por ende afectan los patrones de interacción entre sus miembros, en los casos más graves se puede llegar a la disolución familiar. Por otro lado, enfatiza las relaciones intrafamiliares deben ejercer más dominio que la vida laboral, pero tal es el caso que el trabajo toma el primer lugar en toda la sociedad, afectando ampliamente a todo el hogar en sí, esto es gravísimo ya que el estrés y otras enfermedades son que se aumenta en el organismo causando daños. El presente estudio aporta información sobre los resultados obtenidos necesarios para nuestra investigación, así mismo nos ayudará a comparar con nuestros resultados obtenidos.

b) Nacionales

Bustinza (2018), Lima-Perú, realiza el trabajo de investigación titulado “Relaciones intrafamiliares y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa de Transportes Turístico Waynapicchu S.A.”, cuyo objetivo fue determinar cómo se relaciona las relaciones intrafamiliares con el desempeño laboral en los trabajadores de una Empresa de Transportes Turístico. Desarrollado para optar al Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social en la universidad Inca Garcilaso de La Vega, el

tipo de investigación fue de tipo correlacional, el diseño de investigación es no experimental, de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 98 trabajadores. Para el procesamiento de datos en ambas variables se aplica la escala de evaluación de las relaciones intrafamiliares (Rivera Heredia & Andrade Palos, 2010). Los resultados del estudio se consignaron las siguientes conclusiones: A nivel general, se encuentra una relación significativa entre las relaciones intrafamiliares y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes turístico Waynapicchu S.A. Cusco. Con un valor de significancia menor $p=0.000 \leq 0.05$., a nivel específico es establece una relación significativa entre unión y apoyo intrafamiliar y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes turístico Waynapicchu S.A. Cusco. Con un valor de significancia menor $p=0.000 \leq 0.05$. Hubo relación significativa entre la expresividad intrafamiliar y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes turístico Waynapicchu S.A. Cusco. Con un valor de significancia menor $p=0.000 \leq 0.05$. Además, se encuentra una relación significativa entre las dificultades intrafamiliar y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes turístico Waynapicchu S.A. Cusco. Con un valor de significancia menor $p=0.000 \leq 0.05$. El presente estudio aporta información que ayuda a comparar los resultados.

Romero (2018), en su investigación titulada “Estrés laboral y relaciones intrafamiliares en efectivos de tres unidades policiales de la Policía Nacional del Perú del distrito de Surquillo, Lima, 2017”, cuyo objetivo fue determinar si existe relación entre el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares en efectivos de tres Unidades Policiales de la Policía Nacional del Perú (PNP), del distrito de Surquillo, en Lima. Desarrollado para optar el grado académico de Magister en Ciencias de la Familia con Mención en Terapia Familiar en la Universidad Peruana Unión Lima. El

trabajo de investigación es no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal, teniendo como muestra a 748 efectivos policiales. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario autoadministrado sobre estrés laboral y la Escala para la evaluación de las relaciones intrafamiliares versión intermedia. Llegando a la conclusión de que existe una correlación positiva de magnitud baja y significativa entre la variable estrés laboral y relaciones intrafamiliares ($Rho = .359$, $p = .000$). Es decir, las tres dimensiones; Unión y apoyo ($Rho=.165$, $p=.000$), Expresión ($Rho=.199$, $p=.000$), y Dificultades ($Rho=.278$, $p=.000$), tienen una correlación significativa.

Osorio (2019), realizó un trabajo de investigación titulado “Relaciones intrafamiliares y apoyo social percibido en estudiantes universitarios”, cuyo objetivo fue identificar la relación entre las relaciones intrafamiliares y el apoyo social percibido en estudiantes de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Desarrollado para optar el título de segunda especialidad profesional en psicoterapia familiar sistémica de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Esta investigación es de diseño no experimental transversal de tipo descriptiva correlacional, teniendo como muestra a 68 estudiantes. Los instrumentos utilizados fueron la escala de relaciones familiares de Rivera y Andrade y la escala de apoyo social percibido de Zimet, llegando a la conclusión de que existe correlación positiva y moderada de 0.45 entre relaciones intrafamiliares y apoyo social con potencia estadística de 98% y tamaño del efecto de 21%; respecto al análisis entre las dimensiones de relaciones intrafamiliares y el apoyo social percibido, se encuentra una correlación positiva y moderada para las dimensiones unión y apoyo con 0.44, y para expresión 0.43, sin embargo para la dimensión dificultades se identifica correlación negativa y moderada en un -0.33 ; asimismo se determina que si existe relación entre variables, que la mayor parte de los estudiantes

proceden de familias entre funcionales y aglutinadas, mientras que una cuarta parte presenta familias desligadas.

Becerra (2020), realiza una investigación titulada “Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 - Cajamarca” cuyo objetivo es determinar la relación entre estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes. Desarrollado para optar el título profesional de Licenciada en Psicología en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca. La metodología que se aplica es el enfoque cuantitativo de tipo descriptiva – correlacional, de diseño no experimental, aplicando en una población de 319 docentes, con una muestra probabilística aleatoria simple conformada por 175 docentes. De acuerdo su objetivo principal afirma que existe una correlación significativa de tipo inversa entre la variable estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 de la ciudad de Cajamarca, asimismo se llega a la conclusión que a mayor estrés laboral menor calidad de vida son los que tienen entre 17 a 30 años de servicio. Asimismo, se recomienda a la UGEL de Cajamarca organizar jornadas de capacitaciones enfocadas al manejo y afrontamiento de estrés en el trabajo. De tal manera, los docentes podrían mejorar su nivel de calidad de vida.

Sánchez (2020), en su investigación” Síndrome de burnout en docentes de una Institución Educativa Nacional de la Victoria, setiembre. - diciembre 2019”, cuyo objetivo es determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout por dimensiones en docentes. Desarrollado para optar el título de Licenciado en Psicología de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Chiclayo. Se aplicó un diseño descriptivo no experimental, con una población de 42 docentes. El instrumento empleado fue el inventario de Burnout de Maslach para docentes del cual se

obtuvo la validez de Cronbach de sus tres dimensiones: Agotamiento emocional con 0,83; Despersonalización, con 0,80 y realización personal con 0,78 de confiabilidad. Los resultados dieron a conocer que la prevalencia del Síndrome de Burnout es de 4,8% en la población docentes de una institución educativa nacional. Asimismo, no se ha encontrado diferencia significativa entre las dimensiones y las variables de enseñanza y actividades extralaborales, sin embargo, si existe diferencia significativa entre la dimensión agotamiento emocional y la variable edad, dando a conocer que los jóvenes están más predispuestos a agotarse emocionalmente. También, se empleó el cuestionario sociodemográfico donde se identifica que la mayoría de la población eran mujeres, licenciadas con más de 5 años de experiencia, casadas y laborando en el turno tarde. Asimismo, recomienda que las autoridades pertinentes deben gestionar el desarrollo del área de psicología para que se encarguen de realizar el seguimiento al personal docente para recibir una adecuada ayuda. Este trabajo de investigación aporta al trabajo de investigación y para otras nuevas investigaciones.

Hurtado (2021), Punchacana - Iquitos, en su investigación “Estrés laboral en docentes de primaria de la institución Educativa Claverito, Punchana, 2020”, cuyo objetivo es determinar el nivel de estrés laboral en docentes de primaria de la Institución Educativa Claverito, Punchana 2020. Para optar el título de licenciada en psicología de la Universidad Científica del Perú de Iquitos. El tipo de investigación es de tipo cuantitativa de diseño descriptivo transversal, se aplicó a 24 docentes de ambos sexos. El instrumento empleado fue el Test de Maslach y Jackson. Llegando a la conclusión que el nivel de estrés laboral de los docentes del nivel primario de Institución Educativa Claverito, se encuentra en un nivel medio con un 91% y un 8% en nivel de estrés alto. Este trabajo de investigación aporta para otras nuevas investigaciones.

c. Local

Infantes y Cotrado (2016), Juliaca- Perú, realizaron un trabajo de investigación titulada “Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de educación inicial del Distrito de Juliaca”. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de educación inicial del Distrito de Juliaca, Desarrollado para optar título profesional de Psicología en la Universidad Peruana Unión, se realiza con la metodología de diseño no experimental de tipo correlacional, la muestra estuvo conformada por 177 docentes de educación inicial, el método probabilístico aleatorio simple, el paquete estadístico SPSS 22.0 y el Excel. Los instrumentos utilizados para la recolección de los datos fueron el cuestionario Inventario de Burnout de Maslach (MBI), que consta de 22 ítems, dividido en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; el Inventario de estimación de afrontamiento (COPE), que consta de 52 ítems, tiene tres dimensiones: orientados al problema, orientados a la emoción y otros estilos. Los resultados indican que el 24.3% de los docentes presentan un Síndrome de Burnout en un nivel medio y estrategia de afrontamiento en un nivel medio; el 20.3% presentan Síndrome de Burnout en un nivel alto y una estrategia de afrontamiento en un nivel medio; Asimismo, los docentes presentan Síndrome de Burnout en un nivel alto de 8.5% y en un nivel bajo estrategias de afrontamiento. Finalmente se puede decir que si existe relación entre el Síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento en los docentes de educación inicial. El presente estudio aporta información para nuestra investigación, así mismo nos ayuda a comparar los resultados con otras investigaciones.

Huacani (2019), Juliaca- Perú, realizaron un trabajo de investigación titulada Síndrome de Burnout en los docentes de

la Institución Educativa de la Gran Unidad Escolar Las Mercedes de la ciudad de Juliaca. Cuyo propósito fue identificar el nivel de Síndrome de Burnout en los docentes como también implícitamente presentar el Síndrome de Burnout como un riesgo laboral, tales como riesgos psicosociales en el sector educativo, ya que este trastorno es la respuesta al estrés laboral crónico característica de los profesionales que trabajan con personas. Los sujetos de estudio fueron 85 docentes entre personal Directivo, personal Jerárquico y docentes de la Institución Educativa de la Gran Unidad Escolar Las Mercedes de la ciudad de Juliaca. La metodología que se utiliza corresponde al tipo básico diagnóstico-exploratorio. El instrumento que se aplica es el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, para docentes en una versión castellano. El cual evaluó el nivel personal de cansancio emocional, el nivel social de despersonalización y el nivel laboral de reducida realización personal. Concluye que la mayoría de la población docente presentan un nivel alto de Síndrome de Burnout en un 67.06%, con un alto nivel en agotamiento emocional en un 77.65%, de la misma manera despersonalización en un 96.47% y el 97.65% en nivel bajo de realización personal. El presente estudio aportará información para nuestra investigación, así mismo nos ayuda a comparar los resultados.

Choquehuanca y Mamani (2020), Moho, en su investigación titulada “Estrés laboral en tiempos de pandemia en los trabajadores de las I.E.S. Moho”, cuyo objetivo fue analizar los niveles de estrés laboral en tiempos de pandemia en los trabajadores de la Institución Educativa Secundaria Moho. Desarrollado para optar el título de Licenciada en Psicología en la Universidad Autónoma de Ica, se realizó un estudio de tipo básico de nivel descriptivo simple estratificado con un diseño no experimental transversal, teniendo como muestra 236 trabajadores. El instrumento que se utiliza es la escala de

estresores laborales que consta de 48 ítems. Los resultados indican que el 36% tienen nivel de estrés manejable, 33% con nivel elevados de estrés y el 1% tiene ausencia de estrés laboral. Llegando a la conclusión de que la mayor parte de la muestra tiene estrés laboral ya que se manifiesta en el cansancio físico, falta de energía, fatiga, pérdida de sueño lo cual repercute en el desenvolvimiento físico, psicológico y social. El presente estudio aporta información para nuestra investigación, así mismo nos ayuda a comparar los resultados.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Definición de Estrés Laboral

3.2.1.1. Estrés

El estrés es la tensión y presión que se experimenta por diversas situaciones que agobian al individuo. Estas ocasionan reacciones psicosomáticas o desorden psicológico en ocasiones graves (Real Academia Española, 2019).

De igual manera, el estrés es visto como un fenómeno complejo, dinámico y multidimensional, que incluye los siguientes elementos: el ambiente que rodea al individuo (origen de estrés); las variables que modulan la experiencia de estrés (evaluación cognitiva, estrategias de afrontamiento, apoyo social); el patrón de respuesta (Fisiológico/psicológico) y, por último, las consecuencias individuales y organizacionales (Otero, 2015).

Por otro lado, Martín, Salanova y Peiro (s.f.), recomiendan utilizar el término estrés, para referirse al proceso donde existan características o algunas situaciones en las que podría significar un factor de riesgo, que afectan al individuo, llegando a tener una mala salud y/o malestar individual (ansiedad, cambios de humor, etc.),

también afectando a la institución o entidad donde labora (absentismo, disminución de la productividad, etc.).

3.2.1.2. Estrés laboral

El estrés laboral es considerado una reacción que puede tener el trabajador ante las exigencias y la presión, al no ajustarse a sus conocimientos y capacidades; al no percibir ayuda de sus compañeros de trabajo, directivos o personas que son importantes para él; al no poder hacer frente a estas nuevas exigencias y la presión que siente en el trabajo, es que se produce el estrés en el trabajador, afectando en su salud mental (Leka, Griffiths y Cox, 2004). Sin embargo, no solo afecta al trabajador negativamente en su salud física y psicológica. Sino también, en el logro de los objetivos de la entidad donde labora. (OMS, 2004).

Por otro parte, Maslach y Jackson (1981), citado por Olivares (2019), quienes definen el Estrés laboral o Burnout como un síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, que puede ocurrir entre individuos cuyas tareas diarias se circunscriben al servicio de personas. Asimismo, este problema se da mayormente en profesionales que brindan ayuda o servicios; ya que se comprueba que la mayoría de los estudios que se realizaron tuvieron muestras de profesionales de la salud y educación.

En suma, podemos afirmar que el estrés laboral es visto como un fenómeno, que causa un impacto negativo en el individuo, ya que afecta su calidad de vida, salud física y mental. Esto debido a que, el trabajador tiene limitaciones al enfrentar los nuevos desafíos; la falta de conocimientos sobre las herramientas tecnológicas, la carga laboral, no contar con el apoyo de su entorno más cercano y la coyuntura actual por el COVID19.

3.2.2. Causas del Estrés Laboral

Son varias las causas que originan el estrés laboral, Leka et al. (2004), refieren lo siguiente: Una mala organización en el trabajo y no gestionar adecuadamente su tiempo para el cumplimiento de las diversas actividades genera estrés en los trabajadores. También, las exigencias, presiones constantes que superan los conocimientos y capacidades del trabajador, el no poder contar con el apoyo de sus compañeros y directivos, generan la insatisfacción en el trabajo y esto repercute en el estrés laboral.

También Escudero (2019), refiere que las causas están enmarcadas dentro de la carga personal, la familia, el número de hijos, la exigencia ante un mundo cambiante y competitivo. Asimismo, existen elementos estresores dentro del trabajo como:

- Las exigencias y presiones para cumplir con las tareas en un tiempo determinado, las horas extra de trabajo.
- La inseguridad, incertidumbre sobre la continuidad en el puesto de trabajo.
- Exigencias de adaptación ante los cambios inesperados que se dan en la organización.
- Un jefe exigente o control excesivo.
- Malas relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo.
- Remuneraciones bajas.
- Percepción de no ser competente para cumplir con las tareas asignadas.
- Falta de apoyo social en el trabajo.

Añadidos a estos, algunos factores externos como: la economía, el ambiente, los problemas de pareja o familiares, procesos de duelo, enfermedades, entre otros. Además,

De igual manera, Peiró (2015), da a conocer algunos desencadenantes del estrés laboral, como los siguientes:

- El ambiente físico (ruido, iluminación, temperatura, etc.).
- Las exigencias del trabajo (sobrecarga de trabajo)
- Las competencias del trabajador (conocimientos, capacidades, habilidades, acorde al puesto de trabajo).
- Las relaciones interpersonales (compañeros, jefes y personas con las que se relacionan).
- Inseguridad del puesto de trabajo.
- Las nuevas tecnologías (plataformas, recursos interactivos, etc.).

Por otro lado, Ortiz (2020), en una conferencia web realizada por Marianela Rojas Garbanzo, académica del Iret-UNA, quien abordó la “Prevención de riesgos psicosociales en personas con sobrecarga de trabajo a raíz de la pandemia del COVID- 19”. Dio a conocer que las causas del estrés laboral son: intralaborales (las exigencias emocionales, comunicación limitada, pésimas relaciones interpersonales, la poca autonomía para desempeñar el trabajo); extralaborales e individuales (la familia). Al no encontrar un equilibrio entre la familia y el trabajo genera estrés. También, el teletrabajo implementado en la pandemia, el uso de tecnologías, estar al pendiente de las llamadas, los quehaceres del hogar, los conflictos entre familia y trabajo, son las causas que generan estrés.

Por otra parte, el Centro para el control y la prevención de enfermedades (2020), dan a conocer que los factores relacionados al estrés en el trabajo durante la pandemia son los siguientes:

- Miedo a contagiarse con el virus.
- Asistir las necesidades personales y familiares durante las horas laborables.
- Limitaciones al acceso de herramientas y equipos necesarios para realizar su trabajo.
- La percepción de no estar contribuyendo en su trabajo.
- Inseguridad respecto a su trabajo.

- Usar herramientas nuevas de comunicación y afrontar las dificultades técnicas.
- Adaptarse a los nuevos horarios y espacios.

3.2.2.1. Estresores extra organizacionales e intraorganizacionales

A. Estresores extraorganizacionales

Son aquellos que están comprendidos fuera de la organización, como factores familiares, políticos, sociales y económicos que inciden sobre el individuo. Algunos estudios muestran que es mayor la incidencia de los factores estresantes laborales sobre la vida familiar y conyugal, pero es importante señalar la interrelación que existe entre el ámbito laboral y la familia. Por consiguiente, si no existe una buena interrelación entre el trabajo y la familia, esto genera conflictos psicológicos, cansancio, disminución de la productividad, también un deterioro de la relación conyugal y familiar.

B. Estresores intraorganizacionales

Son aquellos comprendidos dentro de la organización como: los estresores de nivel individual (sobrecarga laboral, conflicto de roles, etc.); estresores de nivel grupal (la falta de apoyo, cohesión dentro del grupo puede generar en el individuo, inseguridad, ansiedad y ausentismo); estresores organizacionales (clima organizacional, tecnología, etc.) y estresores del ambiente físico. (Slipack, 1996).

3.2.3. Efectos del estrés laboral en el individuo

El estrés laboral se manifiesta por el comportamiento disfuncional en el trabajo y también repercute en la salud física y psicológica del individuo. El individuo presenta un desequilibrio no solo en su trabajo, sino también en su entorno más cercano, como la familia y sus relaciones interpersonales. Como consecuencia de ello, podría repercutir también en otros factores de riesgo como el consumo de

alcohol, tabaco y drogas. Por ello, Leka, et al. (2004), refieren que cuando un individuo está sometido a estrés laboral, puede estar cada vez más angustiado, irritándose fácilmente; no puede estar tranquilo, se siente inquieto, no puede concentrarse; presenta dificultades para tomar decisiones, le es difícil pensar con lógica; su trabajo le resulta insatisfactorio, por ello se siente menos comprometido para lograr objetivos; presenta dificultades para conciliar el sueño; puede presentar también problemas físicos como: cardiopatías, trastornos digestivos, aumento la tensión arterial y dolor de cabeza; trastornos musculoesqueléticos como lumbalgias y trastornos de los miembros superiores).

Asimismo, Del Hoyo (2018), refiere que gran parte de las consecuencias son disfuncionales, provocan desequilibrio y resultan potencialmente peligrosas. A continuación, se muestran algunas de las manifestaciones relacionadas con el estrés, algunas de ellas tienen una relación directa, otras colaboran para que se mantenga o avance.

A. Consecuencias físicas

La activación psicofisiológica sostenida lleva a un abuso funcional y posteriormente a un cambio estructural y/o a la precipitación de eventos clínicos en personas que padecen enfermedades crónicas o tienen predisposición para ello. A continuación, se presentan algunas de las alteraciones que pueden ser consecuencia de la respuesta inadaptada del organismo ante uno o varios agentes estresantes.

- Trastornos gastrointestinales: úlcera péptica, dispepsia funcional, Intestino irritable y digestiones lentas.
- Trastornos cardiovasculares: Hipertensión arterial, enfermedades coronarias (angina de pecho, infarto de miocardio), arritmias cardíacas.

- Trastornos respiratorios: Asma bronquial, Hiperventilación, disnea, sensación de opresión en la caja torácica.
- Trastornos endocrinos: Hipoglucemia, diabetes, hipertiroidismo.
- Trastornos sexuales: Impotencia, eyaculación precoz, vaginismo, coito doloroso, alteraciones de la libido.
- Trastornos dermatológicos: Prurito, dermatitis atópica, sudoración excesiva, alopecia, tricotilomanía.
- Trastornos musculares: Tics, calambres y contracturas, rigidez, dolores musculares, alteraciones en los reflejos musculares (Hiperreflexia – Hiporreflexia).
- Otros: Cefaleas, insomnio, trastornos inmunológicos (gripe, herpes, entre otros.), falta de apetito (pp.9-10).

B. Consecuencias psicológicas

El estrés puede provocar una alteración en el funcionamiento del Sistema Nervioso y este puede llegar a afectar al cerebro. Cualquier alteración a nivel fisiológico en el cerebro va a producir alteraciones a nivel de las conductas, ya que el cerebro es el órgano que rige a las demás. Entre los efectos negativos tendríamos los siguientes:

- Preocupación excesiva.
- Incapacidad para tomar decisiones.
- Sensación de confusión.
- Incapacidad para concentrarse.
- Dificultad para mantener la atención.
- Sentimientos de falta de control e Sensación de desorientación.
- Frecuentes olvidos.
- Bloqueos mentales.
- Hipersensibilidad a las críticas.
- Mal humor.
- Mayor susceptibilidad a sufrir accidentes.
- Consumo de fármacos, alcohol, tabaco, etc. (p.10).

El sostenimiento de estos efectos puede llegar a provocar también algunos trastornos psicológicos asociados al estrés. Entre ellos tenemos los siguientes:

- Trastornos del sueño.
- Ansiedad, miedos y fobias.
- Adicción a drogas y alcohol.
- Depresión y otros trastornos afectivos.
- Alteración de las conductas de alimentación.
- Trastornos de la personalidad.
- Trastornos esquizofrénicos.

Por otro lado, entre los signos o manifestaciones externas a nivel motor y de conducta estarían los siguientes:

- Hablar rápido.
- Temblores Tartamudeo.
- Imprecisión al hablar.
- Precipitación a la hora de actuar.
- Explosiones emocionales.
- Voz entrecortada.
- Comer excesivamente.
- Falta de apetito.
- Conductas impulsivas.
- Risa nerviosa.
- Bostezos frecuentes (p.11).

Por todo lo mencionado, estos efectos a raíz de un estrés laboral y sostenido por largo tiempo, llegan a afectar la calidad de vida del individuo, ya que sus relaciones interpersonales y laborales se ven afectadas. También, repercute en sus relaciones familiares, llegando incluso a provocar la ruptura de dichas relaciones. Por consiguiente, el estrés laboral es negativo y perjudicial para la salud física y emocional del docente, repercutiendo incluso en la inhibición de su creatividad, autoestima y desarrollo personal.

3.2.4. Efectos del estrés laboral en las entidades

Si el trabajador o varios trabajadores presentan estrés laboral, esto puede afectar a la entidad donde se labora, ya que no se obtiene los resultados esperados. El estrés podría afectar a la entidad de la siguiente forma: aumento del absentismo laboral, ya que el trabajador evita ir a su centro de trabajo por la presión y la insatisfacción con el mismo; no dedica el tiempo suficiente a sus actividades; deficiencia en el rendimiento y en la productividad; aumento de quejas de las personas a quienes se brinda el servicio; aumento de demandas legales y por último afecta a la imagen de la entidad (Leka, et al., 2004).

3.2.5. Efectos del estrés laboral en el ámbito familiar.

Según Zabalegui (2003), citado por Velásquez y Román (2019), refieren que algunas familias se enfrentan a crisis y cambios ocasionados por el estrés laboral que experimenta un miembro de la familia, por lo que se deben adaptar a las nuevas situaciones de vida diferentes, fortalecer la autonomía y la convivencia en armonía a nivel individual y familiar para mejorar la funcionalidad familiar, la comunicación y la unión, entre todos los miembros de la familia. Pero cuando existe un cúmulo de situaciones estresantes, como la sobrecarga laboral, desmotivación y agotamiento pueden ocasionar conflictos dentro de la familia, como son las separaciones conyugales, violencia física o psicológica, etc. Si un miembro de la familia se ve afectado por el estrés laboral, esto desencadena conflictos y ruptura de lazos familiares.

Del mismo modo, el ámbito familiar como laboral requieren, para el ejercicio de roles, dos aspectos vitales: tiempo y energía, por lo tanto, la sobrecarga de horas de trabajo puede afectar negativamente a la persona, cuando las demandas de uno no son compatibles con el otro; esto ocasiona que se genere un desequilibrio en el cumplimiento con los roles dentro de la familia y el trabajo (Cano, Suarez y Zuleta, 2021).

Por otro lado, el trabajo remoto o también llamado teletrabajo causado por la pandemia que difiere del trabajo presencial, ocasiona algunas dificultades dentro de la familia, ya que muchos de los trabajadores realizan su trabajo desde casa, no contando muchos con las condiciones necesarias dentro del hogar para realizar dicho trabajo (físicas, tecnológicas como organizacionales), también el hecho de estar todos juntos durante todo el día, compartiendo el espacio del hogar, sin duda, ocasiona alteración en la concentración (por ejemplo, en teletrabajo “normal” es habitual que las personas lo hagan cuando los niños u otros integrantes de la familia están en el colegio, universidad, trabajo, etc.). Sumado a ello, la sobrecarga laboral por las exigencias combinadas puede hacer que la persona manifieste problemas físicos (dolores o lesiones músculo-esqueléticas) y mentales (estrés, ansiedad, irritabilidad), afectando los vínculos familiares. (Humanos, 2020, citado por Cano, et. al., 2021).

3.2.6. Tipos de estrés laboral

Según Slipack (1996) existen dos tipos de estrés laboral:

- **El episódico:** Es un tipo de estrés que no se prolonga por mucho tiempo, ya que ocurre en un momento determinado, cuando el individuo se enfrenta a una situación inesperada, la cual resuelve o enfrenta, desaparece toda la tensión y los síntomas que lo originan. Por ejemplo, cuando un trabajador es despedido de su trabajo.
- **El crónico:** Es un tipo de estrés que se prolonga y se mantiene en el tiempo, la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones: ambiente laboral inadecuado, sobrecarga de horas en el trabajo, alteración de ritmos biológicos, responsabilidades y decisiones muy importantes.

Por consiguiente, quienes padecen este tipo de estrés están predispuestos a factores de riesgo e inadecuación familiar y social, todo ello por falta de tiempo y agotamiento físico y emocional. Generando

también (agotamiento, fatiga, alteraciones psicósomáticas, trastornos del sueño, disminución del deseo sexual, impaciencia, dificultad en la toma de decisiones y adicciones).

3.2.7. Modelo tridimensional del Burnout de Maslach

Maslach y Jackson (1981), citado por Olivares (2019), entienden que el Burnout es una respuesta al estrés laboral crónico, ya que el individuo muestra actitudes y sentimientos negativos hacia las personas de su entorno laboral, y también hacia su propio rol profesional. Por ello, concluyen que el Burnout o estrés laboral crónico se configura como “un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal.

3.2.8. Dimensiones del Estrés laboral o síndrome de Burnout.

- **Agotamiento emocional**, es un componente clave del Burnout o estrés laboral crónico, ya que los individuos presentan sentimientos de estar emocionalmente agotados, con falta de energía y desmotivación. Afectando al individuo en su salud física y mental. (Maslach y Jackson, 1981).

Además, Bandia (s.f), manifiesta que el agotamiento emocional es un estado que afecta a la persona por la sobrecarga de esfuerzo y la responsabilidad de asumir las exigencias. El sujeto experimenta esta situación por un tiempo prolongado. Experimentando algunos síntomas como: Cansancio físico, irritabilidad, falta de motivación, distanciamiento afectivo, dificultad para pensar; somatizaciones, como: dolores de estómago, espalda, cervicales o cabeza más de dos veces a la semana. También problemas de concentración y sensación de pérdida de memoria; falta de motivación o bajo estado de ánimo; sensación de estar cansado y sin fuerzas para continuar.

Asimismo, esta situación hace que los profesionales fallen, se agoten o se queden exhaustos emocionalmente. Motivo por el cual el sujeto muestra una actitud de desilusión, ira y sentimientos de frustración frecuentemente. Incluso se vuelven rígidos, tercos e inflexibles (Castillo, 2001).

- **Despersonalización**, el individuo muestra actitudes negativas, cínicas e impersonales, mostrando sentimientos distantes, puede llegar a tratar de manera inadecuada a las personas de su entorno. (Maslach y Jackson, 1981). Asimismo, Marsollier (2013), manifiesta que la despersonalización, actúa como una estrategia afrontamiento negativa, en la cual la persona se aleja de aquellas situaciones que le resultan conflictivas y no las enfrenta o resuelve.
- **Realización personal**, la falta de realización en el individuo ocasiona que sienta que no está obteniendo logros en su trabajo, que no tiene éxito y que no es competente para desempeñar esa función, por lo tanto, se evalúa negativamente a sí mismo (Maslach y Jackson, 1981). Para Maslow (2007), la realización personal o autorrealización es entendida como una necesidad básica del ser humano, lo cual impulsa y repercute en el comportamiento de cada uno, una vez alcanzado el ser humano experimenta una plenitud en su vida (bienestar, armonía y felicidad), incrementando también su autoestima. La realización personal se consigue cuando el individuo puede realizar con normalidad sus aspiraciones personales, dedicándole el tiempo necesario para poder lograrlo sin tener que estar preocupado por otras cosas. El individuo desarrolla un equilibrio emocional, valores morales, y una saludable relación con los demás dándole sentido a la vida. (Ferrer, 2015).

3.3. Relación intrafamiliar

3.3.1. La familia

Según Minuchin (1982), citado por gallego (2012), conceptualiza que la familia es un sistema que cambia debido a la influencia de los elementos externos que los rodean los cuales modifican su dinámica interna. También, determina que la estructura familiar es el conjunto invisible de demandas funcionales, donde se organizan e interactúan los miembros o integrantes de la familia bajo determinadas reglas de comportamiento. Asimismo, Quintero (2007), refiere que la familia es un grupo primario que se caracteriza por la unión de sus miembros, ya sea por vínculos sanguíneos, jurídicos y a su vez por alianzas que establecen los miembros, lo cual conlleva a crear relaciones de dependencia y solidaridad.

De acuerdo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos “La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad, tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado” (IPF, 2015, p.1). Asimismo, se determina que la familia es más que una unidad jurídica, social y económica ya que la familia transmite valores, educación, estabilidad y futuro.

Según Satir (1988), la familia es como un microcosmo que se puede estudiar en situaciones críticas como: la intimidad, la autonomía, confianza y la habilidad para una buena comunicación; a estas la denomina como partes vitales que fundamenta nuestra forma de vivir en el mundo. También, determina que la vida de la familia depende de la comprensión y necesidades requeridas en acontecimientos familiares cotidianos. También, la familia es el lugar donde los miembros manifiestan amor, comprensión y apoyo. Donde todos los miembros se sienten fortalecidos y respaldados a pesar de las dificultades que puedan encontrar en el entorno (Satir, 1991).

3.3.2. Tipos de familia

Las investigaciones de Luengo y Román (2006) proponen los siguientes:

- a. Nuclear. La familia está conformada por los padres y madres convivientes e hijos, siendo la base del proceso de formación el matrimonio o en las nuevas formas de cohabitación.
- b. Monoparental. Está constituida por uno o varios hijos que tienen a su cargo y un solo progenitor.
- c. Compleja. Familia resultante de la convivencia de al menos tres generaciones en sentido vertical, padres o madres con hijos a su cargo y con sus progenitores de origen.
- d. Binuclear. Familia constituida por dos adultos y los hijos convivientes a su cargo, derivada del nuevo matrimonio o emparejamiento de los progenitores (p.3).

3.3.3. Funciones de la familia

Para alcanzar el proceso de formación y desarrollo integral de los miembros de la familia, es necesario que cumplan las siguientes funciones:

- a. Formadora: Implica la transmisión de valores, normas, costumbres y conocimientos dirigidos al desarrollo de las capacidades, deberes y derechos de sus miembros, para con su familia y sociedad.
- b. Socializadora: Es un proceso de asimilación y fortalecimiento de los integrantes de la familia como personas; es decir, es un proceso de aprendizaje de orientación significativa fundamental para la interacción social y pertenencia de identidad.
- c. Cuidado y protección: La familia cumple una función importante desde los primeros momentos de vida, donde se brinda

protección, cuidado, seguridad, afecto y estabilidad emocional en todas las etapas de su desarrollo y en momentos de enfermedad; con la finalidad de cubrir sus necesidades y garantizar sus derechos para lograr su desarrollo integral y los vínculos armoniosos dentro del hogar.

- d. Seguridad y protección económica: Su objetivo es garantizar bienestar familiar y la satisfacción de las necesidades básicas de todos los integrantes de la familia de manera equitativa.
- e. Afectiva: La familia debe de transmitir, reproducir y promover vínculos de afecto entre todos los miembros de la familia que son esenciales para la formación de su personalidad, asimismo para la adquisición de habilidades emocionales en el marco de autoestima, autoconfianza y autorrealización (Luengo y Román, 2006).

3.3.4. Conceptualización de relación intrafamiliar

En la familia se desarrollan las primeras actitudes, valores sociales y personales. También, sobre los juicios de valor y la calidad del trato. Sobre todo, sirve para desarrollar la confianza de uno mismo y asumir la autoestima. (Navarro, 2010).

Para Rivera y Andrade (2010), las relaciones intrafamiliares son las interconexiones que se dan entre los miembros e integrantes de cada familia. Abarca la percepción del grado de unión familiar, el estilo de la familia para afrontar problemas, expresar emociones, manejar las reglas de convivencia y adaptarse a nuevos cambios.

3.3.5. Componentes de relación intrafamiliar

Asimismo, refieren tres componentes:

- **Unión y apoyo**, que mide la tendencia de la familia al ejecutar actividades en conjunto, de convivir y de apoyarse mutuamente.

- **Dificultades**, se refiere a los aspectos de las relaciones intrafamiliares considerados ya sea por el individuo, o por la sociedad como indeseables, negativos, problemáticos o difíciles. También, identifica el grado de percepción de "conflicto" dentro de una familia.
- **Expresión**, mide la posibilidad de comunicar verbalmente las emociones, ideas y sucesos de los integrantes de la familia dentro de un ambiente que prevalezca el respeto.

Elementos de las relaciones intrafamiliares

a. Estructura familiar

Los miembros de la familia se organizan para un buen funcionamiento, basándose en relaciones intrafamiliares que satisfacen las demandas que se presentan dentro y fuera de ella.

Según Minuchin (1974), la estructura intrafamiliar es el conjunto invisible de demandas funcionales que organizan los modos en que interactúan los miembros de una familia; es decir una familia es un sistema que opera a través de pautas transaccionales. Las transacciones repetidas establecen pautas acerca de qué manera, cuándo y con quién relacionarse y estas apuntan el sistema”.

b. Límites dentro del sistema familiar.

La familia desempeña sus funciones a través de subsistemas, estos subsistemas lo conforman los individuos de la familia; sin embargo, los subsistemas dentro de la familia se estructuran, se organizan para su correcto funcionamiento a partir de objetivos y límites para así cumplir las funciones de cada integrante de la familia. Para Minuchin (1974), los límites son reglas que determinan quienes participan y de qué manera se participa dentro de una familia, la función de los límites es proteger la diferenciación del sistema, demandas requeridas y roles.

c. Adaptación familiar

La familia se encuentra sometida a diferentes cambios de acuerdo a las demandas internas de sus miembros y a la presión externa, lo cual exige una transformación constante de la posición de los miembros de la familia en sus relaciones mutuas, para crear un ambiente conservador y así acomodarse a las nuevas situaciones que se presenten (Minuchin, 1974).

3.3.6. Tipos de relaciones intrafamiliares

Tenemos diferentes tipos de relaciones intrafamiliares, como: desde la consanguineidad se puede establecer (relaciones esposo-esposa, entre hermanos, entre padres e hijos, padres – nietos y con primos, tíos y abuelos; desde la afinidad (relaciones con suegro, cuñados, con cuñados, ahijados, etc.).

James (1999), da a conocer dos tipos de relación:

- Relaciones personales. Son relaciones informales e implícitas. Es decir, en este tipo de relación existe la identidad y confianza familiar. Asimismo, este tipo de relaciones provee el cimiento económico y social que requieren los integrantes de la familia: recursos, educación, normas y valores.
- Relaciones contractuales. Son las relaciones impersonales, formales y explícitas. En esta relación se lleva fundamentalmente por los contratos formales (Lozano, 2014).

3.3.7. Convivencia familiar durante la crisis de COVID19

A. Afrontando la convivencia: ¿Familias en crisis?

La crisis del Covid19 es inesperada para las familias. El afrontamiento requiere de la adaptación de cada uno de los integrantes de la familia a cualquier situación, así como al contexto social y cultural del que proviene.

El afrontamiento de la crisis inesperada lleva a las personas a un estado de conmoción y negación. También, los cambios frecuentes de comportamientos de estado, de pensamientos y resistencia. Estos retos se deben trabajar en familia, mediante la comunicación asertiva. Así mismo, una vez superado la negación y la resistencia, surgen las nuevas oportunidades de cambio. (Aprime, s.f.).

Se puede decir que la crisis es una oportunidad para la convivencia y el incremento familiar, durante la crisis de COVID 19.

a) Organización de las tareas en la familia.

El confinamiento forzado en el hogar, muestra un desequilibrio por el exceso de múltiples tareas, la atención simultánea a diferentes quehaceres en la familia, el factor tiempo y las dificultades de concentración son frecuentes por el teletrabajo por los miembros de la familia y más aún cuando hay un solo dispositivo, a su vez la crianza de los hijos, la ejecución de las tareas escolares, limpieza del hogar, la preparación de los alimentos, etc. El uso de los espacios del hogar se convierte en espacios de trabajo y de adaptación por parte de los integrantes de la familia. Por ello, es normal sentir preocupaciones, ansiedad y estrés, debido a la desorganización y falta de control. Para evitar se sugiere lo siguiente:

- Establecer prioridades, es decir priorizar las cosas que debes hacer y qué cosas puedes esperar.
- Mantener rutinas diarias saludables como: la alimentación, horarios de descanso, tiempo de trabajo, tiempo de relajo, etc.
- Realizar los quehaceres del hogar juntos, así la carga disminuye (Aprime, s.f.).

b) Comunicación familiar durante la crisis

En esta crisis la convivencia familiar se convierte en una rutina diaria, esto nos permite que los valores se refuercen por el mayor tiempo que pasan juntos durante esta convivencia. Asimismo, están en constante comunicación verbal y no verbal. Por ello, es imprescindible cuidar especialmente lo que decimos, así como el cómo lo decimos. Por lo tanto, es importante saber escuchar y ser empáticos con los miembros o integrantes de la familia. (Aprime, s.f.). Para Satir (1988), la comunicación es un elemento fundamental para las relaciones que se establecen dentro y fuera de la familia.

c) Prevención de conflictos familiares

Las discusiones, impases y conflictos formar parte inevitables de toda relación familiar y estas se convierte en rutinas del día a día, por falta de acuerdos entre los miembros de la familia. Sin embargo, la convivencia en esta cuarentena ocasiona un aumento de conflictos o discusiones.

Resulta imprescindible aprender a resolver estos conflictos de manera adecuada, ya que en ocasiones las dificultades de comunicación pueden provocar manifestaciones descontroladas en la interacción familiar (gritos, insultos...) (Aprime, s.f.).

- El papel de la ira durante las discusiones.

Al centrarnos en nuestras necesidades y hacer prevalecer nuestro punto de vista, sin que nos dé la razón de manera inmediata, aparece un sentimiento de frustración acompañado de ira, motivo por el cual no llega a un acuerdo.

La ira es una reacción emocional, si no lo controlamos tiende a incrementarse y termina controlando nuestras acciones negativas. Por lo tanto, la estrategia para controlar la ira es el de establecer la

distancia física, para evitar y prevenir que se produzcan las discusiones, así retomar la conversación para llegar a acuerdos mutuos. (Aprome, s.f.).

Por consiguiente, en la convivencia obligatoria por la pandemia, es necesario promover un clima de tranquilidad y de empatía, para fomentar la estabilidad emocional y la buena relación entre los integrantes de la familia.

3.4. Marco conceptual

Estrés

Estado de tensión física y emocional que experimenta el individuo al enfrentarse a nuevas situaciones de su entorno. (Otero, 2015).

Estrés laboral

Tensión física y emocional constante que experimenta la persona a causa del trabajo que realiza, y que esta genera un impacto negativo en el individuo, ya que afecta su calidad de vida, salud física y mental. (Leka, Griffiths y Cox, 2004).

Agotamiento

Estado que experimenta la persona producto del esfuerzo físico o mental. (Maslach y Jackson, 1981).

Despersonalización

Actitud negativa que muestra una persona, ya que se muestra distante, frío, indiferente ante situaciones importantes para las personas de su entorno. (Maslach y Jackson, 1981).

Realización personal

Sentimiento de satisfacción y plenitud que experimenta una persona al sentir que se ha obtenido grandes logros en diversos planos de su vida (personal, familiar y profesional) (Maslow, 2007).

Pandemia

Enfermedad que se propaga en todo el mundo y es contagiosa, afectando a la mayoría de las personas de una localidad, región o País.

Docente

Persona que imparte conocimientos, enseña a otras personas para que estos puedan llegar a comprender, asimilar esos nuevos conocimientos.

Familia

Es la unión de miembros de una sociedad, donde se organizan e interactúan bajo reglas y principios, a su vez existe un compromiso entre los miembros estableciendo relaciones de reciprocidad y dependencia. La familia transmite valores, educación, afecto, estabilidad emocional. etc. (Satir, 1988).

Interacción

Los miembros de una familia permanecen en contacto a partir de una serie de intercambios que influyen de manera lineal o circular para mantenerse estables (Minuchin, 1974).

Estructura

La estructura permite mantener el equilibrio, siendo capaz de adaptarse a las diversas circunstancias que en su contexto se presente, pues de esta surgen los roles familiares, normas dentro del sistema y límites, conocidos como pautas transaccionales, que son formas de interacción estables (Minuchin, 1974).

Relación

Conexión o vínculo con fines de interacción entre entes. La relación es como un proceso de interacción entre los miembros de la familia (Sarmiento, 1994).

Limites

Los limites o fronteras direccionan el actuar de los miembros de la familia a través de reglas o normas, para mantener un clima armonioso. (Minuchi, 1974).

Ira

Es una reacción emocional que si no se controla tiende a incrementarse y controlar las acciones negativas (Aprime, s.f.).

Cuarentena

Medida de salud para controlar la transmisión del virus. Es decir, que las personas que hayan adquirido el virus no tengan que transmitir a otras personas.

COVID 19

Enfermedad infecciosa causada por el nuevo coronavirus SARS-CoV-2. Puede llegar a afectar a toda una población.

Confinamiento

Medida extraordinaria y de emergencia tomada por el gobierno de turno, por la restricción de la movilización de la población.

Aislamiento social

Es el aislamiento restringe de las personas que están enfermas o contagiadas para evitar la propagación de la enfermedad.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

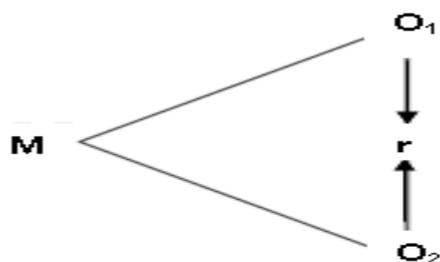
Por el enfoque que se sustenta es cuantitativo, ya que para Hernández, Fernández y Batista (2014) toda investigación que requiere ser cuantificado los datos y para tomar decisiones, se utilizan herramientas de análisis estadístico tanto descriptivo e inferencial para arribar a conclusiones.

Según (Charaja, 2009), el tipo de investigación según el propósito es básico; y, según el criterio “Naturaleza del problema”, es una investigación correlacional (p. 156).

Según el nivel de investigación es una investigación descriptiva correlacional, ya que la investigación tiene como finalidad describir las características, tendencias de un grupo y dar a conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular, para evaluar el grado de correlación entre ambas variables. Para ello, primero se mide cada variable, se cuantifican, analizan y se establecen vinculaciones (Hernández, et. al., 2014).

4.2. Diseño de la investigación

Por las características del estudio es de tipo no experimental, porque se recoge los datos como sucede en la realidad sin la manipulación de las variables. Asimismo, es un estudio de corte transversal, ya que los datos fueron recogidos en un solo momento (Hernández et. al., 2014), para ello se desarrolla con el siguiente diseño:



Donde:

Y: variable 1 (estrés laboral)

x: variable 2 (relación intrafamiliar)

f: coeficiente relación de las variables de estudio

4.3. Hipótesis general y específicos

4.3.1. Hipótesis general

Existe correlación significativa entre el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la Institución Educativa “César Vallejo”- Juliaca, 2021.

4.3.2. Hipótesis específica

- Existe correlación directa, entre el agotamiento emocional y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la Institución Educativa “César Vallejo”- Juliaca, 2021.
- Existe correlación significativa, entre la despersonalización y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la Institución Educativa “César Vallejo” - Juliaca, 2021.
- Existe correlación significativa, entre la realización personal y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de

los docentes de la Institución Educativa “César Vallejo”-
Juliaca, 2021.

4.4. Variables

4.4.1. Variable x

- Estrés Laboral

Dimensiones:

- Agotamiento emocional
- Despersonalización
- Realización personal

4.4.2. Variable Y

- Relaciones intrafamiliares

Dimensiones

- Unión y apoyo
- Expresión
- Dificultades

4.5. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITMS	PUNTUACIÓN	INSRUMENTO
VARIABLE (1). ESTRÉS LABORAL	Según Maslach, el estrés laboral o síndrome Burnout es una respuesta al estrés laboral crónico, conformado por actitudes y sentimientos negativos con las personas de su entorno y su medio ambiente que lo rodea, producto de ello genera en el sujeto una serie de daños a su salud física y mental.	Operacionalmente mide tres dimensiones: agotamiento emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems) y realización personal (8 ítems), para ello se utilizará test de inventario de Burnout de Maslach, a su vez estas presentan 22 ítems.	Agotamiento emocional	Vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.	0 = Nunca 1 = Pocas veces al año 2 = Una vez al mes 3 = Pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Varias veces a la semana. 6 = Todos los días.	Inventario de Burnout de Maslach (MBI)
			Despersonalización	Grado en que uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.	5, 10, 11, 15, 22		
			Realización personal	Sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.		
VARIABLE (2). RELACIONES INTRAFAMILIARES	Según María Elena Rivera Heredia y Patricia Andrade Palos (2010) define "Las relaciones intrafamiliares" son las interconexiones que se establecen entre los miembros de la familia. Incluye la percepción que se tiene del grado de unión familiar, del estilo de la familia para afrontar problemas, para expresar emociones, manejar las reglas de convivencia y adaptarse a las situaciones de cambio.	Operacionalmente mide tres dimensiones, las cuales son: Unión y apoyo (11 ítems), dificultades (21 ítems) y expresión (22 ítems). Este inventario tiene 56 ítems en total.	Unión y apoyo	Es la tendencia de la familia de realizar actividades, convivir y de apoyarse mutuamente. Se asocia con el sentido de solidaridad y de pertenencia con el sistema familiar.	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55	TA = 5 = Totalmente de acuerdo A = 4 = De acuerdo N = 3 = Neutral (ni de acuerdo ni en desacuerdo) D = 2 = En desacuerdo TD = 1 = Totalmente en desacuerdo	Escala de evaluación de las Relaciones Intrafamiliares. (E.R.I) Rivera Heredia
			Dificultades	Se refiere a la posibilidad de comunicar verbalmente las emociones, ideas y acontecimientos de los miembros de la familia en un ambiente de respeto.	1, 2, 6, 11, 13, 16, 18, 21, 23, 26, 28, 31, 33, 36, 38, 41, 43, 46, 48, 51, 53		
			Expresión	Esta dimensión evalúa las relaciones intrafamiliares ya sea por el individuo o por la sociedad como indeseables, negativos, problemáticos o difíciles. Permite identificar el grado de percepción del conflicto dentro una familia.	2, 4, 7, 9, 12, 14, 17, 19, 22, 24, 27, 29, 32, 37, 39, 42, 44, 47, 49, 52, 54, 56.		

4.6. Población – muestra

4.6.1. Población

La población según Tamayo (2014) consiste conjunto de sujetos y objetos refiere que son los elementos que conforman y que tienen características similares o en común de un ámbito de estudio. Asimismo, es la base para generar datos para una investigación. La población en nuestra investigación está conformada por 60 docentes de ambos géneros entre nombrados y contratados de la Institución Educativa “Cesar Vallejo” de la ciudad de Juliaca.

Tabla 1:

Población de docentes de la Institución Educativa “César Vallejo”- Juliaca

Docentes	GÉNERO		Total
	H	M	
Nombrados	33	19	52
Contratados	2	6	8
Total	35	25	60

Fuente: base datos del CAP de personal

Elaboración: Por las investigadoras

Criterios de inclusión

- Los participantes son docentes contratados y nombrados.
- Los docentes con contrato o vínculo laboral mayor de tres meses con la institución educativa secundaria.
- Los participantes son docentes que ejercen su labor docente en la actividad pedagógica de enseñanza – aprendizaje.

- El personal que voluntariamente desea participar en la investigación.

Criterios de exclusión

- Los docentes que asumen cargos directivos o administrativos de la institución en estudio.
- Los docentes que no pueden participar por situación laboral (licencia, permiso y otros).
- Los docentes que por decisión propia no desean participar en la investigación.

4.6.2. Muestra

Para Tamayo (2014) define la muestra como una parte de un grupo de elementos con características comunes que sirve para el estudio de hechos de la realidad, está constituida por 41 docentes de ambos géneros, entre nombrados y contratados de la Institución Educativa “Cesar Vallejo” de la ciudad de Juliaca.

Para lo cual, se utiliza el método de muestreo probabilístico estratificado por sus características de estudio, el cual es una técnica que ofrece la misma oportunidad de selección a todos los participantes de la población (Hernández, et. al. 2014).

Tabla 2:

*Muestra de docentes de la Institución Educativa “César Vallejo”-
Juliaca*

DOCENTES	GÉNERO		TOTAL
	H	M	
Nombrados	20	13	33
Contratados	2	6	8
Total	22	19	41

Fuente: Tabla 1

Elaboración: Por las investigadoras.

Aplicación de la fórmula:

$$n = \frac{(z)^2 PQN}{(e)^2(N - 1) + ((Z)^2)PQ}$$

Donde:

Z = con una probabilidad de 95% (1.96)

E= error permisible 5% (0.05)

P= probabilidad éxito (0.50) 0.5

Q=probabilidad fracaso (0.50) 0.5

N= 60

n=?

$$\frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(60)}{(0.05)^2(60 - 1) + ((1.96)^2)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.84)(0.25)(60)}{(0.0025)(59) + (3.84)(0.25)}$$

$$n = \frac{(0.96)(60)}{(0.475) + 0.96}$$

$$n = \frac{(57.6)}{1.435}$$

$$n = 40.139$$

$$n = 41$$

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.7.1. Técnicas

Para el presente estudio se utilizó la encuesta, esta técnica se emplea para la recolección de datos, la cual consta de preguntas estandarizadas que se formulan de manera directa o indirecta a los sujetos que conforman la muestra de estudio (Carrasco, 2006).

4.7.2. Instrumentos

En la investigación, se utilizó como instrumento el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y la Escala de evaluación relación intrafamiliar. (E.R.I)

a) Inventario de Burnout de Maslach

Su nombre original es Maslach burnout inventory (spanish version). Es un instrumento que se plantea al sujeto con una serie de enunciados sobre sentimientos, pensamientos con relación a su interacción con el trabajo.

FICHA TÉCNICA

Nombre original: Maslach burnout inventory

Autores: Cristina Maslach y Jackson (1981).

Edad de aplicación: adultos

Administración: Individual o colectiva

Duración: El tiempo para aplicarlo es de 10 a 15 minutos

Significación: El presente inventario de medición, incluye 22 ítems valorados con una escala tipo Likert, en un rango de 7 adjetivos que van de “Nunca” (0) a “Todos los días” (6).

Áreas que mide:

Divididas en tres dimensiones.

Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo y está conformado por 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20), con una puntuación máxima de 54.

Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22) y su puntuación máxima es de 30.

Subescala de realización personal. Evalúa sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21), y una puntuación máxima de 48

Valoración:

- Nunca (0)
- Pocas veces al año (1)
- Una vez al mes (2)
- Pocas veces al mes (3)
- Una vez a la semana (4)
- Varias veces a la semana (5)
- Todos los días (6)

Nivel:

- Alto

- Medio
- Bajo

b) Escala de evaluación de relación intrafamiliar

FICHA TÉCNICA:

Nombre de la prueba:

Autor: María Elena Rivera Heredia y Patricia Andrade Palos.
(1992)

Administración: Colectiva, pudiendo también aplicarse en forma individual.

Duración: 30 minutos

Aplicación: Adolescentes y adultos.

Significado:

Trata de una escala auto aplicable con cinco opciones de respuesta que varían de: totalmente de acuerdo a totalmente en desacuerdo. Los puntajes que obtienen las personas que responden la escala de evaluación de las relaciones Intrafamiliares en sus tres dimensiones proporcionan información sobre cómo es la interacción familiar respecto a la expresión de emociones, a la unión y apoyo, y a la percepción de dificultades o conflictos, la versión original es de 56 reactivos (versión larga).

La presente escala de medición, incluye cincuenta y seis ítems, divididas en tres dimensiones:

- **Unión y apoyo.** Mide la tendencia de la familia de realizar actividades, convivir y de apoyarse mutuamente. Consta de 11 ítems (5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 45, 50, 55).
- **Dificultades.** se refiere a los aspectos de las relaciones

intrafamiliares considerados ya sea por el individuo, o por la sociedad como indeseables, negativos, problemáticos o difíciles. Consta de 22 ítems (1, 3, 6, 8, 11, 13, 16, 18, 21, 23, 26, 28, 31, 33, 36, 38, 41, 43, 46, 48, 51, 53).

- **Expresiones.** Mide la posibilidad de comunicar verbalmente las emociones, ideas y acontecimientos de los miembros de la familia dentro de un ambiente de respeto. Consta de 23 ítems (2, 4, 7, 9, 12, 14, 17, 19, 22, 24, 27, 29, 32, 34, 37, 39, 42, 44, 47, 49, 52, 54, 56.)

Valoración:

- TA = 5 = Totalmente de acuerdo
- A = 4 = De acuerdo
- N = 3 = Neutral (ni de acuerdo ni en desacuerdo)
- D = 2 = En desacuerdo
- TD = 1 = Totalmente en desacuerdo

Nivel:

- Alto
- Medio alto
- Medio
- Medio bajo
- Bajo

4.7.3. Validez y confiabilidad

a) Validez

Para el instrumento del inventario de Burnout de Maslach de la evaluación de estrés laboral según Cotrado (2015), sobre el Síndrome de Burnout en docentes se han reportado criterios de validez y confiabilidad en las que se obtuvo la validez de Cronbach de sus tres dimensiones: Agotamiento emocional con

0,81; Despersonalización, con 0,78 y realización personal con 0,79 de confiabilidad. Los resultados permiten corroborar la validez y confiabilidad del Inventario Burnout de Maslach (MBI), por lo tanto, es factible utilizar el instrumento en nuestra investigación.

Para el instrumento de relación escala de evaluación de relación intrafamiliar, la confiabilidad del instrumento en su versión larga de acuerdo a las dimensiones es: Unión y apoyo de 0.92, dificultades de 0.93 y expresiones de 0.95.

Asimismo, se ha corroborado la validez con la evaluación por medio de 05 juicios de expertos: Mg. Maritza Rodríguez Pineda, Ps. Luz Kelly keysy Castillo Mansilla, Mg. Eddy Wildmar Aquis Hanco, Mg. Yuli Nelida Condori Huanca y Dr. Víctor Manual Lima Condori, con el grado de Magister y Doctor con reconocida experiencia en el área. Los resultados del estrés laboral es 0.711 y para las relaciones intrafamiliares es de 0.745 nos permiten corroborar la validez de las escalas de evaluación de ambas variables (estrés laboral y relaciones intrafamiliares), por ello, es confiable la aplicación de dichos instrumentos en el trabajo de investigación.

Para Hernández, et al (2014) La validez consiste en que un instrumento de recolección de datos debe medir lo que lo que debe medir, es decir, debe medir la variable que se quiere medir.

b) Confiabilidad

Resultados para el instrumento estrés laboral.

En el presente cuadro de diálogo que aparece, podemos ver el resultado de alfa. A mayor valor de alfa, mayor fiabilidad. El mayor valor teórico de alfa es 1, y en general 0.86 se considera un valor aceptable.

En el caso de nuestro trabajo de investigación el resultado es el siguiente:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,860	,857	22

Podemos observar que el valor de alfa es de 0.860, se encuentra por encima del rango establecido y por lo tanto es buena

Los “Estadísticos total-elemento”. En este último podemos observar los siguientes datos:

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
el1	63,07	365,820	,622	,848
el2	63,29	371,262	,600	,850
el3	64,51	360,606	,687	,846
el6	64,61	360,894	,600	,848
el8	63,83	357,995	,620	,847
el13	65,05	358,048	,696	,845
el14	64,61	353,444	,705	,844
el16	65,44	349,702	,716	,843
el20	65,05	376,648	,412	,855
el5	65,98	366,724	,558	,850
el10	64,02	349,124	,723	,842
el11	64,54	347,355	,741	,842
el15	66,02	368,274	,471	,853
el22	65,27	375,801	,395	,855
el4	63,93	389,820	,203	,862
el7	64,44	381,152	,368	,856
el9	63,83	394,045	,161	,863
el12	63,73	404,801	,003	,868
el17	63,66	403,180	,023	,868
el18	63,49	403,606	,013	,868
el19	63,46	401,255	,044	,867
el21	63,88	390,510	,189	,863

Resultados para el instrumento relaciones intrafamiliares.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,840	,817	56

Se observa que el valor de alfa es de 0.840, se encuentra por encima del rango establecido y por lo tanto es buena

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
rip5	159,83	348,745	,684	,827
rip10	159,76	353,889	,663	,828
rip15	159,61	353,894	,630	,829
rip20	159,68	348,322	,797	,825
rip25	159,63	359,888	,504	,832
rip30	159,56	360,602	,473	,832
rip35	159,61	349,394	,695	,827
rip40	159,95	350,498	,689	,827
rip45	159,95	352,698	,651	,828
rip50	160,07	357,570	,632	,830
rip55	160,07	358,120	,578	,830
rip1	159,71	361,162	,514	,832
rip3	159,68	357,922	,621	,830
rip6	159,37	364,438	,505	,833
rip8	159,63	363,138	,503	,832
rip11	159,54	358,705	,598	,830
rip13	159,63	356,638	,567	,830
rip16	159,37	354,788	,683	,828
rip18	159,66	364,680	,502	,833
rip21	159,56	364,852	,453	,833
rip23	159,41	354,699	,622	,829
rip26	159,54	356,805	,581	,830
rip28	159,49	361,206	,516	,832
rip31	159,90	357,640	,537	,831

rip33	159,49	365,656	,492	,833
rip36	159,78	362,876	,520	,832
rip38	159,90	354,190	,677	,828
rip41	159,83	352,345	,662	,828
rip43	160,00	361,300	,599	,831
rip46	159,66	355,930	,616	,829
rip48	159,90	348,490	,653	,827
rip51	160,22	363,826	,567	,832
rip53	159,83	348,045	,699	,826
rip2	158,46	395,855	-,306	,848
rip4	158,80	393,161	-,244	,847
rip7	158,44	395,002	-,282	,848
rip9	158,66	401,330	-,424	,850
rip12	158,71	401,012	-,371	,851
rip14	158,73	396,501	-,284	,849
rip17	158,76	402,839	-,386	,852
rip19	158,90	395,390	-,295	,848
rip22	158,49	397,656	-,379	,848
rip24	158,63	400,838	-,421	,850
rip27	158,49	381,156	,050	,841
rip29	158,63	386,588	-,084	,843
rip32	158,63	395,588	-,283	,848
rip34	158,56	392,052	-,215	,846
rip37	158,44	393,052	-,232	,847
rip39	159,05	383,348	,011	,841
rip42	159,15	396,278	-,396	,847
rip44	159,22	390,176	-,187	,845
rip47	159,12	383,560	,004	,841
rip49	159,05	393,548	-,248	,847
rip52	159,17	390,045	-,176	,845
rip54	159,49	390,156	-,185	,845
rip56	159,00	380,950	,092	,840

Para evaluar la confiabilidad del instrumento está determinado por alfa de Cronbach de 0.84 que es aceptable para su utilización en las investigaciones en el recojo de los datos de la variable de estudio de escala de relación intrafamiliar en la presente investigación.

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos

Los procedimientos y análisis descriptivos e inferencias estadísticamente se han realizado mediante las herramientas estadísticas. En la parte descriptiva se realiza el análisis descriptivo, para ello se realiza pruebas de normalidad y luego se aplica las pruebas no paramétricas, siendo la variable de escala nominal se utiliza Rho de Spearman y se presenta los resultados en tablas de frecuencia y figuras estadísticas.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de los resultados

5.1.1. Pruebas de normalidad

Para una adecuada determinación de la investigación se procede a analizar la prueba de normalidad, para conocer si los datos recogidos tienen una distribución normal para ello se utiliza Kolmogorov-Smirnov, que permite conocer los resultados de bondad ajuste de dos distribuciones de probabilidad entre sí.

Planteo de la hipótesis:

H₀: El conjunto de datos del presente trabajo siguen una distribución normal

H₁: El conjunto de datos del presente trabajo no siguen una distribución normal

Regla de contraste:

Si el Valor $p > 0.05$, se acepta la H₀. Si Valor $p < 0.05$, se rechaza H₀.

Tabla 3

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	,104	41	,200*	,983	41	,794
Relaciones Intrafamiliares	,176	41	,003	,909	41	,003

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como se observa en la tabla, el valor obtenido de $p= 0.003$ para las variables son menores que 5%, se puede afirmar con un 95% de probabilidad que el conjunto de datos del presente trabajo siguen una distribución normal, la variable relaciones intrafamiliares, se utilizará el estadígrafo no paramétrico Rho de Spearman,

5.2. Análisis de los resultados

Tabla 4

Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de la I. E. "César Vallejo" de la ciudad de Juliaca; según grupos de edad.

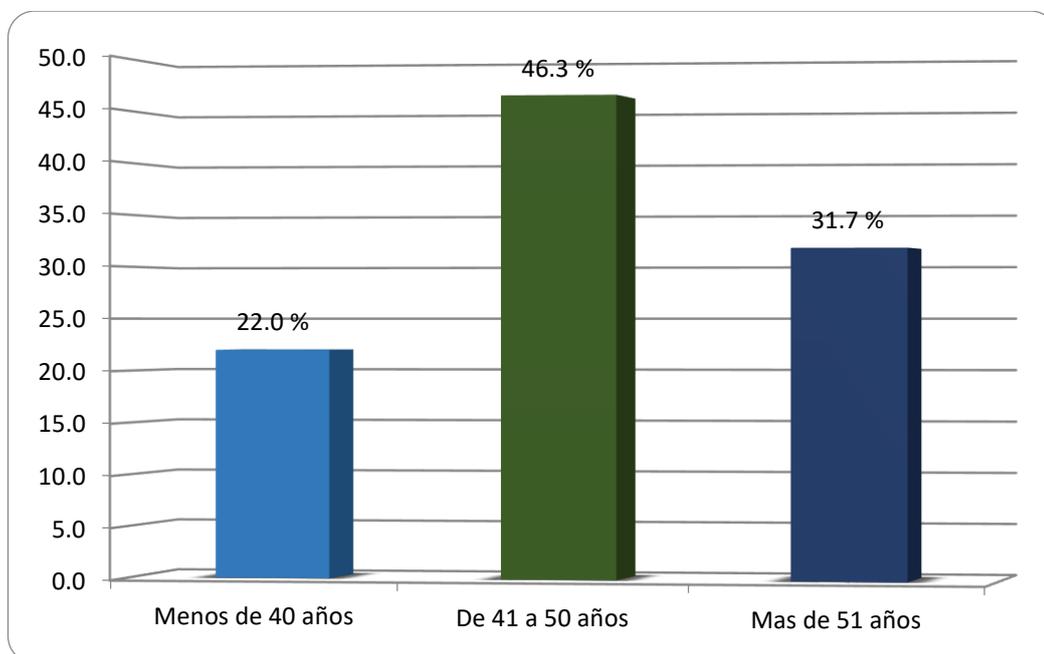
Grupos de edad	Nº	%
Menos de 40 años	9	22.0
De 41 a 50 años	19	46.3
Más de 51 años	13	31.7
Total	41	100.0

Fuente: Inventario síndrome de Burnout y relaciones intrafamiliares.

Elaboración: por el investigador

Figura 1

Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según grupos de edad.



Fuente: Tabla 04

Elaboración: por el investigador

INTERPRETACIÓN

En la tabla 04 y gráfico 01 observamos que 41 docentes de la Institución Educativa “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca. Se observa en tiempos de pandemia del COVID – 19 a cerca de la edad; en su mayoría de ellos varían de 41 a 50 años de edad y representan el 46.3%; y el 31.7% de los docentes se muestran con más de 51 años, los docentes que tienen menos de 40 años figuran con el 22.0%.

Tabla 5

Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según nivel de estrés laboral.

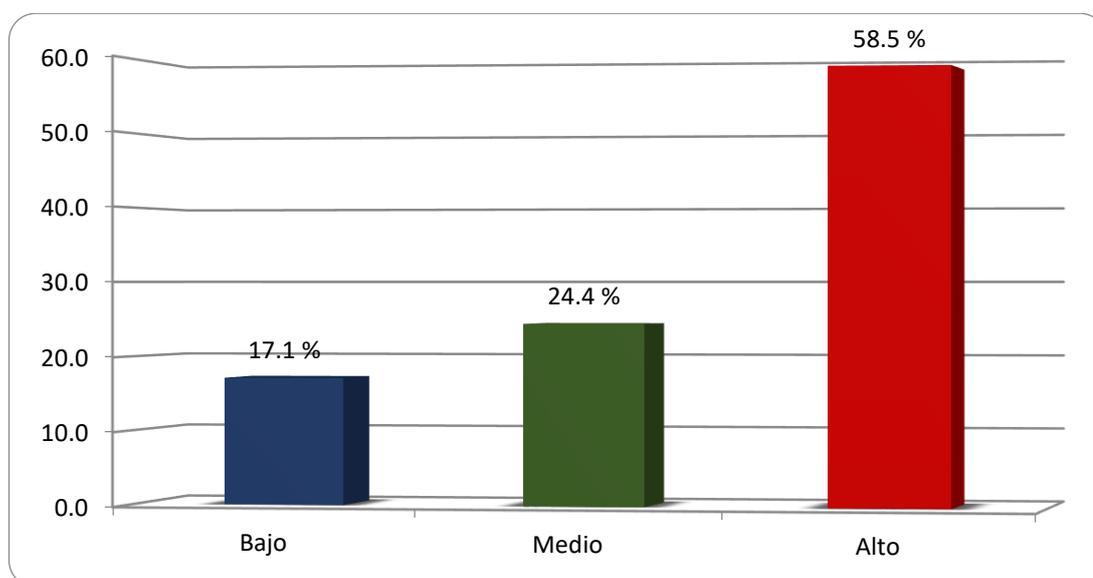
Nivel	Nº	%
Bajo	7	17.1
Medio	10	24.4
Alto	24	58.5
Total	41	100.0

Fuente: Inventario síndrome de Burnout y relaciones intrafamiliares.

Elaboración: por el investigador

Figura 2

Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según nivel de estrés laboral



Fuente: Tabla 05

Elaboración: por el investigador

INTERPRETACIÓN

En la tabla 05 y gráfico 02 observamos que 41 docentes de la de la Institución Educativa “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca. Se observa en tiempos de pandemia de la COVID – 19 a cerca de los niveles del estrés

laboral; en su mayoría de ellos presentan alto nivel de estrés y representan el 58.5%; el 24.4% de los docentes muestran estrés medio, los docentes que presentan bajo nivel de estrés figuran con el 17.1%.

Tabla 6

Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según nivel de relaciones intrafamiliares

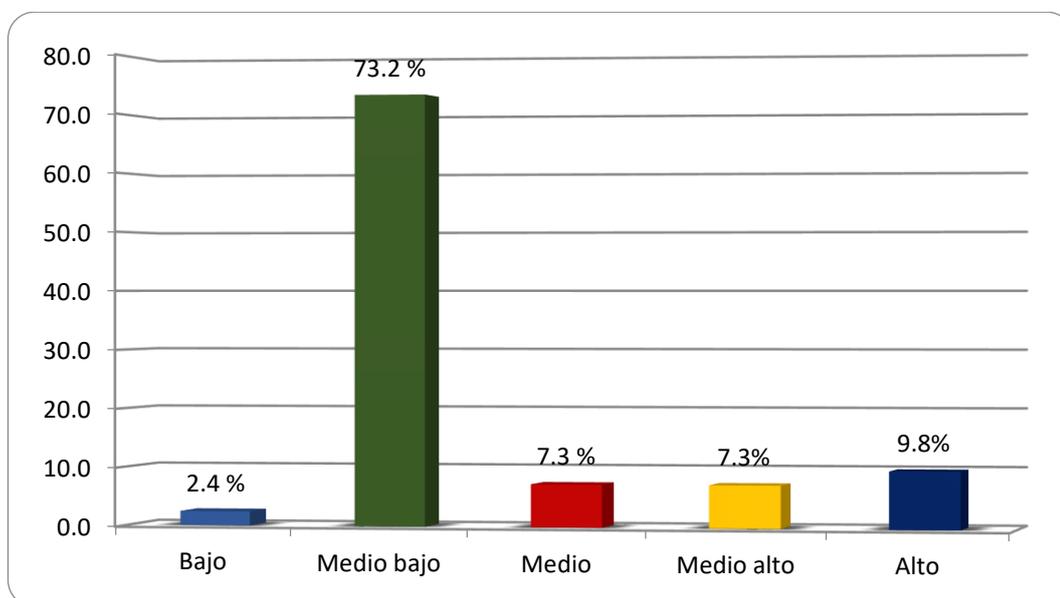
Nivel	Nº	%
Bajo	1	2.4
Medio bajo	30	73.2
Medio	3	7.3
Medio alto	3	7.3
Alto	4	9.8
Total	41	100.0

Fuente: Inventario síndrome de Burnout y relaciones intrafamiliares.

Elaboración: por el investigador

Figura 3:

Distribución de frecuencias para los docentes del nivel secundario en tiempos de pandemia de una Institución Educativa de la ciudad de Juliaca; según nivel de relaciones intrafamiliares.



Fuente: Tabla 06

Elaboración: por el investigador

INTERPRETACIÓN

En la tabla 06 y gráfico 03 observamos que 41 docentes de la Institución Educativa “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca. Se observa en tiempos de pandemia del COVID – 19 a cerca de las relaciones intrafamiliares; en su mayoría de ellos presenta relaciones intrafamiliares medio bajo y representan el 73.2%; el 9.8% de los docentes exhiben alta relación intrafamiliar, los docentes que tienen nivel medio de relación figuran con el 7.3%; además existen docentes que tienen nivel medio alto de relación intrafamiliar y representan el 7.3%, así mismo existen docentes que muestran nivel bajo de estrés y forman el 2.4%.

Tabla 7

Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según nivel de agotamiento emocional.

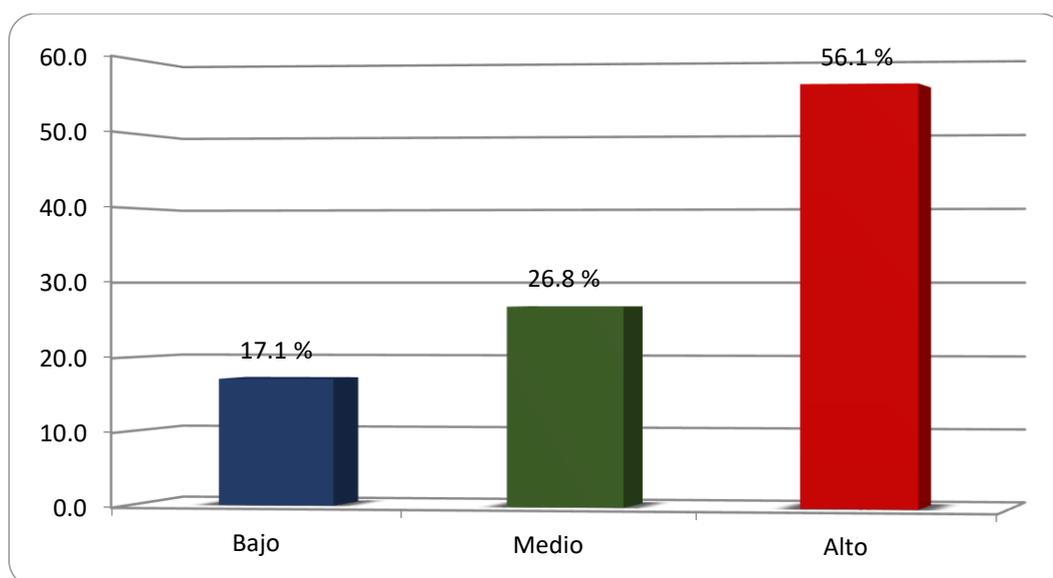
Nivel	Nº	%
Bajo	7	17.1
Medio	11	26.8
Alto	23	56.1
Total	41	100.0

Fuente: Inventario síndrome de Burnout y relaciones intrafamiliares.

Elaboración: por el investigador

Figura 4:

Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según nivel de agotamiento emocional.



Fuente: Tabla 07

Elaboración: por el investigador

INTERPRETACIÓN

En la tabla 07 y gráfico 04 observamos que 41 docentes de la Institución Educativa “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca. Se observa en tiempos de pandemia de la COVID – 19 a cerca de los niveles de agotamiento emocional; en su mayoría de ellos presentan alto nivel de agotamiento y representan el 56.1%; el 26.8% de los docentes muestran agotamiento de nivel medio, los docentes que presentan bajo nivel de agotamiento figuran con el 17.1%.

Tabla 8

Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según nivel de despersonalización.

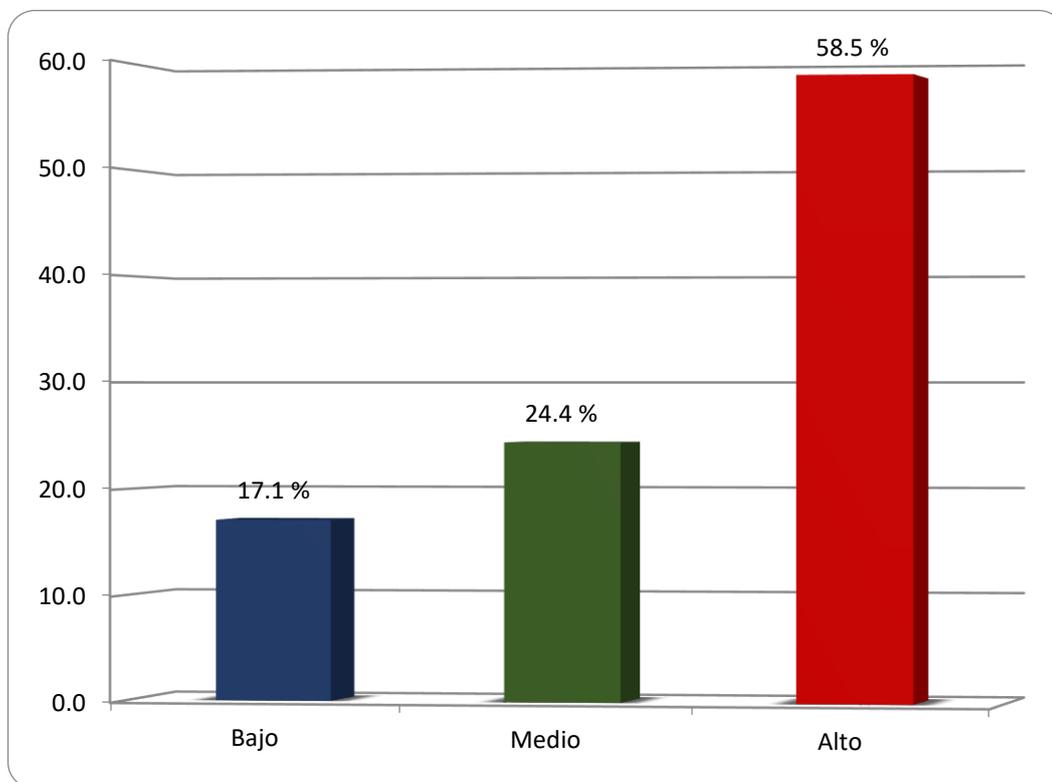
Nivel	Nº	%
Bajo	7	17.1
Medio	10	24.4
Alto	24	58.5
Total	41	100.0

Fuente: Inventario síndrome de Burnout y relaciones intrafamiliares.

Elaboración: por el investigador

Figura 5.

Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según nivel de despersonalización.



Fuente: Tabla 08

Elaboración: por el investigador

INTERPRETACIÓN

En la tabla 08 y gráfico 05 observamos que 41 docentes de la Institución Educativa “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca. Se observa en tiempos de pandemia de la COVID – 19 a cerca de los niveles de despersonalización; en su mayoría de ellos presentan alto nivel de despersonalización y representan el 58.5%; el 24.4% de los docentes muestran despersonalización de nivel medio, los docentes que presentan bajo nivel de despersonalización figuran con el 17.1%.

Tabla 9:

Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según nivel de realización personal.

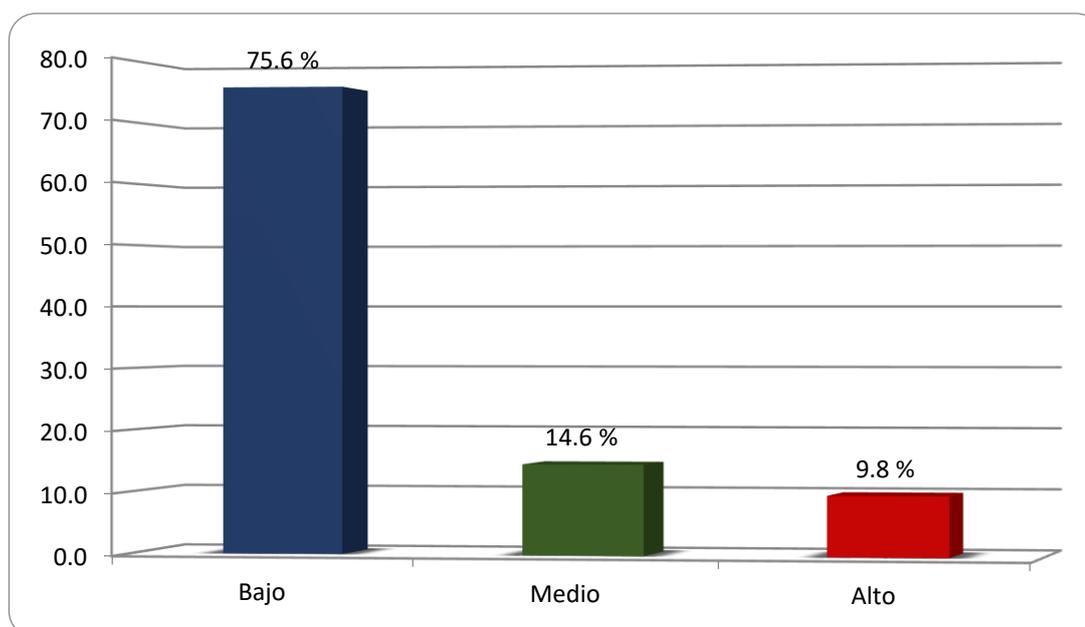
Nivel	Nº	%
Bajo	31	75.6
Medio	6	14.6
Alto	4	9.8
Total	41	100.0

Fuente: Inventario síndrome de Burnout y relaciones intrafamiliares.

Elaboración: por el investigador

Figura 6:

Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según nivel de realización personal.



Fuente: Tabla 09

Elaboración: por el investigador

INTERPRETACIÓN

En la tabla 09 y gráfico 06 observamos que 41 docentes de la Institución Educativa “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca. Se observa en tiempos de pandemia de la COVID – 19 a cerca de los niveles de realización personal; en su mayoría de ellos presentan bajo nivel de realización personal y representan el 75.6%; el 14.6% de los docentes muestran nivel medio de realización personal, los docentes que presentan alto nivel de realización personal figuran con el 9.8%.

Tabla 10:

Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según nivel de unión y apoyo.

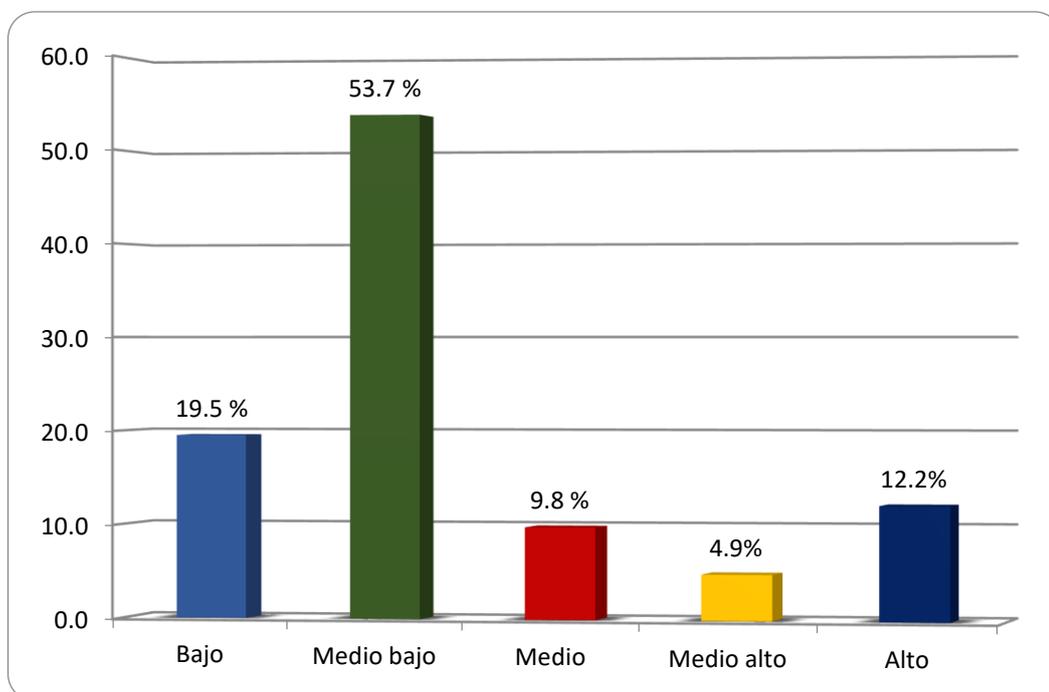
Nivel	Nº	%
Bajo	8	19.5
Medio bajo	22	53.7
Medio	4	9.8
Medio alto	2	4.9
Alto	5	12.2
Total	41	100.0

Fuente: Inventario síndrome de Burnout y relaciones intrafamiliares.

Elaboración: por el investigador

Figura 7:

Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según nivel de unión y apoyo.



Fuente: Tabla 10

Elaboración: por el investigador

INTERPRETACIÓN

En la tabla 10 y gráfico 07 observamos que 41 docentes de la Institución Educativa “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca. Se observa en tiempos de pandemia de la COVID – 19 a cerca de los niveles de unión y apoyo; en su mayoría de ellos presenta nivel medio bajo de unión y apoyo representando el 53.7%; el 12.2% de los docentes exhiben alto nivel de unión y apoyo, los docentes que tienen nivel medio de unión y apoyo figuran con el 9.8%; además existen docentes que tienen nivel medio alto de unión y apoyo, representando el 4.9%, así mismo existen docentes que muestran nivel bajo de unión y apoyo que forman el 19.5%.

Tabla 11

Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de la I.E. "César Vallejo" de la ciudad de Juliaca; según nivel de expresión.

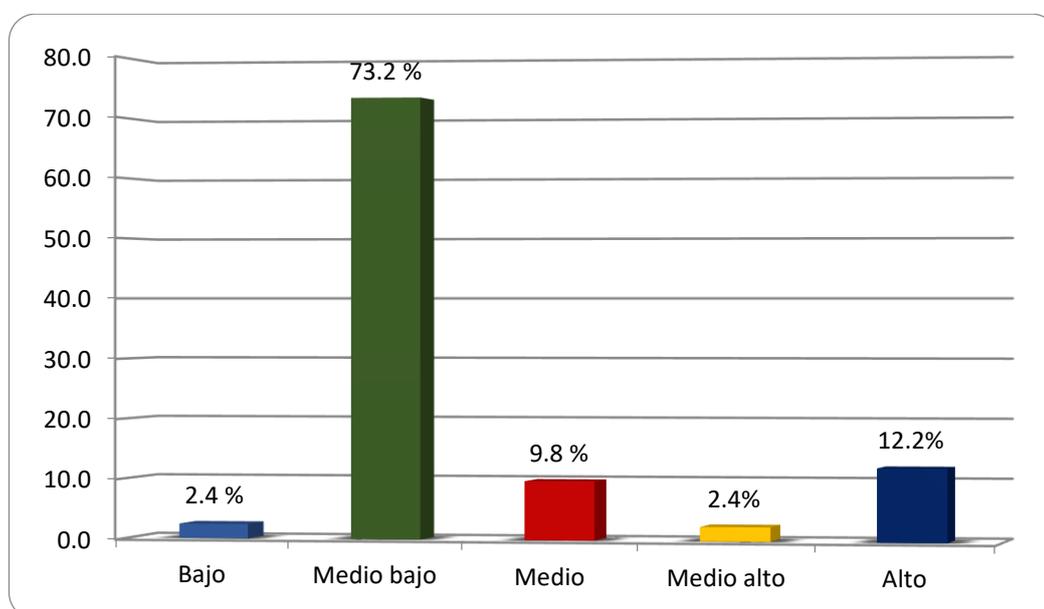
Nivel	Nº	%
Bajo	1	2.4
Medio bajo	30	73.2
Medio	4	9.8
Medio alto	1	2.4
Alto	5	12.2
Total	41	100.0

Fuente: Inventario síndrome de Burnout y relaciones intrafamiliares.

Elaboración: por el investigador

Figura 8:

Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de la I.E. "César Vallejo" de la ciudad de Juliaca; según nivel de expresión.



Fuente: Tabla 11

Elaboración: por el investigador

INTERPRETACIÓN

En la tabla 11 y gráfico 08 observamos que 41 docentes de la Institución Educativa “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca. Se observa en tiempos de pandemia de la COVID – 19 a cerca de los niveles de expresión; en su mayoría de ellos presenta nivel medio bajo de expresión y representan el 73.2%; el 12.2% de los docentes exhiben alto nivel de expresión, los docentes que tienen nivel medio de expresión figuran con el 9.8%; además existen docentes que tienen nivel medio alto de expresión y representan el 2.4%, así mismo existen docentes que muestran nivel bajo de expresión y forman el 2.4%.

Tabla 12:

Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según nivel de dificultades.

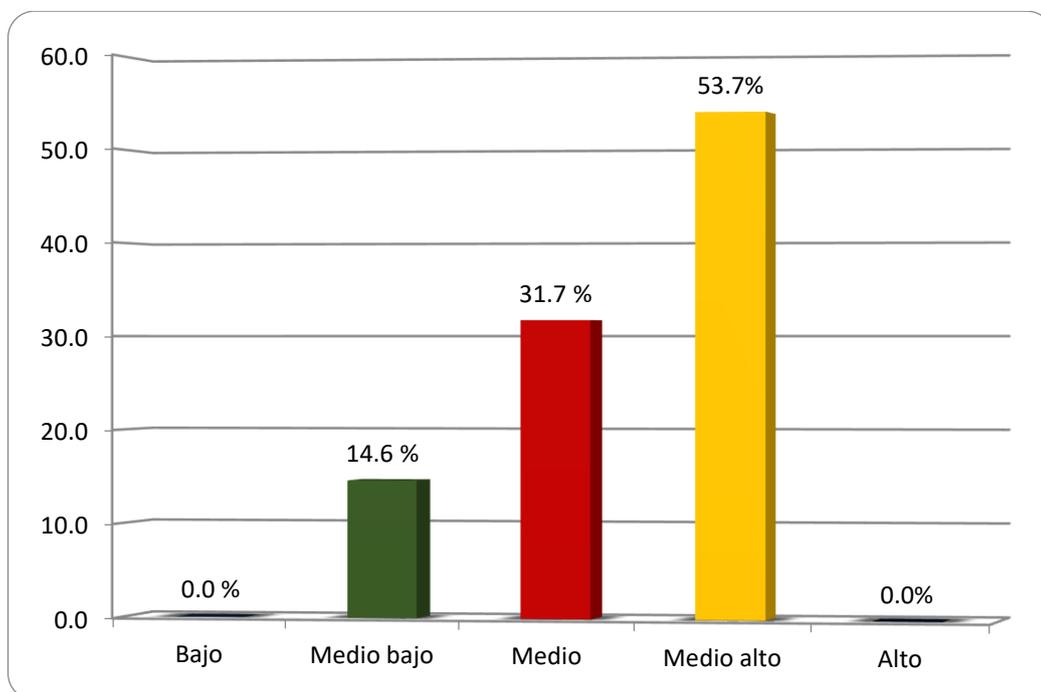
Nivel	Nº	%
Bajo	0	0.0
Medio bajo	6	14.6
Medio	13	31.7
Medio alto	22	53.7
Alto	0	0.0
Total	41	100.0

Fuente: Inventario síndrome de Burnout y relaciones intrafamiliares.

Elaboración: por el investigador

Figura 9:

Distribución de frecuencias para los docentes en tiempos de pandemia de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca; según nivel de dificultades.



Fuente: Tabla 12

Elaboración: por el investigador

INTERPRETACIÓN

En la tabla 12 y gráfico 09 observamos que 41 docentes de la Institución Educativa “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca. Se observa en tiempos de pandemia de la COVID – 19 a cerca de los niveles de dificultades; en su mayoría de ellos presenta nivel medio alto de dificultad y representan el 53.7%; el 31.7% de los docentes exhiben nivel medio de dificultad, los docentes que tienen nivel medio bajo de dificultad figuran con el 14.6%.

Tabla 13:

Estrés laboral asociado a las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca.

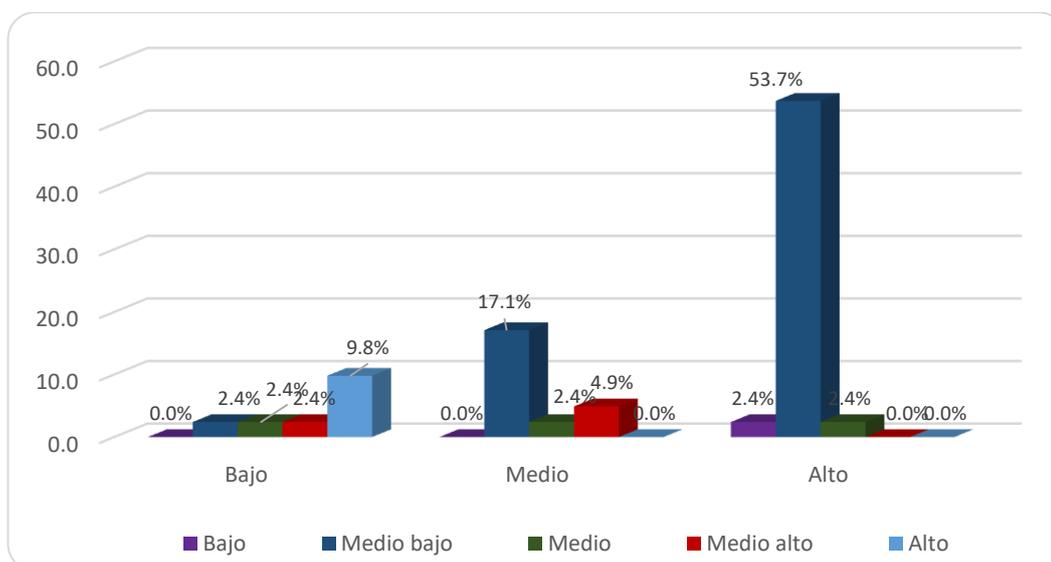
Relaciones Intrafamiliares	Estrés Laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	0	0.0	0	0.0	1	2.4	1	2.4
Medio bajo	1	2.4	7	17.1	22	53.7	30	73.2
Medio	1	2.4	1	2.4	1	2.4	3	7.3
Medio alto	1	2.4	2	4.9	0	0.0	3	7.3
Alto	4	9.8	0	0.0	0	0.0	4	9.8
Total	7	17.1	10	24.4	24	58.5	41	100.0

Fuente: Inventario síndrome de Burnout y relaciones intrafamiliares.

Elaboración: por el investigador

Figura 10:

Estrés laboral asociado a las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca.



Fuente: Tabla 13

Elaboración: por el investigador

INTERPRETACIÓN

Los resultados que se muestran en la tabla 13 y gráfico 10 en 41 docentes de la Institución Educativa “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca, en

tiempos de pandemia de la COVID – 19. Al asociar los niveles del estrés laboral con los niveles de las relaciones intrafamiliares, se observa con preponderancia el 53.7% de los docentes se muestran de nivel alto de estrés laboral y su vez las relaciones intrafamiliares presentan un nivel medio bajo; así mismo el 17.1% de los docentes se muestran en el nivel medio estrés laboral y tiene nivel medio bajo de relación, así mismo existen docentes que califican de nivel bajo el estrés laboral y tienen alto nivel de relación intrafamiliar y forman el 9.8%.

Tabla 14:

Agotamiento emocional asociado a las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca.

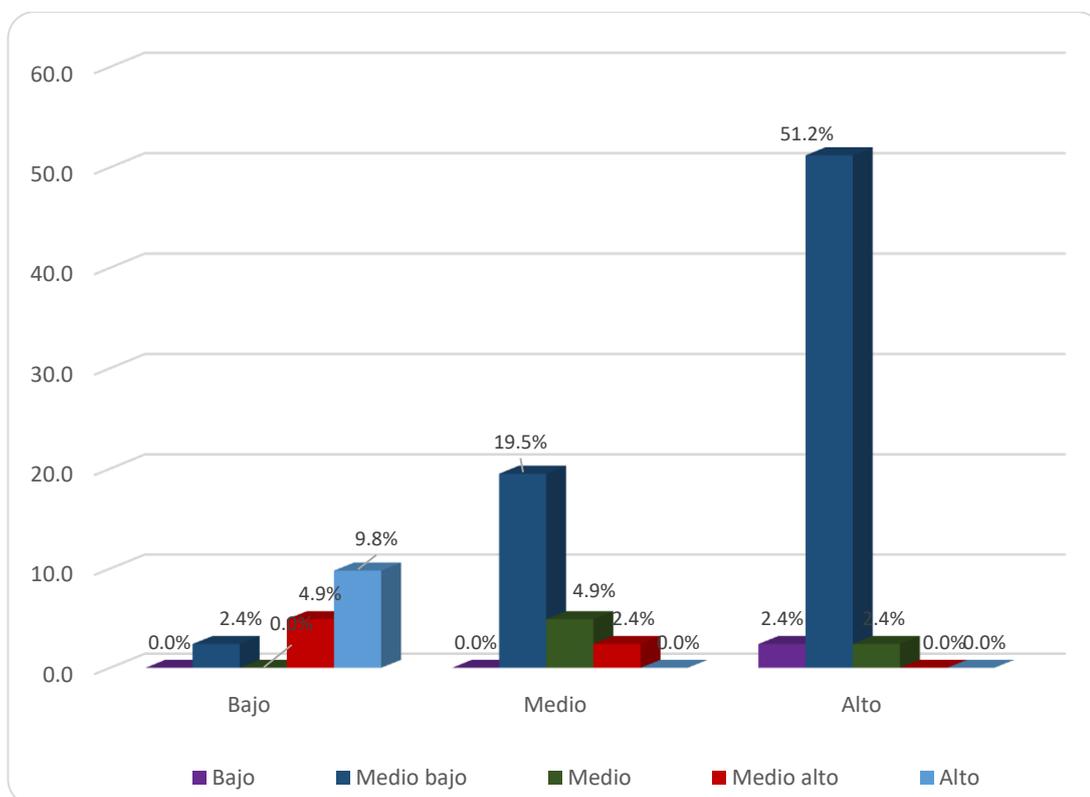
Relaciones Intrafamiliares	Agotamiento Emocional							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	0	0.0	0	0.0	1	2.4	1	2.4
Medio bajo	1	2.4	8	19.5	21	51.2	30	73.2
Medio	0	0.0	2	4.9	1	2.4	3	7.3
Medio alto	2	4.9	1	2.4	0	0.0	3	7.3
Alto	4	9.8	0	0.0	0	0.0	4	9.8
Total	7	17.1	11	26.8	23	56.1	41	100.0

Fuente: Inventario síndrome de Burnout y relaciones intrafamiliares.

Elaboración: por el investigador.

Figura 11:

Agotamiento emocional asociado a las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca.



Fuente: Tabla 14

Elaboración: por el investigador

INTERPRETACIÓN

Los resultados que se muestran en la tabla 14 y gráfico 11 en 41 de la Institución Educativa “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca, en tiempos de pandemia de la COVID – 19. Al asociar los niveles del agotamiento emocional con los niveles de las relaciones intrafamiliares, se observa con preponderancia el 51.2% de los docentes se muestran de nivel alto de agotamiento emocional y su vez las relaciones intrafamiliares presentan nivel medio bajo; así mismo el 19.5% de los docentes se muestran en el nivel medio agotamiento emocional y tiene nivel medio bajo de relaciones intrafamiliares, así mismo existen docentes que califican de nivel bajo el

agotamiento emocional y tienen alto nivel de relación intrafamiliar y forman el 9.8%.

Tabla 15:

Despersonalización asociado a las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. "César Vallejo" de la ciudad de Juliaca.

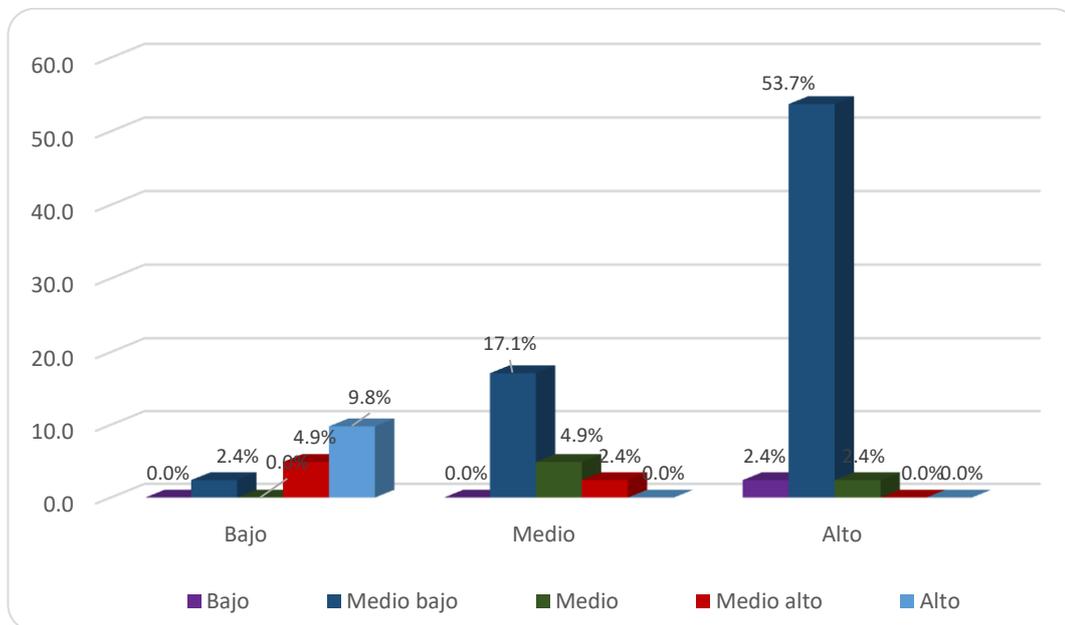
Relaciones Intrafamiliares	Despersonalización							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	0	0.0	0	0.0	1	2.4	1	2.4
Medio bajo	1	2.4	7	17.1	22	53.7	30	73.2
Medio	0	0.0	2	4.9	1	2.4	3	7.3
Medio alto	2	4.9	1	2.4	0	0.0	3	7.3
Alto	4	9.8	0	0.0	0	0.0	4	9.8
Total	7	17.1	10	24.4	24	58.5	41	100.0

Fuente: Inventario síndrome de Burnout y relaciones intrafamiliares.

Elaboración: por el investigador

Figura 12:

Despersonalización asociado a las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca.



Fuente: Tabla 15

Elaboración: por el investigador

INTERPRETACIÓN

Los resultados que se muestran en la tabla 15 y gráfico 12 en 41 de la Institución Educativa “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca, en tiempos de pandemia de la COVID – 19. Al asociar los niveles de despersonalización con los niveles de las relaciones intrafamiliares, se observa con preponderancia el 53.7% de los docentes se muestran de nivel alto de despersonalización y su vez las relaciones intrafamiliares presentan nivel medio bajo; así mismo el 17.1% de los docentes se muestran en el nivel medio despersonalización y tiene nivel medio bajo de relación intrafamiliar, así mismo existen docentes que califican de nivel bajo de despersonalización y tienen alto nivel de relación intrafamiliar y forman el 9.8%.

Tabla 16:

Realización personal asociado a las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. "César Vallejo" de la ciudad de Juliaca.

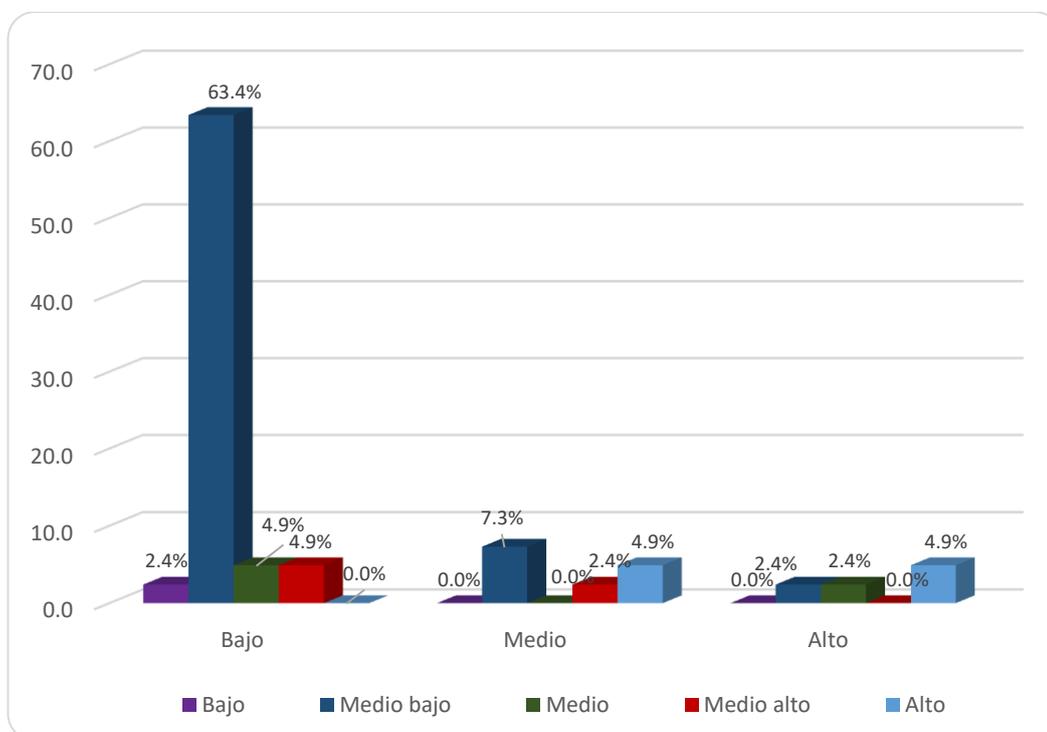
Relaciones Intrafamiliares	Realización Personal							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	1	2.4	0	0.0	0	0.0	1	2.4
Medio bajo	26	63.4	3	7.3	1	2.4	30	73.2
Medio	2	4.9	0	0.0	1	2.4	3	7.3
Medio alto	2	4.9	1	2.4	0	0.0	3	7.3
Alto	0	0.0	2	4.9	2	4.9	4	9.8
Total	31	75.6	6	14.6	4	9.8	41	100.0

Fuente: Inventario síndrome de Burnout y relaciones intrafamiliares.

Elaboración: por el investigador

Figura 13:

Realización personal asociado a las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca.



Fuente: Tabla 16

Elaboración: por el investigador

INTERPRETACIÓN

Los resultados que se muestran en la tabla 16 y gráfico 13 en 41 de la Institución Educativa “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca, en tiempos de pandemia de la COVID – 19. Al asociar los niveles de realización personal con los niveles de las relaciones intrafamiliares, se observa con preponderancia el 63.4% de los docentes se muestran de nivel bajo de realización personal y su vez las relaciones intrafamiliares presentan nivel medio bajo; así mismo el 7.4% de los docentes se muestran en el nivel medio de realización personal y tiene nivel medio bajo de relación intrafamiliar, así mismo existen docentes que califican de nivel alto la realización personal y tienen alto nivel de relación intrafamiliar y forman el 4.9%.

5.3. Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Hipótesis Nula (Ho): No existe correlación significativa entre el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo”- Juliaca, 2021.

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe correlación significativa entre el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes del nivel secundario de la I.E. “César Vallejo” - Juliaca, 2021.

Tabla 17:

Relación entre el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad Juliaca.

<i>Correlaciones</i>				
			Estrés Laboral	Relaciones Intrafamiliares
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,615**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	41	41
	Relaciones Intrafamiliares	Coeficiente de correlación	-,615**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	41	41

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

Fuente: Programa SPSS Versión 25.

En la tabla 17, se observa que el coeficiente de correlación *Rho de Spearman* existente entre las variables, muestran una relación moderada negativa e indica mientras más es el estrés laboral menos es las relaciones intrafamiliares y es estadísticamente significativa ($r_s = -0,615$, $p_valor = 0,000 < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que tiene una correlación significativa y directamente inversa entre el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca - 2021.

Hipótesis Específica uno

Hipótesis Nula (H₀): No existe correlación directa, entre el agotamiento emocional y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” - Juliaca, 2021.

Hipótesis Alterna (H_a): Existe correlación directa, entre el agotamiento emocional y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo”- Juliaca, 2021.

Tabla 18:

Relación entre el agotamiento emocional y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad Juliaca

Correlaciones

			Agotamiento Emocional	Relaciones Intrafamiliares
Rho de Spearman	Agotamiento Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	-,733**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	41	41
	Relaciones Intrafamiliares	Coeficiente de correlación	-,733**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	41	41

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

Fuente: Programa SPSS Versión 25.

En la tabla 18, se observa que el coeficiente de correlación *Rho de Spearman* existente entre las variables, muestran una relación alta negativa e indica mientras más es el agotamiento emocional menos es las relaciones intrafamiliares y es estadísticamente significativa ($r_s = -0,733$, $p_valor = 0,000 < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que tiene una correlación significativa y directamente inversa, entre el agotamiento emocional y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca - 2021.

Hipótesis Especifica dos

Hipótesis Nula (Ho): No existe correlación significativa, entre la despersonalización y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” - Juliaca, 2021.

Hipótesis Alterna (Ha): Existe correlación significativa, entre la despersonalización y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” - Juliaca, 2021.

Tabla 19:

Relación entre la despersonalización y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad Juliaca

Correlaciones

		Despersonalización	Relaciones Intrafamiliares
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	-,693**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	41	41
Relaciones Intrafamiliares	Coeficiente de correlación	-,693**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	41	41

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

Fuente: Programa SPSS Versión 25.

En la tabla 19, se observa que el coeficiente de correlación *Rho de Spearman* existente entre las variables, muestran una relación moderada negativa e indica mientras más es la despersonalización menos es las relaciones intrafamiliares y es estadísticamente significativa ($r_s = -0,693$, $p_valor = 0,000 < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que tiene una correlación significativa y directamente inversa, entre la despersonalización y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca - 2021.

Hipótesis Especifica tres

Hipótesis Nula (Ho): No existe correlación significativa, entre la realización personal y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” - Juliaca, 2021.

Hipótesis Alterna (Ha): Existe correlación significativa, entre la realización personal y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” - Juliaca, 2021.

Tabla 20:

Relación entre la realización personal y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad Juliaca.

Correlaciones

			Realización Personal	Relaciones Intrafamiliares
Rho de Spearman	Realización Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,382*
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	41	41
	Relaciones Intrafamiliares	Coeficiente de correlación	,382*	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	41	41

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

Fuente: Programa SPSS Versión 25.

En la tabla 20, se observa que el coeficiente de correlación *Rho de Spearman* existente entre las variables, muestran una relación baja positiva e indica mientras mejor es la realización personal mejor son las relaciones intrafamiliares y es estadísticamente significativa ($r_s = 0,382$, $p_valor = 0,014 < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que tiene una correlación significativa y directamente efectiva, entre la realización personal y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca - 2021.

VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivo de los resultados.

La discusión de resultados se realiza contrastando los hallazgos encontrados en los antecedentes y respaldándose en los aportes teóricos citados en el apartado de bases teóricas.

Siendo una investigación enmarcada en el tercer nivel de investigación, es decir el nivel relacional, el mismo que requiere la prueba de hipótesis, se ha realizado el proceso de contrastación o prueba de hipótesis, que ha permitido aceptar o rechazar las hipótesis de estadísticas propuestas.

6.2. Comparación de resultados con el marco teórico.

La presente investigación tiene como propósito determinar la correlación entre Estrés laboral y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “César Vallejo” de Juliaca. De acuerdo a los resultados obtenidos se muestra que existe relación directamente inversa ($Rho = -0,615$ y estadísticamente significativa ($p = 0,000$), entre el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que indica que el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares tiene una relación significativa en 53,2% en los docentes del nivel secundario. Frente a lo mencionado, se evidencia en los resultados descriptivos de la muestra de estudio, que existe un alto nivel de estrés laboral en 58.5 % de los docentes. Por otro lado, las relaciones intrafamiliares de los docentes presentan un nivel medio bajo de 73.2%. Los resultados se sustentan en las manifestaciones por Zabalegui (2003), citado por Velásquez y Román (2019), quien refiere que algunas familias se enfrentan a crisis y cambios ocasionados por el estrés laboral que

experimenta un miembro de la familia. Del mismo modo, para Cano, Suarez y Zuleta (2021), el ámbito familiar como laboral es necesario para el ejercicio de roles de forma adecuada los aspectos (tiempo y energía), por lo tanto, la sobrecarga de horas de trabajo afecta negativamente a la persona, cuando las demandas no son compatibles con el otro, esto ocasiona que se genere un desequilibrio en el cumplimiento con los roles dentro de la familia y el trabajo.

Otros estudios corroboran lo encontrado en el presente estudio, Velázquez (2021), en su estudio realizado encontró que los docentes están expuestos a fuentes de estrés laboral, demostrando que el 59% de la población docente encuestada, se encuentra sometida a estímulos estresores en un nivel preocupante o grave en tiempos de pandemia. También Párraga y Escobar (2020), dieron a conocer que la nueva modalidad de clases virtuales fue un gran reto para todos los involucrados en la educación, especialmente en los docentes y estudiantes para el proceso de enseñanza-aprendizaje, demostrando que el 90% de la muestra seleccionada padecía de estrés laboral en diferentes niveles. Añadido a esto la satisfacción laboral y la pandemia. Por otra parte, Arreola y Barraza (2020), dieron a conocer que los docentes se encuentran en un nivel moderado de estrés laboral, estos factores como estresores (el trabajo administrativo, la sobrecarga laboral, la acumulación de actividades y el poco avance de los estudiantes). Por otro lado, para Martín, Salanova y Peiró (s.f.), el estrés laboral es un proceso en donde existen características o algunas situaciones en las que podría significar un factor de riesgo que afectan al trabajador en la salud personal, también, afecta a la institución o entidad donde labora. Por su parte, Leka, Griffiths y Cox. (2004), manifiestan que el estrés laboral es considerada una reacción que puede tener el trabajador ante las exigencias y la presión, cuando no se ajusta a sus conocimientos y capacidades. Por ello, se produce el estrés en el trabajador, afectando en su salud mental. Así también, Arauz

(2018), en su investigación dio a conocer que existe influencia del estrés laboral en las relaciones intrafamiliares, ya que el estrés laboral contamina la vida familiar de los trabajadores, esto implica la alteración y el desequilibrio de distintos tipos de conductas que pueden afectar emocionalmente a toda la familia. Lo que provoca una crisis, desorganización e inestabilidad entre los miembros generando consecuencias en la conducta del trabajador. Asimismo, Leka, et al. (2004), corrobora que el individuo presenta un desequilibrio no solo en su trabajo, sino también en su entorno más cercano, como la familia y sus relaciones interpersonales, ya que la persona puede estar cada vez más angustiada, irritado, intranquilo, inquieto, sin concentración con dificultades para tomar decisiones.

En los resultados del trabajo de investigación, en referencia al primer objetivo específico, establecer la relación que existe entre el agotamiento emocional y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes del nivel secundario. Se puede observar que el coeficiente de correlación *Rho de Spearman* muestra ($r_s = -0,733$, $p_valor = 0,000 < 0,05$). Lo que nos da a entender que existe una relación alta negativa, es decir a mayor agotamiento emocional son menos las relaciones intrafamiliares. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que tiene una correlación significativa y directamente inversa, entre el agotamiento emocional y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia. Demostrando descriptivamente la correlación de un 51.2% de ambas variables. Asimismo, los resultados descriptivos muestran agotamiento emocional nivel alto de los docentes en un 56.1% frente al 73.2% del nivel medio bajo de relaciones intrafamiliares de los trabajadores del sector educación del nivel secundario. Los resultados se sustentan en las manifestaciones por Maslach y Jackson (1981), que el agotamiento emocional, es elemento clave para el estrés laboral crónico, ya que los individuos presentan sentimientos de

agotamiento, falta de energía y desmotivación. Afectando al trabajador en su salud física y mental.

Otros estudios corroboran los resultados como Zuñiga y Pizarro (2018), quienes muestran que el estrés laboral o síndrome de Bournout en docentes es de nivel medio. Además, se encontró un porcentaje significativo del 34% en agotamiento emocional. De igual manera, para Romero (2018), en sus estudios obtuvo un 77.7% de los encuestados evidencia estrés laboral en un nivel medio, el 16.2% a un nivel alto y tan solo el 5.1% a un nivel bajo; en relaciones intrafamiliares muestra un nivel medio en un 58.3% y el 40.9% en un nivel alto. Lo cual implica que existe una correlación positiva de magnitud baja y significativa entre ambas variables. Del mismo modo, para Becerra (2020), encontró una correlación significativa e inversa ($Rho = -0.509$, $p < .01$), entre las variables estrés laboral frente a la calidad de vida. Lo que indica que a mayor estrés laboral menor calidad de vida, encontrando mayor afectación en los factores de pareja, vida familiar y hogar. Los resultados de nuestro trabajo se asemejan a los resultados obtenidos por otros autores Romero y Becerra, que se realizaron antes y durante la pandemia. Pero difiere del estudio de Zuñiga y Pizarro. Por consiguiente, el estrés laboral producido por el agotamiento emocional a causa del cansancio y fatiga que experimentan los trabajadores se relaciona con las relaciones intrafamiliares.

En los resultados del trabajo de investigación, respecto al segundo objetivo específico, establecer la relación que existe entre la despersonalización y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes del nivel secundario. Se puede observar que el coeficiente de correlación *Rho de Spearman* muestra ($r_s = -0.693$, $p_valor = 0.000 < 0.05$). Lo que indica existe una relación moderada negativa, es decir mientras más sea la despersonalización menos son las relaciones intrafamiliares. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que tiene una correlación significativa y

directamente inversa, entre la despersonalización y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia. Demostrando descriptivamente la correlación de un 51.2% de ambas variables. Asimismo, los resultados descriptivos muestran la despersonalización en un nivel alto de los docentes en un 58.5% frente al 73.2% del nivel medio bajo de relaciones intrafamiliares de los trabajadores del sector educación del nivel secundario. Los resultados se sustentan en las manifestaciones por Maslach y Jackson (1981), que la despersonalización, son las actitudes negativas, cínicas e impersonales que manifiesta el trabajador, también se muestra distante e indiferente y puede llegar a tener un trato inadecuado con las personas de su entorno más cercano.

Otros estudios corroboran lo encontrado en el presente estudio, Infantes y Cotrado (2016), en su estudio muestran que el 24.3% de los docentes presentan un Síndrome de Burnout en un nivel medio. Encontrando también un nivel medio en despersonalización. De igual modo, Huacani (2019), da a conocer que la mayoría de la población docente presentan un alto nivel de despersonalización, ya que se evidencia en un 67.06% de los docentes muestran un alto nivel de Síndrome de Burnout. También, Barreto y Piamonte (2020), muestran que sí existe estrés laboral en los docentes, se identificó que el 52% de docentes están en un nivel de riesgo mínimo a presentar el síndrome, el 42% está en situaciones que pueden desencadenar el Burnout el 6% ya presentan el síndrome de Burnout. Sin embargo, en la escala de despersonalización se registró que el 50% de los docentes resultaron moderadamente afectados. Asimismo, Choquehuanca y Mamani (2020), indican que el 36% tienen nivel de estrés manejable, 33% un nivel elevado de estrés y el 1% tiene ausencia de estrés laboral. Llegando a la conclusión que la mayor parte de docentes manifiestan cansancio físico, falta de energía, fatiga, pérdida de sueño, lo cual repercute en el desenvolvimiento físico, psicológico y social. Por otro lado, Romero (2018), muestra que el 77.7% de los encuestados evidencia

estrés laboral a un nivel medio, el 16.2% a un nivel alto y tan solo el 5.1% a un nivel bajo. De igual manera, 58.3% evidencia relaciones intrafamiliares a un nivel medio, el 40.9% a un nivel alto. Esto nos indica que, si el trabajador siente tensión y presión en el trabajo, muestra actitudes negativas hacia su entorno más cercano, esto repercute de forma negativa en sus relaciones familiares (unión y apoyo, expresión y dificultades). El trabajo se asemeja con los estudios realizados por los autores mencionados, ya que se evidencia que la despersonalización del estrés laboral repercute en las relaciones familiares. Por otro lado, encontramos algunas diferencias con estudios que se realizaron con una población de docentes de colegios privados como el estudio de Barreto y Piamonte, ya que los docentes fueron afectados mínimamente en la pandemia, esto debido a que cuentan con una mejor infraestructura y servicios tecnológicos a diferencia de las instituciones públicas en la se realiza la investigación.

Respecto al tercer objetivo específico, identificar la relación que existe entre la realización personal y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes del nivel secundario. Se puede visualizar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra ($r_s = 0,382$, $p = 0,014 < 0,05$). Lo cual indica, que existe una relación baja positiva, esto muestra que mientras mejor sea la realización personal mejor será las relaciones intrafamiliares entre los integrantes del hogar. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que tiene una correlación significativa y directamente efectiva, entre la realización personal y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia. Demostrando descriptivamente la correlación de un 63.4% de ambas variables. Asimismo, los resultados descriptivos muestran realización personal nivel bajo de los docentes en un 75.6 % frente al 73.2% del nivel medio bajo de relaciones intrafamiliares de los trabajadores del sector educación del nivel secundario. Esta información se asocia con Maslow (2007), quien refiere que la realización personal o autorrealización es una

necesidad básica del individuo, lo cual impulsa y repercute en el comportamiento de cada uno, una vez alcanzado el individuo experimenta un auge en su vida de bienestar, armonía y felicidad. Lo cual conlleva a crear un ambiente conservador, mejores relaciones intrafamiliares y así adaptarse a las nuevas situaciones que se presentan.

Otras investigaciones como de Osorio (2019), muestran una correlación positiva y moderada de 0.45 entre relaciones intrafamiliares y apoyo social percibido en un 98% de los encuestados. Asimismo, el 73,5% presenta un nivel moderado de relaciones intrafamiliares, frente a 76,5% de apoyo social percibido en un nivel regular. Lo que implica, que el apoyo social percibido repercute en la realización personal del individuo, manteniendo una buena relación entre personas y para con su familia.

De igual manera, Huacani (2019), en su investigación obtuvo que la mayoría de docentes presenta un alto nivel de síndrome de Burnout con un 67.06% y el 97.65% de los docentes muestran bajo nivel de realización personal. Lo que indica que durante la pandemia los docentes muestran insatisfacción, negativismo y desmotivación. Asimismo, tuvieron limitaciones para lograr sus objetivos planificados y la falta de confianza en sí mismo afectó en su realización personal.

Por otro lado, en el estudio de Becerra (2020) se muestra una correlación significativa e inversa, entre las variables estrés laboral frente a la calidad de vida, es decir, a mayor estrés laboral menor calidad de vida. Lo cual implica que los docentes se encuentran afectados por el estrés y esto afecta en su calidad de vida y en su realización personal al no lograr sus objetivos. Además, la mala gestión del tiempo ocasiona insatisfacción en su trabajo. Por ello, el estrés laboral se relaciona con la realización personal, ya que altera la convivencia familiar, la autoconfianza y la satisfacción laboral.

CONCLUSIÓN

PRIMERA En base a los datos obtenidos en la investigación se logra determinar un coeficiente de correlación *Rho de Spearman* $r_s = -0,615$, muestra que existe una relación moderada negativa e indica mientras más es el estrés laboral menos son las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” de Juliaca - 2021.

SEGUNDA En base a los datos obtenidos en la investigación se logra determinar un coeficiente de correlación de *Rho de Spearman* $r_s = -0,733$, lo que muestra una relación alta negativa e indica mientras más es el agotamiento emocional menos son las relaciones intrafamiliares, por tanto, el agotamiento emocional de los docentes si supedita sus relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la I.E. “César Vallejo” de Juliaca - 2021

TERCERA En base a los datos obtenidos en la investigación se logra determinar un coeficiente de *Rho de Spearman* $-0,693$, lo que muestra que existe una relación moderada negativa e indica mientras más es la despersonalización menos son las relaciones intrafamiliares. Por lo tanto, la despersonalización condiciona las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes la I.E. “César Vallejo” de Juliaca - 2021.

CUARTA. En base a los datos obtenidos en la investigación se logra determinar un coeficiente de *Rho de Spearman* $0,382$, lo que muestra que existe una relación baja positiva e indica que mientras mejor es la realización personal de los docentes, mejor son las relaciones intrafamiliares. Por lo tanto, la realización personal tiene relación con las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes la I.E. “César Vallejo” de la ciudad de Juliaca - 2021.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Proponer a la Institución Educativa realizar un trabajo articulado en el área educativa con profesionales de la salud. Para la realización de charlas psicoeducativas en relación al estrés laboral (causas, consecuencias y estrategias para disminuir su afectación). Asimismo, realizar talleres para trabajar la comunicación asertiva, habilidades blandas y medidas centradas en el individuo (técnicas de relajación, respiración, cognitivas, entre otros) del personal docente para mejorar la calidad de vida.

SEGUNDA: A los directivos de la Unidad de gestión Local (UGEL) a generar actividades y espacios que dinamicen la actividad física – mental y programas que fortalezcan el estado emocional, la emocionalidad con actividades múltiples; como deporte (ejercicios físicos y otras), la nutrición (alimentación saludable, descanso adecuado), fortalecer el uso de recursos virtuales y la gestión adecuada de su tiempo que permita afrontar con éxito las dificultades, actividades en el trabajo y familia.

TERCERA: Sugerir a las autoridades de la institución Educativa a promover y evaluar la salud de los docentes mediante intervención y convenios interinstitucionales con el ministerio de salud, colegio de profesionales en psicología y otros para fortalecer la salud mental mediante la atención integral para la prevención de los problemas de salud mental en el contexto actual. De esta manera, mejorar las condiciones de salud mental del personal docente y contribuir en el desarrollo adecuado de sus relaciones familiares.

CUARTA: Proponer a las Instituciones Educativas públicas y privadas a fortalecer las políticas educativas para mejorar la realización

personal docente mediante consejería y orientación psicológica que incluyan alternativas de afrontamiento al estrés aplicadas a las condiciones laborales en tiempo de pandemia. Al mismo tiempo, motivar a profundizar investigaciones referentes al estrés laboral y relaciones intrafamiliares, ya que no se encontraron trabajos similares en el mismo contexto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andina (14 de setiembre 2021). Aconsejan espacios de diálogo entre docentes para reducir estrés por pandemia. *Andina, Agencia peruana de noticias*. Recuperado el 24 de setiembre del 2021 de <https://andina.pe/agencia/noticia-aconsejan-espacios-dialogo-entre-docentes-para-reducir-estres-pandemia-861558.aspx>
- Aprorme (s.f.). *Guía para la convivencia familiar durante la crisis del COVID* 19. Recuperado de: <https://www.madrid.es/UnidadesDescentralizadas/InfanciaFamilia/EntidadesyOrganismos/CAF/EstadoAlarmaGuias/GuiaParalaConvivenciaFamiliarCAF.pdf>
- Arauz, J.E. (2018). Estrés laboral y la incidencia de las relaciones intrafamiliares en los trabajadores de la compañía de seguridad privada Legión Elite, del Cantón Manta. Recuperado de <https://repositorio.uleam.edu.ec/handle/123456789/2241>
- Arias, N. (2012). *Dinámica familiar conflictiva, repercusiones en el desarrollo psicológico de los niños del centro de acogida "Padre Antonio Amador": proyecto salesiano "chicos de la calle"*, Guayaquil. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/5850>
- Arreola, M. y Barraza. A. (2020), *Perfil descriptivo del estrés laboral docente y su relación con cuatro variables sociodemográficas*. *Univerciencia*. 53, 37-47. Recuperado de: <http://revista.soyuo.mx/index.php/uc/article/view/132/183>
- Bandia, I. (s.f.). El agotamiento emocional. Una consecuencia de la sobrecarga de esfuerzo y responsabilidad. *Feuso*. Federación de enseñanza. Salud laboral. Recuperado de: <http://www.feuso.es/images/docs/FEUSOSALUDLABORAL643.pdf>
- Becerra T. (2020). *Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 – Cajamarca*. (Tesis de pregrado) Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca. Recuperado de: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1388>

- Buendía (2006). La familia como contexto para un desarrollo saludable Universidad Nacional de Educación a Distancia. *Revista española de pedagogía* año LXIV, n° 235, setiembre – diciembre, 421. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2200910.pdf>
- Bustinza, G. (2018). *Relaciones Intrafamiliares y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa de Transportes Turístico Waynapicchu S.A. – Cusco*. (Tesis de pregrado) Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Recuperado de:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3868>
- Cano, G., Suarez, D.C. y Zuleta, D. (2021). *La sobrecarga laboral en la vida personal y familiar de los trabajadores*. (Tesis de posgrado) Universidad Pontificia Bolivariana. Medellín. Recuperado de:
<https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/8180>
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. A.J. Paredes, Ed.) Lima: Editorial San Marcos.
- Casillo, S. (2001). El síndrome de "Burn Out" o síndrome de agotamiento profesional. *Scielo*. vol.17 (2). 11-14. Recuperado de:
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004
- CDC (2020). Empleados: cómo manejar el estrés laboral y aumentar la resiliencia durante la pandemia del COVID-19. *Centros para el Control y Prevención de Enfermedades*. Recuperado de:
<https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/mental-health-non-healthcare.html>
- Charaja, C. F. (2009). *El MAPIC en la Metodología de Investigación* (Primera Edición ed.). Puno, Perú: Sagitario Impresiones.
- Choquehuanca, A. y Mamani, C. (2020), *Estrés laboral en tiempos de pandemia en los trabajadores de las I.E.S. Moho*. (Tesis de pregrado), Universidad Autónoma de Ica. Recuperado de:
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/793>
- Cotrado, E. M., Infantes, U.J. (2016). "Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de educación inicial del Distrito de

- Juliaca-2015*". (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Juliaca, Perú. Recuperado de: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/131/Evelyn_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Del Hoyo, M. A. (2018). Estrés Laboral. *Ministerio de trabajo y asuntos sociales*. Recuperado de: <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- El comercio (21 de julio del 2021). *Los olvidados de las clases virtuales: Los profesores de la cuarentena en el Callao*. *El Comercio*. Recuperado el 26 de setiembre del 2021 de <https://elcomercio.pe/corresponsales-escolares/historias/los-olvidados-de-las-clases-virtuales-profesores-en-cuarentena-callao-noticia/>
- Elige educar (2020). Fundación Relaciones Inteligentes de Chile y la Universidad Politécnica de Valencia, 15 de setiembre. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/delibera/pagina?tipo=1&id=encuesta-revela-que-un-77-de-los-profesores-padece-de-estres-por-educacion-a-distancia.html>
- Escudero, M. (2019). Estrés laboral: qué es, causas, síntomas y cómo gestionarlo. *Centro Manuel Escudero*. Recuperado de: <https://www.manuelescudero.com/estres-laboral-que-es-causas-sintomas-y-como-gestionarlo/>
- Exitosa (29 de julio del 2020). Consejos para prevenir el estrés por el trabajo desde casa en los maestros. Exitosa recuperado el 26 de setiembre del 2021 de <https://exitosanoticias.pe/v1/consejos-para-prevenir-el-estres-por-el-trabajo-desde-casa-en-los-maestros/>
- Ferrer, (2015). Definición de Realización personal. *Economía*. Gestionar a tu favor. Recuperado de: <https://economia.org/realizacion-personal.php>
- Gallego, A. (2012). Recuperación crítica de los conceptos de familia, dinámica familiar y sus características. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte Colombia*, núm. 35, febrero-mayo, pp. 326-345 <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194224362017.pdf>

- Garay, K. (05 de julio del 2020). Siete de cada 10 peruanos han visto afectada su salud mental durante pandemia. *Andina*. Recuperado de: <https://andina.pe/agencia/noticia-siete-cada-10-peruanos-han-visto%20afectada-su-salud-mental-durante-pandemia-video-804192.aspx>
- Guillen, C., Guil, R. y Mestre. J. (s.f.). Psicología del trabajo “Estrés Laboral”, 270. Recuperado de: <https://docplayer.es/85852348-Capitulo-estres-laboral-carlos-guillen-gestoso-rocio-guil-bozal-jose-miguel-mestre-navas-contenido.htm>
- Gutiérrez, M. X. y Piamonte, J. C. (2020). *Estrés laboral en comunidad docente* (Tesis de pregrado). Universidad Cooperativa de Colombia. Repositorio Institucional UCC. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17678/3/2020_estres_laboral.pdf
- Hernández, J. (2020). Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas. *Medicentro Electrónica*, 24(3), 578-594. Fecha de consulta 13 de junio de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432020000300578&lng=es&tlng=es.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., y Baptista, L. M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición ed.). México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Huacani, A. (2019). *Síndrome de Burnout en los docentes de la Institución Educativa de la G.U.E. Las Mercedes de la ciudad de Juliaca*. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional del Altiplano de Puno. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10208/Huacani_Figueroa_Antonieta.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hurtado, M. (2021). *Estrés laboral en docentes de primaria de la institución Educativa Claverito, Punchana, 2020*. (Tesis de pregrado), Universidad Científica del Perú de Iquitos. Recuperado de: <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1407>

- Instituto de Política Familiar (2015). *Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas*. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/InstituteFamilyPolicy>
- Leka, S., Griffiths, A., y Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Recuperado de: <https://www.who.int/occupationalhealth/publications/en/pwh3sp.pdf>
- Lezaun, M. (2020). *Convivencia familiar en tiempos de pandemia*. Albea. Recuperado de: <https://www.centroalbea.com/convivencia-familiar-en-tiempos-de-pandemia/>
- Lopez, A. (2018). *Las relaciones intrafamiliares y la satisfacción familiar en adolescentes de familias reconstituidas de la ciudad de Ambato*. (Tesis pregrado). Universidad Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2361/2/76648.pdf>
- Lozano, M. (2003). *Las relaciones intrafamiliares en la empresa familiar*. Recuperado de: https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/79145/1/lozano_empresa_familiar_2003.pdf
- Luengo, T. y Román, J. (2006) Estructura familiar y satisfacción parental: propuestas para la intervención. Tipos de familia. Universidad de Valladolid Doi: 10.26754/ojs_ais/ais.20061 Ext468. Recuperado de: <https://papiro.unizar.es/ojs/index.php/ais/article/view/468>
- Marsollier, R. G. (2013). La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. *Psicología.com*. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/52478493.pdf>
- Martín, P., Salanova, M., y Peiró, J.M, (s.f.). *El estrés laboral: ¿un concepto cajón-de-sastre?* Fecha de consulta 23 de junio del 2021 en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=793102>

- Maslach, C. y Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory* (20th ed.). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Pres.
- Maslow, A. (2007). El hombre autorrealizado: hacia una psicología del ser. Editorial Kairós. Decimoséptima ed. Barcelona. Recuperado de: <https://escuelafeliz.org/wp-content/uploads/2020/10/El-Hombre-Autorrealizado.-Hacia-una-psicologia-del-Ser-Abraham-H.-Maslow.pdf>
- Ministerio de salud (2021). La pandemia de la COVID-19, la crisis económica y el distanciamiento social ha generado diversos problemas en la salud mental como es el estrés en la población. Recuperado de: <https://escuelafeliz.org/wp-content/uploads/2020/10/El-Hombre-Autorrealizado.-Hacia-una-psicologia-del-Ser-Abraham-H.-Maslow.pdf>
- Minuchin, S. (2004). Familias y terapia familia. México: Gedisa recuperado de: <https://www.cphbidean.net/wp-content/uploads/2017/11/Salvador-Minuchin-Familias-y-terapia-familiar.pdf>
- Navarro, S. (2010). La relación familiar. *Farmasalud*. Psicología. Recuperado de: <http://www.farmasalud.org/verarticulo.asp?id=979429840>
- Olivares, V. (2019). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*. (58), 59-63. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>
- Ortiz, L. (2020). Estrés laboral en tiempos de pandemia. *UNA COMUNICA*. Recuperado de: <https://www.unacomunica.una.ac.cr/index.php/mayo-2020/2970-estres-laboral-en-tiempos-de-pandemia>
- Osorio, E. (2019), *Relaciones intrafamiliares y apoyo social percibido en estudiantes universitarios*. (Tesis de Posgrado). Universidad Nacional Federico Villareal de Lima. Recuperado de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3116>

- Otero, J. M. (2015). *Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria*. Edit. Díaz de Santos. Fecha de consulta: 23 de junio 2021. Recuperado de: <https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479789930.pdf>
- Párraga, K., y Escobar, G. (2020). *Estrés laboral en docentes de Educación por el cambio de modalidad de estudio presencial a virtual*. Fecha de consulta 15 de junio del 2021 en: DOI: <https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/74>
- Peiró J.M. (2015). *Desencadenantes del estrés laboral*. [Diapositivas de Power Point]. Universidad Valencia. Recuperado de: <https://www.intersindical.com/page/contenido/Estudios%20e%20Historia/Etres%20laboral%20-%20Desencadenantes.pdf>
- Ramírez, E., y Jamanca, R. (2020). Estrés y percepción de la capacidad de trabajar en docentes de una universidad pública. DELECTUS - Revista científica, INICC-PERÚ, 3(2), 79-89. <https://www.inicc-peru.edu.pe/revista/index.php/delectus/article/view/53>
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (2019). Edición del Tricentenario. Recuperado de: <https://dle.rae.es/estr%C3%A9s>
- Rivera, M. y Andrade, P. (2010) Escala de evaluación de las Relaciones Intrafamiliares. Uaricha. *Revista de Psicología*, 14, 12-29. Recuperado de www.revistauaricha.umich.mx/Articulos/Uaricha_14_012-029.pdf
- Robinet, A., y Pérez, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Pol. Con.* 53(5), 637-653 Fecha de consulta: 09 d junio del 2021. DOI: 10.23857/pc.v5i12.2111 Recuperado de: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2111>
- Romero, M. (2018). *Estrés laboral y relaciones intrafamiliares en efectivos de tres unidades policiales de la Policía Nacional del Perú del distrito de Surquillo, Lima, 2017*. (Tesis de posgrado), Universidad Peruana Unión. Repositorio Institucional. Recuperado de: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1222>
- Sánchez P. (2020). *Síndrome de burnout en docentes de una institución educativa nacional de la Victoria, setiembre. - diciembre 2019*. (Tesis

- de Pregrado) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Recuperado de: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2680>
- Satir, v. (1988) Las relaciones familiares en el núcleo familiar. Editorial PAX, sexta edición, México. Recuperado de: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000189.pdf>
- Slipack, O.E. (1996). Estrés Laboral. ALCMEON. Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiatría. Vol. 4. Recuperado de: https://www.alcmeon.com.ar/5/19/a19_03.htm
- Tamayo, M. (2014). *El proceso de la investigación científica*. México, D.F.: Limusa.
- Velásquez, J.C. y Román, E. (2019). Influencia del estrés laboral en el ambiente familiar del personal de enfermería. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*. Recuperado de: <http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1716/948>
- Velásquez, V. (2021). *Fuentes desencadenantes de estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Distrital el Salitre De Suba. (Tesis de grado)*, Escuela Colombiana de Carreras Industriales – ECCI. Repositorio Institucional ECC <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1056/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Verano, P. (24 de junio del 2021). Maestros y directores cuentan cómo hicieron para que estudiantes de Puno y Amazonas sigan aprendiendo. *Grupo RPP*. Recuperado el 25 de setiembre del 2021 de <https://rpp.pe/peru/actualidad/conozca-lo-que-maestros-y-directores-tuvieron-que-hacer-para-que-estudiantes-de-puno-y-amazonas-sigan-aprendiendo-noticia-1343624>
- Zúñiga, S. y Pizarro, V. (2018). *Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno*. Información tecnológica, 29(1), 171-180. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642018000100171&lng=en&nrm=iso&tlng=en

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA	
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la Institución Educativa “¿Cesar Vallejo” - Juliaca, 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el agotamiento emocional y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “¿Cesar Vallejo” - Juliaca, 2021? ¿Qué relación existe entre la despersonalización y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la Institución Educativa “¿Cesar Vallejo” - Juliaca, 2021? ¿Qué relación existe entre la realización personal y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la Institución Educativa “Cesar Vallejo” - Juliaca, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes del nivel secundario de una Institución Educativa - Juliaca, 2021.</p> <p>Objetivos específicos Establecer la relación que existe entre el agotamiento emocional y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes del nivel secundario de una Institución Educativa - Juliaca, 2021. Identificar la relación que existe entre la despersonalización y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes del nivel secundario de una Institución Educativa - Juliaca, 2021. Identificar la relación que existe entre la realización personal y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes del nivel secundario de una Institución Educativa - Juliaca, 2021.</p>	<p>Hipótesis general Existe correlación significativa entre el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes del nivel secundario de una Institución Educativa - Juliaca, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas Existe correlación directa, entre el agotamiento emocional y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes del nivel secundario de una Institución Educativa - Juliaca, 2021. Existe correlación significativa, entre la despersonalización y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes del nivel secundario de una Institución Educativa - Juliaca, 2021. Existe correlación significativa, entre la realización personal y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes del nivel secundario de una Institución Educativa - Juliaca, 2021.</p>	<p>Variable</p> <p>Independiente</p>	<p>Agotamiento emocional</p>	<p>Vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.</p> <p>Grado en que uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.</p> <p>Sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Nivel: Descriptivo-correlacional Diseño: No experimental, de corte transversal Población: 60 docentes de la IE de “Cesar vallejo” de Juliaca Muestra: 41 docentes de la IE “Cesar Vallejo” Técnicas: Pruebas psicométricas Instrumentos: Inventario de Burnout de Maslach. Escala para la evaluación de relaciones intrafamiliares. Procedimientos: Tablas y figuras estadísticas Rho Spearman.</p>	
			(1).	Despersonalización			
			Estrés	Realización personal			
			Laboral				
			Variable	Unión y apoyo			<p>Es la tendencia de la familia de realizar actividades, convivir y de apoyarse mutuamente. Se asocia con el sentido de solidaridad y de pertenencia con el sistema familiar.</p> <p>Se refiere a la posibilidad de comunicar verbalmente las emociones, ideas y acontecimientos de los miembros de la familia en un ambiente de respeto.</p> <p>Esta dimensión evalúa las relaciones intrafamiliares ya sea por el individuo o por la sociedad como indeseables, negativos, problemáticos o difíciles. Permite identificar el grado de percepción del conflicto dentro una familia</p>
			Dependiente				
			(2).	Dificultades			
			Relaciones intrafamiliares				Expresión

Anexo 2: Matriz de elaboración de instrumento

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES			
Variable (1) ESTRÉS LABORAL	Según Maslach, el estrés laboral o síndrome burnout es una respuesta al estrés laboral crónico, conformado por actitudes y sentimientos negativos con las personas de su entorno y su medio ambiente que lo rodea, producto de ello genera en el sujeto una serie de daños a su salud física y mental.	La variable estrés laboral, operacionalmente se medirá, según sus tres dimensiones: agotamiento emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems) y realización personal (8 ítems), para ello se utilizará test de inventario de Estrés laboral de Maslach, a su vez estas presentan 22 ítems.	Agotamiento emocional	Vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.	0 = Nunca 1 = Pocas veces al año 2 = Una vez al mes 3 = Pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Varias veces a la semana. 6 = Todos los días.	Test del Estrés Laboral MBI (Inventario de Burnout de Maslach).
			Despersonalización	Grado en que uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.	5, 10, 11, 15, 22		
			Realización personal	Sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.		
Variable (2). RELACIONES INTRAFAMILIARES	Según María Elena Rivera Heredia y Patricia Andrade Palos (2010). Las relaciones intrafamiliares son las interconexiones que se establecen entre los miembros de la familia. Incluye la percepción que se tiene del grado de unión familiar, del estilo de la familia para afrontar problemas, para expresar emociones, manejar las reglas de convivencia y adaptarse a las situaciones de cambio.	Operacionalmente las relaciones intrafamiliares se medirán a través del "Escala de evaluación de las Relaciones Intrafamiliares. (E.R.I), la cual consta de tres dimensiones, las cuales son: Unión y apoyo (11 ítems), dificultades (21 ítems) y expresión (22 ítems). Este inventario tiene 56 ítems en total.	Unión y apoyo	Es la tendencia de la familia de realizar actividades, convivir y de apoyarse mutuamente.se asocia con el sentido de solidaridad y de pertenencia con el sistema familiar.	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 45, 50, 55	TA = 5 = Totalmente de acuerdo A = 4 = De acuerdo N = 3 = Neutral (ni de acuerdo ni en desacuerdo) D = 2 = En desacuerdo TD = 1 = Totalmente en desacuerdo	Escala para la evaluación de Relaciones Intrafamiliares. (E.R.I) Rivera Heredia
			Dificultades	Se refiere a la posibilidad de comunicar verbalmente las emociones, ideas y acontecimientos de los miembros de la familia en un ambiente de respeto.	1, 2, 6, 11, 13,16, 18, 21, 23, 26, 28, 31, 33, 36, 38, 41, 43, 46, 48, 51, 53		
			Expresión	Esta dimensión evalúa las relaciones intrafamiliares ya sea por el individuo o por la sociedad como indeseables, negativos, problemáticos o difíciles. Permite identificar el grado de percepción del conflicto dentro una familia	2, 4, 7, 9, 12 14, 17, 19, 22, 24, 27, 29, 32, 37, 39, 42, 44, 47, 49, 52, 54, 56.		

Anexo 3: Instrumentos de medición



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

ESCALA DE ESTÉS LABORAL

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

Institución Educativa: _____

Edad: _____ Sexo: _____ Estado Civil: _____

Condición Laboral: _____ Años de Servicio: _____

N° de hijos: _____

A continuación se presentan un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con **SU TRABAJO**, usted debe indicar **LA FRECUENCIA** con que estos enunciados se presentan en usted. Marcar con una "X". **(Este cuestionario es anónimo, sea sincero(a) con sus respuestas).**

N°	ÍTEM	Nunca (0)	Pocas veces al año o menos (1)	Una vez al mes o menos (2)	Pocas veces al mes (3)	Una vez a la semana (4)	Varias veces a la semana (5)	Todos los días (6)
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.							
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que enfrentan mis alumnos.							
8	Me siento agotado por el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							

N°	ÍTEM	Nunca (0)	Pocas veces al año o menos (1)	Una vez al mes o menos (2)	Pocas veces al mes (3)	Una vez a la semana (4)	Varias veces a la semana (5)	Todos los días (6)
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo.							
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.							
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.							
20	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los padres de los alumnos me culpan por algunos de sus problemas.							



ESCALA DE EVALUACIÓN DE RELACIÓN INTRAFAMILIAR

ESCALA PARA LA EVALUACIÓN DE LA RELACIONES INTRAFAMILIARES (E.R.I.)

INSTRUCCIONES DE APLICACIÓN

Ayúdanos a conocer cómo funcionan tú familia, con base en la experiencia y opinión que tienes sobre tu propia familia. La información que tú proporcionas será estrictamente confidencial. Recuerda que lo importante es conocer TU punto de vista. Trata de ser lo más sincero y espontáneo posible. Gracias por tu colaboración.

A continuación, se presentan una serie de frases que se refieren a aspectos relacionados con TU FAMILIA. Indica cruzando con una X (equis) el número que mejor se adecue a la forma de actuar de tu familia, basándote en la siguiente escala:

TA = 5 = TOTALMENTE DE ACUERDO

A = 4 = DE ACUERDO

N = 3 = NEUTRAL (NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO)

D = 2 = EN DESACUERDO

TD = 1 - TOTALMENTE EN DESACUERDO

N°	EVALUACIÓN DE LAS RELACIONES INTRAFAMILIARES	TA	A	N	D	TD
1	En mi familia hablamos con franqueza.	5	4	3	2	1
2	En nuestra familia no hacemos las cosas juntas.	5	4	3	2	1
3	En mi familia expresamos abiertamente nuestros puntos de vista.	5	4	3	2	1
4	Hay muchos malos sentimientos en mi familia.	5	4	3	2	1
5	Los miembros de mi familia acostumbran hacer las cosas juntas.	5	4	3	2	1
6	En casa acostumbramos a expresar nuestras ideas	5	4	3	2	1
7	Me avergüenza a mostrar mis emociones frente a mi familia	5	4	3	2	1
8	En nuestra familia es importante para todos expresar nuestras opiniones	5	4	3	2	1
9	Frecuentemente tengo que adivinar sobre qué piensan los otros miembros de mi familia o sobre cómo se sienten.	5	4	3	2	1
10	Somos una familia cariñosa	5	4	3	2	1
11	Mi familia me escucha	5	4	3	2	1
12	Es difícil llegar a un acuerdo con mi familia.	5	4	3	2	1
13	En mi familia expresamos abiertamente nuestro cariño.	5	4	3	2	1
14	En mi familia, nadie se preocupa por los sentimientos de los demás	5	4	3	2	1
15	En nuestra familia hay un sentimiento de unión.	5	4	3	2	1
16	En mi familia, yo me siento libre de expresar mis opiniones.	5	4	3	2	1
17	La atmósfera de mi familia usualmente es desagradable.	5	4	3	2	1
18	Los miembros de mi familia nos sentimos libres de decir lo que traemos en mente.	5	4	3	2	1
19	Generalmente nos desquitamos con la misma persona de mi familia cuando algo sale mal.	5	4	3	2	1
20	Mi familia es cálida y nos brindamos apoyo.	5	4	3	2	1
21	Cada miembro de mi familia aporta algo en las decisiones familiares importantes.	5	4	3	2	1
22	Encuentro difícil expresar mis opiniones dentro de mi familia.	5	4	3	2	1
23	En mi familia a cada quien le es fácil expresar su opinión.	5	4	3	2	1

24	Cuando tengo algún problema no se lo platico a mi familia.	5	4	3	2	1
25	Mi familia acostumbra hacer actividades en conjunto.	5	4	3	2	1
26	En mi familia somos francos unos con otros.	5	4	3	2	1
27	Es difícil saber cuáles son las reglas que se siguen en mi familia.	5	4	3	2	1
28	En mi familia acostumbramos a discutir nuestros problemas.	5	4	3	2	1
29	Los miembros de mi familia no son muy receptivos para los puntos de vista de los demás.	5	4	3	2	1
30	Los miembros de mi familia de verdad nos ayudamos y apoyamos unos a otros.	5	4	3	2	1
31	En mi familia, yo puedo expresar cualquier sentimiento que tenga.	5	4	3	2	1
32	Los conflictos en mi familia nunca se resuelven.	5	4	3	2	1
33	En mi familia expresamos abiertamente nuestras emociones.	5	4	3	2	1
34	Si las reglas se rompen no sabemos que esperar.	5	4	3	2	1
35	Las comidas en mi casa, usualmente son amigables y placenteras.	5	4	3	2	1
36	En mi familia nos decíamos las cosas abiertamente.	5	4	3	2	1
37	Muchas veces los miembros de mi familia se callan sus sentimientos para ellos mismos.	5	4	3	2	1
38	En mi familia contamos nuestros problemas unos a otros.	5	4	3	2	1
39	Generalmente cuando surge un problema cada miembro de mi familia confía solo en sí mismo.	5	4	3	2	1
40	Mi familia tiene todas las cualidades que yo siempre quise en una familia.	5	4	3	2	1
41	Dentro de mi familia, yo siento que puedo hablar las cosas y solucionar los problemas.	5	4	3	2	1
42	Mi familia no habla de sus problemas.	5	4	3	2	1
43	Cuando surge problemas toda mi familia se compromete a resolverlos.	5	4	3	2	1
44	El tomar decisiones es un problema de mi familia.	5	4	3	2	1
45	Los miembros de mi familia realmente se apoyan.	5	4	3	2	1
46	En mi casa respetamos nuestras propias reglas de conducta.	5	4	3	2	1
47	En mi familia, cuando alguien se queja otro se molesta.	5	4	3	2	1
48	Si hay algún desacuerdo en mi familia tratamos de suavizar las cosas y mantener la paz.	5	4	3	2	1
49	Nuestras decisiones no son propias sino que están forzadas por cosas fuera de nuestro control.	5	4	3	2	1
50	Los miembros de mi familia frecuentemente se disculpan de sus errores.	5	4	3	2	1
51	La disciplina es razonable y justa en mi familia.	5	4	3	2	1
52	Los miembros de mi familia no concordamos unos con otros al tomar decisiones.	5	4	3	2	1
53	Todo funciona en mi familia.	5	4	3	2	1
54	Pelemos mucho en mi familia.	5	4	3	2	1
55	Los miembros de mi familia nos animamos unos a otros a defender nuestro derecho.	5	4	3	2	1
56	Las tareas familiares no están lo suficientemente bien distribuidas.	5	4	3	2	1

Gracias.

Estrés laboral y relaciones intrafamiliares en SSPS

*BD_Yudy_Yaneth.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 103 de 103 variables

	gru_edad	sexo	est_civ	con_lab	año_s er	gru_año	num _hj	el1	el2	el3	el6	el8	el13	el14	el16	el20	el5				
1	Mas de 5...	Masc...	Casado	Nombrado	30 Mas de 21...	3	Todos los...	Varias vec...	Varias vec...	Varias vec...	Varias vec...	Una vez a l...	Varias vec...	Varias vec...	Una vez a l...	Una vez a l...	Var...				
2	Mas de 5...	Feme...	Casado	Nombrado	32 Mas de 21...	3	Pocas vec...	Pocas vec...	Pocas vec...	Pocas vec...	Una vez a l...	Pocas vec...	Pocas vec...	Poc...							
3	Mas de 5...	Masc...	Soltero	Nombrado	30 Mas de 21...	1	Todos los...	Una vez al...	Pocas vec...	Poc...											
4	De 41 a 5...	Feme...	Soltero	Nombrado	23 Mas de 21...	0	Todos los...	Pocas vec...	Varias vec...	Tod...											
5	De 41 a 5...	Masc...	Casado	Nombrado	23 Mas de 21...	2	Una vez a l...	Varias vec...	Pocas vec...	Pocas vec...	Una vez a l...	Pocas vec...	Poc...								
6	De 41 a 5...	Masc...	Soltero	Nombrado	22 Mas de 21...	2	Pocas vec...	Poc...													
7	Mas de 5...	Feme...	Casado	Nombrado	19 de 11 a 20...	2	Todos los...	Varias vec...	Todos los...	Todos los...	Todos los...	Pocas vec...	Pocas vec...	Pocas vec...	Una vez al...	Pocas vec...	Una...				
8	De 41 a 5...	Masc...	Casado	Contratado	17 de 11 a 20...	2	Pocas vec...	Varias vec...	Varias vec...	Pocas vec...	Varias vec...	Pocas vec...	Una vez a l...	Pocas vec...	Varias vec...	Nunca Var	Var...				
9	Mas de 5...	Feme...	Casado	Nombrado	29 Mas de 21...	2	Varias vec...	Varias vec...	Pocas vec...	Una vez al...	Varias vec...	Pocas vec...	Una vez al...	Pocas vec...	Pocas vec...	Pocas vec...	Una...				
10	De 41 a 5...	Masc...	Casado	Contratado	15 de 11 a 20...	2	Varias vec...	Todos los...	Pocas vec...	Una vez al...	Todos los...	Pocas vec...	Varias vec...	Pocas vec...	Una vez a l...	Nunca Tod	Tod...				
11	Menos d...	Feme...	Casado	Contratado	11 de 11 a 20...	2	Varias vec...	Una vez a l...	Pocas vec...	Pocas vec...	Una vez a l...	Una vez a l...	Una vez a l...	Pocas vec...	Pocas vec...	Una vez a l...	Nunca Var	Var...			
12	De 41 a 5...	Feme...	Soltero	Contratado	13 de 11 a 20...	0	Varias vec...	Varias vec...	Una vez a l...	Varias vec...	Varias vec...	Una vez a l...	Una vez a l...	Varias vec...	Una vez a l...	Pocas vec...	Una...	Una...			
13	De 41 a 5...	Masc...	Soltero	Nombrado	13 de 11 a 20...	1	Todos los...	Varias vec...	Varias vec...	Pocas vec...	Nunca	Nunca	Todos los...	Pocas vec...	Todos los...	Nunca	Nunca	Una...			
14	Menos d...	Feme...	Casado	Contratado	14 de 11 a 20...	2	Una vez a l...	Una vez a l...	Una vez al...	Una vez a l...	Pocas vec...	Pocas vec...	Pocas vec...	Pocas vec...	Una vez al...	Una vez a l...	Una...	Una...			
15	De 41 a 5...	Feme...	Casado	Contratado	15 de 11 a 20...	2	Varias vec...	Pocas vec...	Pocas vec...	Pocas vec...	Una vez al...	Pocas vec...	Pocas vec...	Pocas vec...	Pocas vec...	Nunca	Nunca	Var...			
16	Menos d...	Feme...	Casado	Contratado	8 Menos de 5...	2	Pocas vec...	Pocas vec...	Pocas vec...	Pocas vec...	Una vez al...	Pocas vec...	Pocas vec...	Nunca	Var...						
17	Mas de 5...	Feme...	Casado	Nombrado	25 Mas de 21...	1	Varias vec...	Una vez a l...	Pocas vec...	Una vez al...	Una vez a l...	Una vez a l...	Una vez a l...	Nunca	Varias vec...	Nunca	Una...	Una...			
18	Menos d...	Feme...	Casado	Contratado	15 de 11 a 20...	2	Varias vec...	Varias vec...	Pocas vec...	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Una vez a l...	Nunca	Nunca	Una...	Una...		
19	De 41 a 5...	Masc...	Casado	Nombrado	23 Mas de 21...	2	Una vez a l...	Una vez a l...	Pocas vec...	Una vez al...	Una vez a l...	Pocas vec...	Nunca	Una...	Una...						
20	Menos d...	Masc...	Soltero	Nombrado	11 de 11 a 20...	0	Una vez a l...	Una vez a l...	Una vez a l...	Nunca	Nunca	Nunca	Una...	Una...							
21	De 41 a 5...	Masc...	Casado	Nombrado	20 de 11 a 20...	2	Pocas vec...	Pocas vec...	Nunca	Pocas vec...	Pocas vec...	Nunca	Pocas vec...	Pocas vec...	Pocas vec...	Pocas vec...	Nunca	Nunca	Una...	Una...	
22	De 41 a 5...	Masc...	Casado	Nombrado	22 Mas de 21...	2	Pocas vec...	Pocas vec...	Nunca	Nunca	Pocas vec...	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Una...	Una...

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

09:47 a.m. 14/10/2021

*BD_Yudy_Yaneth.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 103 de 103 variables

	rip44	rip47	rip49	rip52	rip54	rip56	ago_e mo	des per	real po	uni_a exp	dfr	est_lab	rel_int	nago_emo	ndesper	nreal...	nuni_apo	nexpre	ndfr	nest_lab	nrel_int		
1	NEUTRAL ...	DE ACUE...	DE ACUE...	NEUTRAL ...	NEUTRAL ...	NEUTRAL ...	44	18	31	15	41	79	93	135	Alto	Alto	Bajo	Bajo	Medio b...	Medio	Alto	Medio b...	
2	NEUTRAL ...	NEUTRAL ...	DE ACUE...	DE ACUE...	NEUTRAL ...	DE ACUE...	27	12	26	16	44	95	65	155	Alto	Alto	Bajo	Bajo	Medio b...	Medio a...	Alto	Medio b...	
3	NEUTRAL ...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	NEUTRAL ...	DE ACUE...	29	12	33	23	55	95	74	173	Alto	Alto	Bajo	Medio b...	Medio b...	Medio a...	Alto	Medio b...	
4	NEUTRAL ...	DE ACUE...	DE ACUE...	NEUTRAL ...	NEUTRAL ...	NEUTRAL ...	51	26	44	17	48	72	121	137	Alto	Alto	Alto	Bajo	Medio b...	Medio	Alto	Medio b...	
5	NEUTRAL ...	NEUTRAL ...	DE ACUE...	NEUTRAL ...	DE ACUE...	DE ACUE...	27	12	33	21	50	90	72	161	Alto	Alto	Bajo	Medio b...	Medio b...	Medio a...	Alto	Medio b...	
6	NEUTRAL ...	DE ACUE...	DE ACUE...	NEUTRAL ...	NEUTRAL ...	DE ACUE...	27	15	24	21	50	86	66	157	Alto	Alto	Alto	Bajo	Medio b...	Medio b...	Medio a...	Alto	Medio b...
7	NEUTRAL ...	DE ACUE...	DE ACUE...	TOTALME...	TOTALME...	NEUTRAL ...	38	11	23	23	49	81	72	153	Alto	Alto	Bajo	Medio b...	Medio b...	Medio a...	Alto	Medio b...	
8	DE ACUE...	NEUTRAL ...	NEUTRAL ...	DE ACUE...	DE ACUE...	NEUTRAL ...	29	11	1	26	47	79	41	152	Alto	Alto	Bajo	Medio b...	Medio b...	Medio	Alto	Medio b...	
9	NEUTRAL ...	NEUTRAL ...	DE ACUE...	DE ACUE...	NEUTRAL ...	DE ACUE...	25	6	30	19	51	95	61	165	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Medio b...	Medio a...	Medio	Medio b...	
10	DE ACUE...	DE ACUE...	NEUTRAL ...	NEUTRAL ...	NEUTRAL ...	DE ACUE...	35	18	36	22	51	87	89	160	Alto	Alto	Medio	Medio b...	Medio b...	Medio a...	Alto	Medio b...	
11	DE ACUE...	NEUTRAL ...	NEUTRAL ...	NEUTRAL ...	DE ACUE...	DE ACUE...	29	11	37	22	45	86	77	153	Alto	Alto	Medio	Medio b...	Medio b...	Medio a...	Alto	Medio b...	
12	EN DESA...	EN DESA...	TOTALME...	TOTALME...	EN DESA...	EN DESA...	41	16	47	30	58	50	104	138	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio Medio b...	Bajo	Medio	Me...	
13	DE ACUE...	NEUTRAL ...	TOTALME...	NEUTRAL ...	NEUTRAL ...	NEUTRAL ...	37	10	33	21	54	77	80	152	Alto	Alto	Bajo	Medio b...	Medio b...	Medio	Alto	Medio b...	
14	DE ACUE...	NEUTRAL ...	DE ACUE...	DE ACUE...	NEUTRAL ...	DE ACUE...	26	8	33	27	50	88	67	165	Medio	Medio	Bajo	Medio b...	Medio b...	Medio a...	Medio	Medio b...	
15	DE ACUE...	NEUTRAL ...	DE ACUE...	NEUTRAL ...	NEUTRAL ...	DE ACUE...	19	9	33	39	58	88	61	185	Medio	Medio	Bajo	Medio a...	Medio	Medio a...	Medio	Medio a...	
16	EN DESA...	NEUTRAL ...	NEUTRAL ...	DE ACUE...	NEUTRAL ...	NEUTRAL ...	24	6	33	29	62	86	63	177	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio Medio a...	Medio	Medio	Me...	
17	DE ACUE...	TOTALME...	DE ACUE...	TOTALME...	DE ACUE...	TOTALME...	27	11	28	23	43	93	66	159	Alto	Alto	Bajo	Medio b...	Medio b...	Medio a...	Alto	Medio b...	
18	EN DESA...	NEUTRAL ...	EN DESA...	EN DESA...	EN DESA...	NEUTRAL ...	17	1	35	46	97	50	53	193	Bajo	Bajo	Medio	Medio a...	Alto	Medio b...	Bajo	Medio a...	
19	DE ACUE...	DE ACUE...	NEUTRAL ...	NEUTRAL ...	NEUTRAL ...	DE ACUE...	21	6	32	24	51	90	59	165	Medio	Medio	Bajo	Medio b...	Medio b...	Medio a...	Medio	Medio b...	
20	DE ACUE...	NEUTRAL ...	DE ACUE...	NEUTRAL ...	NEUTRAL ...	DE ACUE...	12	0	34	18	50	91	46	159	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Medio b...	Medio a...	Alto	Medio b...	
21	EN DESA...	NEUTRAL ...	EN DESA...	EN DESA...	TOTALME...	NEUTRAL ...	9	5	36	51	97	49	50	197	Bajo	Bajo	Medio	Alto	Alto	Medio b...	Bajo	Medio a...	
22	EN DESA...	NEUTRAL ...	EN DESA...	EN DESA...	EN DESA...	NEUTRAL ...	3	2	41	48	97	52	46	197	Bajo	Bajo	Alto	Alto	Alto	Medio b...	Bajo	Medio a...	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

09:56 a.m. 14/10/2021

Anexo 5: Validación por juicio de expertos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTRAFAMILIARES EN TIEMPOS DE PANDEMIA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “CÉSAR VALLEJO” – JULIACA, 2021

Nombre del Instrumento: Inventario de Burnout de Maslach

Nombre del Experto: Mg. Psic. Maritza Rodríguez Pineda

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguno




Maritza Rodríguez Pineda
PSICOLOGA

Nombre: Mg. Psic. Maritza Rodríguez Pineda
 No. DNI: 02433258

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTRAFAMILIARES EN TIEMPOS DE PANDEMIA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “CÉSAR VALLEJO” – JULIACA, 2021

Nombre del Instrumento: Escala para la Evaluación de las Relaciones Intrafamiliares

Nombre del Experto: Mg. Psic. Maritza Rodríguez Pineda

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguno



Maritza Rodríguez Pineda
PSICOLOGA

Nombre: Mg. Psic. Maritza Rodríguez Pineda
No. DNI: 02433258

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTRAFAMILIARES EN TIEMPOS DE PANDEMIA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “CÉSAR VALLEJO” – JULIACA, 2021

Nombre del Instrumento: Inventario de Burnout de Maslach

Nombre del Experto: Psic. Luz Kelly Keysy Castillo Mancilla

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguno



Luz Kelly K. Castillo Mancilla
PSICÓLOGA
CPsP. 27661

Nombre: Psic. Luz Kelly Keysy Castillo Mancilla
No. DNI: 71220843

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTRAFAMILIARES EN TIEMPOS DE PANDEMIA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “CÉSAR VALLEJO” – JULIACA, 2021

Nombre del Instrumento: Escala para la Evaluación de las Relaciones Intrafamiliares

Nombre del Experto: Psic. Luz Kelly Keysy Castillo Mancilla

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguno



Luz Kelly K. Castillo Mancilla
PSICÓLOGA
CPsP. 27661

Nombre: Psic. Luz Kelly Keysy Castillo Mancilla
No. DNI: 71220843

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTRAFAMILIARES EN TIEMPOS DE PANDEMIA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “CÉSAR VALLEJO” – JULIACA, 2021

Nombre del Instrumento: Inventario de Burnout de Maslach

Nombre del Experto: Mg. Eddy Wildmar Aquize Anco

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguno



Eddy Wildmar Aquize Anco
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 29910
CENTRO MEDICO PAMPAS - HVCA.
EsSalud

Nombre: Mg. Eddy Wildmar Aquize Anco
No. DNI: 70166720

x

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTRAFAMILIARES EN TIEMPOS DE PANDEMIA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “CÉSAR VALLEJO” – JULIACA, 2021

Nombre del Instrumento: Escala para la Evaluación de las Relaciones Intrafamiliares

Nombre del Experto: Mg. Eddy Wildmar Aquize Anco

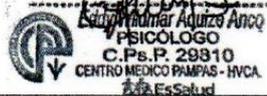
II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguno




 Eddy Wildmar Aquize Anco
 PSICÓLOGO
 C.Ps.P. 29810
 CENTRO MÉDICO PAMPAS - HVCA
 2da. Et. Salud

Nombre: Mg. Eddy Wildmar Aquize Anco
No. DNI: 70166720

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTRAFAMILIARES EN TIEMPOS DE PANDEMIA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "CÉSAR VALLEJO" – JULIACA, 2021

Nombre del Instrumento: Inventario de Burnout de Maslach

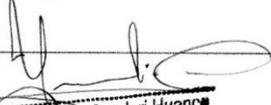
Nombre del Experto: Mg. Psic. Yuli Nelida Condori Huanca

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguno




Yuli Nelida Condori Huanca
PSICÓLOGA
C.Ps.P 27696

Nombre: Mg. Psic. Yuli Nelida Condori Huanca

No. DNI: 48617383

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTRAFAMILIARES EN TIEMPOS DE PANDEMIA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "CÉSAR VALLEJO" – JULIACA, 2021

Nombre del Instrumento: Escala para la Evaluación de las Relaciones Intrafamiliares

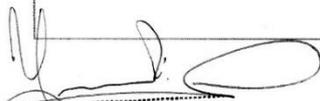
Nombre del Experto: Mg. Psic. Yuli Nelida Condori Huanca

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguno




Yuli Nelida Condori Huanca
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 27696

Nombre: Mg. Psic. Yuli Nelida Condori Huanca

No. DNI: 48617383

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES FAMILIARES EN TIEMPOS DE PANDEMIA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "CÉSAR VALLEJO" – JULIACA, 2021

Nombre del Instrumento: Inventario de Burnout de Maslach

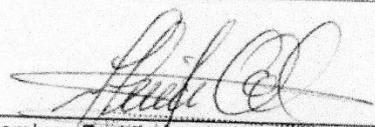
Nombre del Experto: Dr. Víctor Manuel Lima Condori

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguno


 Nombre: Dr. Víctor Manuel Lima Condori
 No. DNI: 02427495

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES FAMILIARES EN TIEMPOS DE PANDEMIA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "CÉSAR VALLEJO" – JULIACA, 2021

Nombre del Instrumento: Escala para la Evaluación de las Relaciones Intrafamiliares

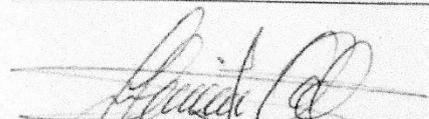
Nombre del Experto: Dr. Víctor Manuel Lima Condori

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguno


 Nombre: Dr. Víctor Manuel Lima Condori
 No. DNI: 02407495
 ASESOR - CONSULTOR
 CINICAPs. S.A.

Anexo 6: Solicitud de autorización para aplicación de instrumentos



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
CES. CESAR VALLEJO
JULIACA
Fecha: 2021-07-21
Expediente N° 067
MESA DE PARTES

Sr. RUBÉN CALSINA LIPA

SOLICITO: Autorización para aplicación de instrumentos de investigación.

DIRECTOR DE LA I.E.S. "CÉSAR VALLEJO"-JULIACA

Yo, Yaneth **VILCA ALIAGA**, identificada con DNI N° 41468235, con domicilio en el Jr. Espinal N° 160 y Yudy Lili **NEGRETE MAMANI** con DNI N° 40985989, con domicilio en el Jr. Espinar N° 245, ambas del distrito de Juliaca, provincia de San Román, departamento de Puno. Estudiantes del programa académico de Psicología en la Universidad Autónoma de Ica, con el debido respeto nos presentamos ante usted y exponemos lo siguiente:

Que, siendo un requisito indispensable la aplicación de los instrumentos de recolección de datos para el procesamiento estadístico y así poder culminar la investigación titulada: "Estrés laboral y relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la Institución Educativa "César Vallejo" – Juliaca. A fin de obtener el título de Licenciada en Psicología, solicitamos a su persona la AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN, a cada una de las unidades que confirman la muestra de estudio.

POR LO EXPUESTO:

Pedimos a Ud. acceder a nuestra solicitud por ser justa y necesaria.

Juliaca, 21 de julio del 2021

Yaneth Vilca Aliaga
DNI N° 41468235

Yudy Lili Negrete Mamani
DNI N° 40985989

Anexo 7: Autorización para la aplicación de instrumentos



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "CESAR VALLEJO" JULIACA CON CODIGO MODULAR 0746115 PROVINCIA DE SAN ROMAN, DEPARTAMENTO DE PUNO:

AUTORIZACIÓN PARA RECOJO DE INFORMACIÓN

Visto la solicitud presentada por Yaneth VILCA ALIAGA con DNI. N° 41468235, Yudy Lili NEGRETE MAMANI con DNI. N° 40985989 quienes solicitan Autorización para aplicación de Instrumento de Investigación titulada "**Estrés laboral y relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la Institución Educativa Secundaria "César Vallejo Juliaca"**" la Dirección a mi cargo **AUTORIZA LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN**, por lo que el personal docente y Directivos de la Institución deberán dar las facilidades del caso para la obtención de información correspondiente.

Juliaca, 16 de agosto de 2021.




Rubén Calcina Lipa
DIRECTOR

c.c. Archivo.

Anexo 8: Constancia de aplicación de instrumentos



PERÚ

Ministerio
de

DRE

UGEL

I.E.S.
"Cesar Vallejo"



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "CÉSAR VALLEJO" JULIACA CON CÓDIGO MODULAR 0746115 PROVINCIA DE SAN ROMÁN, DEPARTAMENTO DE PUNO:

CONSTANCIA

Que las bachilleres de Psicología Yaneth VILCA ALIAGA y Yudy Lili NEGRETE MAMANI, han aplicado los instrumentos de "Test de Estrés Laboral (MBI Inventario de Burnout)" de 22 items y la "Escala de Evaluación de Relaciones intrafamiliares" de 56 items para la recolección de datos de 41 docentes de la Institución Educativa Secundaria "César Vallejo" de la ciudad de Juliaca, en el periodo comprendido del mes de setiembre, para la elaboración del trabajo de investigación titulado ***"Estrés laboral y relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la Institución Educativa Secundaria César Vallejo Juliaca, 2021"***.

Se le expide la presente, a petición de las interesadas para los fines que estime pertinente.

Juliaca, 04 de octubre de 2021.




Rubén Calcina Lipa
DIRECTOR

C.C. Archivo.

Aplicación del instrumento de Estrés Laboral por formularios Google

Link del formulario de google.

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc3EoG1inNlgwYHzHcaMscqM1qCmheMxqOOXTySsWloinMbmw/viewform>

INVENTARIO DE BURNOUT DE M

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc3EoG1inNlgwYHzHcaMsqcM1qCmheMxqOQXTySsWloinMbmw/viewform

Responde a las siguientes preguntas: *

	Nunca (0)	Pocas veces al año o menos (1)	Una vez al mes o menos (2)	Pocas veces al mes (3)	Una vez a la semana (4)	Varias veces a la semana (5)	Todos los días (6)
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Al final de la jornada me siento agotado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Creo que trato	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Me siento agotado por el trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Me encuentro con mucha vitalidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Me siento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10:30 a.m.
14/10/2021



INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

Institución Educativa: _____

Edad: 58

Sexo: M

Estado Civil: Casado

Condición Laboral: Nombrado

Años de Servicio: 33

Nº de hijos: 2

A continuación se presentan un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con **SU TRABAJO**, usted debe indicar **LA FRECUENCIA** con que estos enunciados se presentan en usted. Marcar con una "X". (Este cuestionario es anónimo, sea sincero(a) con sus respuestas).

Nº	ÍTEM	Nunca (0)	Pocas veces al año o menos (1)	Una vez al mes o menos (2)	Pocas veces al mes (3)	Una vez a la semana (4)	Varias veces a la semana (5)	Todos los días (6)
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							X
2	Al final de la jornada me siento agotado.							X
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.				X			
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							X
5	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	X						
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.			X				
7	Me enfrento muy bien con los problemas que enfrentan mis alumnos.							X
8	Me siento agotado por el trabajo.							X
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							X
10	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							X

N°	ÍTEM	Nunca (0)	Pocas veces al año o menos (1)	Una vez al mes o menos (2)	Pocas veces al mes (3)	Una vez a la semana (4)	Varias veces a la semana (5)	Todos los días (6)
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							X
12	Me encuentro con mucha vitalidad.						X	
13	Me siento frustrado por mi trabajo.				X			
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.				X			
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo.	X						
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.		X					
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.						X	
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.						X	
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.				X		X	
20	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.						X	
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.						X	
22	Siento que los padres de los alumnos me culpan por algunos de sus problemas.							X

Aplicación de Escala de Relación Intrafamiliar por formulario Google

Link del formulario de google.

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc3EoG1inNlgwYHzHcaMsqcm1qCmheMxqOQXTySsWloinMbmw/viewform>

3) WhatsApp x INVENTARIO DE BURNOUT DE M x +

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc3EoG1inNgwYHzHcaMsqcM1qCmheMxqOQXTySsWloinMbmw/viewform

5. Los miembros de mi familia acostumbran hacer las cosas juntos.

6. En casa acostumbramos a expresar nuestras ideas.

7. Me avergüenza a mostrar mis emociones frente a mi familia.

8. En nuestra familia es importante para todos expresar nuestras opiniones.

9. Frecuentemente tengo que adivinar sobre qué piensan los otros miembros de mi familia o sobre cómo se sienten.

10 Somos una

10:33 a.m. 14/10/2021

3) WhatsApp x INVENTARIO DE BURNOUT DE M x +

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc3EoG1inNgwYHzHcaMsqcM1qCmheMxqOQXTySsWloinMbmw/viewform

	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Neutro (Ni de acuerdo ni en desacuerdo) (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)
11. Mi familia me escucha.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Es difícil llegar a un acuerdo con mi familia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. En mi familia expresamos abiertamente nuestro cariño.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. En mi familia, nadie se preocupa por los sentimientos de los demás.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. En nuestra familia hay un sentimiento de unión.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. En mi familia, yo me siento libre de expresar mis opiniones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10:33 a.m. 14/10/2021

ESCALA PARA LA EVALUACIÓN DE LA RELACIONES INTRAFAMILIARES (E.R.I.)

INSTRUCCIONES DE APLICACIÓN

Ayúdanos a conocer cómo funcionan tu familia, con base en la experiencia y opinión que tienes sobre tu propia familia. La información que tú proporcionas será estrictamente confidencial. Recuerda que lo importante es conocer TU punto de vista. Trata de ser lo más sincero y espontáneo posible. Gracias por tu colaboración.

A continuación, se presentan una serie de frases que se refieren a aspectos relacionados con TU FAMILIA. Indica cruzando con una X (equis) el número que mejor se adecue a la forma de actuar de tu familia, basándote en la siguiente escala:

TA = 5 = TOTALMENTE DE ACUERDO

A = 4 = DE ACUERDO

N = 3 = NEUTRAL (NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO)

D = 2 = EN DESACUERDO

TD = 1 - TOTALMENTE EN DESACUERDO

Nº	EVALUACIÓN DE LAS RELACIONES INTRAFAMILIARES	TA	A	N	D	TD
1	En mi familia hablamos con franqueza.	5	4	3	2	X
2	En nuestra familia no hacemos las cosas juntas.	5	4	3	2	1
3	En mi familia expresamos abiertamente nuestros puntos de vista.	5	4	3	2	X
4	Hay muchos malos sentimientos en mi familia.	5	4	3	2	X
5	Los miembros de mi familia acostumbran hacer las cosas juntas.	5	4	3	2	X
6	En casa acostumbramos a expresar nuestras ideas	5	4	3	2	1
7	Me avergüenza a mostrar mis emociones frente a mi familia	5	4	3	2	1
8	En nuestra familia es importante para todos expresar nuestras opiniones	5	4	3	2	1
9	Frecuentemente tengo que adivinar sobre qué piensan los otros miembros de mi familia o sobre cómo se sienten.	5	4	3	2	1
10	Somos una familia cariñosa	5	4	3	2	1
11	Mi familia me escucha	5	4	3	2	1
12	Es difícil llegar a un acuerdo con mi familia.	5	4	3	2	1
13	En mi familia expresamos abiertamente nuestro cariño.	5	4	3	2	1
14	En mi familia, nadie se preocupa por los sentimientos de los demás	5	4	3	2	1
15	En nuestra familia hay un sentimiento de unión.	5	4	3	2	1
16	En mi familia, yo me siento libre de expresar mis opiniones.	5	4	3	2	1
17	La atmósfera de mi familia usualmente es desagradable.	5	4	3	2	1
18	Los miembros de mi familia nos sentimos libres de decir lo que traemos en mente.	5	4	3	2	1
19	Generalmente nos desquitamos con la misma persona de mi familia cuando algo sale mal.	5	4	3	2	1
20	Mi familia es cálida y nos brindamos apoyo.	5	4	3	2	1
21	Cada miembro de mi familia aporta algo en las decisiones familiares importantes.	5	4	3	2	1
22	Encuentro difícil expresar mis opiniones dentro de mi familia.	5	4	3	2	1
23	En mi familia a cada quien le es fácil expresar su opinión.	5	4	3	2	1
24	Cuando tengo algún problema no se lo platico a mi familia.	5	4	3	2	1
25	Mi familia acostumbra hacer actividades en conjunto.	5	4	3	2	1
26	En mi familia somos francos unos con otros.	5	4	3	2	1
27	Es difícil saber cuáles son las reglas que se siguen en mi familia.	5	4	3	2	1
28	En mi familia acostumbramos a discutir nuestros problemas.	5	4	3	2	1
29	Los miembros de mi familia no son muy receptivos para los puntos de vista de los demás.	5	4	3	2	1

30	Los miembros de mi familia de verdad nos ayudamos y apoyamos unos a otros.	5	4	3	2	1
31	En mi familia, yo puedo expresar cualquier sentimiento que tenga.	5	4	3	2	1
32	Los conflictos en mi familia nunca se resuelven.	5	4	3	2	1
33	En mi familia expresamos abiertamente nuestras emociones.	5	4	3	2	1
34	Si las reglas se rompen no sabemos que esperar.	5	4	3	2	1
35	Las comidas en mi casa, usualmente son amigables y placenteras.	5	4	3	2	1
36	En mi familia nos decíamos las cosas abiertamente.	5	4	3	2	1
37	Muchas veces los miembros de mi familia se callan sus sentimientos para ellos mismos.	5	4	3	2	1
38	En mi familia contamos nuestros problemas unos a otros.	5	4	3	2	1
39	Generalmente cuando surge un problema cada miembro de mi familia confía solo en sí mismo.	5	4	3	2	1
40	Mi familia tiene todas las cualidades que yo siempre quise en una familia.	5	4	3	2	1
41	Dentro de mi familia, yo siento que puedo hablar las cosas y solucionar los problemas.	5	4	3	2	1
42	Mi familia no habla de sus problemas.	5	4	3	2	1
43	Cuando surge problemas toda mi familia se compromete a resolverlos.	5	4	3	2	1
44	El tomar decisiones es un problema de mi familia.	5	4	3	2	1
45	Los miembros de mi familia realmente se apoyan.	5	4	3	2	1
46	En mi casa respetamos nuestras propias reglas de conducta.	5	4	3	2	1
47	En mi familia, cuando alguien se queja otro se molesta.	5	4	3	2	1
48	Si hay algún desacuerdo en mi familia tratamos de suavizar las cosas y mantener la paz.	5	4	3	2	1
49	Nuestras decisiones no son propias sino que están forzadas por cosas fuera de nuestro control.	5	4	3	2	1
50	Los miembros de mi familia frecuentemente se disculpan de sus errores.	5	4	3	2	1
51	La disciplina es razonable y justa en mi familia.	5	4	3	2	1
52	Los miembros de mi familia no concordamos unos con otros al tomar decisiones.	5	4	3	2	1
53	Todo funciona en mi familia.	5	4	3	2	1
54	Pelemos mucho en mi familia.	5	4	3	2	1
55	Los miembros de mi familia nos animamos unos a otros a defender nuestro derecho.	5	4	3	2	1
56	Las tareas familiares no están lo suficientemente bien distribuidas.	5	4	3	2	1

Gracias.

Anexo 9: Informe de Turnitin al 28% de similitud

TESIS “ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTRAFAMILIARES EN TIEMPOS DE PANDEMIA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “CÉSAR VALLEJO” – JULIACA, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

worldwidescience.org

Fuente de Internet

3%

2

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

repositorio.upeu.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.unap.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

8

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

1%

9	Kléber Leonardo Párraga-Párraga, Gustavo Rafael Escobar-Delgado. "ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA POR EL CAMBIO DE MODALIDAD DE ESTUDIO PRESENCIAL A VIRTUAL", REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINARIA ARBITRADA "YACHASUN", 2020 Publicación	1 %
10	repositorio.ecci.edu.co Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	1 %
13	Submitted to Universidad Cooperativa de Colombia Trabajo del estudiante	1 %
14	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1 %
15	www.madrid.es Fuente de Internet	1 %
16	revista.soyuo.mx Fuente de Internet	1 %
17	Submitted to Universidad de Málaga - Tii Trabajo del estudiante	1 %

Anexo 10: Evidencia fotográfica

