



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

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

TESIS

**“ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LOS
TRABAJADORES DE LAS IES. MOHO – 2020”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Adelys Jessyca Choquehuanca Vargas

Claudia Denixe Mamani Zapana

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en Psicología

Docente asesor:

Dra. Evelyn Alina Anicama Navarrete

Código Orcid N° 0000-0003-1164-2079

Chincha, Ica, 2020

ASESORA:

DRA. EVELYN ALINA ANICAMA NAVARRETE

MIEMBROS DEL JURADO

-Dr. Edmundo Gonzales Zavala

-Dr. William Chu Estrada

-Dr. Martín Campos Martínez

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicado a DIOS quien me cuida todos los días me ilumina, me brinda sabiduría e inteligencia para crecer y ser mejor en la vida.

A mi mamita Susana y a mi papito Florencio que está en el más allá cuidándome y protegiéndome de todo mal.

A mi querida hija Zushet quien es mi motivo, mi alegría para seguir adelante.

A mí querida amiga y su familia por su apoyo incondicional, sus consejos y por estar en los buenos y malos momentos de mi vida.

A mis queridos padres por su apoyo económico e incondicional.

Adelys Ch.

Quiero dedicar esta tesis a mis padres Reynaldo y Betty porque ellos son la razón de mi vida, por sus consejos, su apoyo incondicional y su paciencia, todo lo que hoy soy es gracias a ellos. A mis hermanos Rodrigo y Xavi, mis hermanas Doig Lee y Marylin que más que mis hermanos son mis mejores amigos.

A una persona muy importante que ha sido parte de mi vida, mi apoyo incondicional y ha estado conmigo en todo momento brindando su paciencia y dedicación.

A toda mi familia es el mejor y valioso regalo que Dios me ha dado.

Claudia M.

AGRADECIMIENTO

La presente investigación guarda agradecimiento a Dios, por guiarnos y acompañarnos en cada paso que hemos dado a lo largo de nuestras vidas, brindándonos paciencia y sabiduría para alcanzar cada una de las metas trazadas.

Agradecemos al Rector de la Universidad Autónoma de Ica, Dr. Hernando Martín Campos Martínez, a la Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud, Mg. Mariana Alejandra Campos Sobrino, por su compromiso y apoyo con los estudiantes en el programa de titulación y gracias por la confianza ofrecida desde que llegamos a la Universidad Autónoma de Ica.

Gracias a la Dra. Evelyn Alina Anicama Navarrete por habernos asesorado incondicionalmente, por el tiempo dedica a brindarnos orientación y atención a nuestras consultas sobre metodología, por el material facilitado y las sugerencias recibidas, por la revisión cuidadosa que ha realizado de este texto y sus valiosas sugerencias en momentos de duda porque un trabajo es un trabajo de investigación es también fruto del reconocimiento y del apoyo vital que nos ofrecen las personas que nos estiman, sin el cual no tendríamos la fuerza y energía que nos anima a crecer como personas y como profesionales.

Gracias a los directores de las Instituciones Educativas quienes no brindaron la facilidad de realizar nuestra investigación.

Gracias a nuestros jurados quienes nos acompañaron en nuestra sustentación y de esa forma finalizar una etapa importante en nuestras vidas.

Gracias a mi familia, a mi mamá, mi papá, mis hermanas y hermanos, porque con ellos compartí una infancia feliz, que guardo en el recuerdo y es un aliento para seguir escribiendo sobre la infancia.

Gracias a mi sobrina e hija que siempre estan con nosotros en los buenos y malos momentos sacándonos una sonrisa.

A las personas que son importantes en nuestras vidas que sin su apoyo este trabajo nunca se habría escrito y, por eso, este trabajo es también el suyo.

A todos, muchas gracias.

RESUMEN

Objetivo: Analizar los niveles de estrés laboral en tiempos de pandemia en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.

Material y método: Estudio de tipo básica, con un nivel descriptivo simple estratificado con un diseño no experimental transversal, teniendo una población de 610 y aplicando la fórmula de poblaciones finitas para tener una muestra de 236 trabajadores quienes respondieron a la escala de estresores laborales que cuenta con 48 ítems para la univariable de estrés laboral. Los resultados fueron presentados descriptivamente en el capítulo V y VI.

Resultados: De la muestra clasificada de los trabajadores de las IES. Moho – 2020 el 36% con niveles de estrés manejable, el 33% con niveles elevados de estrés siendo la mayor parte de muestra y el 1% siendo la minoría de la muestra tienen niveles de ausencia de estrés laboral, por otro lado se halló en las dimensiones relación con los jefes, preparación inadecuada, carencia de sostén y conflicto con otros trabajadores tienen niveles ausentes, mínimos y manejables de estrés laboral. Asimismo se en las dimensiones de sobrecarga de trabajo, Incertidumbre respecto al tratamiento y vulnerabilidad tienen niveles mínimos, manejables y elevados de estrés laboral. Y en las dimensiones faltantes que son satisfacción y autoestima presentan niveles elevados de estrés laboral.

Conclusiones: En la base de datos recogidos en la investigación se ha logrado analizar niveles estrés laboral que son mínimos, manejables y elevados en tiempos de pandemia en los trabajadores de las IES. Moho - 2020. Es decir que en la mayor parte de la muestra tienen estrés laboral y se manifiesta en el cansancio físico y mental, fatiga, pérdida de conciliar el sueño, falta de energía y eso repercute en el desenvolvimiento de tanto físico, psicológico y social.

Palabras clave: Estrés laboral, fatiga, cansancio emocional, trabajadores, pandemia.

ABSTRACT

Objective: To analyze the levels of work stress in times of pandemic in HEI workers. Mold - 2020.

Material and method: Basic type study, with a simple descriptive level stratified with a non-experimental cross-sectional design, having a population of 610 and applying the formula of finite populations to have a sample of 236 workers who responded to the scale of occupational stressors that It has 48 items for the univariate work stress. The results were descriptively presented in chapter V and VI.

Results: From the classified sample of HEI workers. Mold - 2020 36% with manageable stress levels, 33% with high levels of stress being the majority of the sample and 1% being the minority of the sample have levels of absence of work stress, on the other hand it was found in the dimensions of relationship with bosses, inadequate preparation, lack of support and conflict with other workers have absent, minimal and manageable levels of work stress. Likewise, the dimensions of work overload, Uncertainty regarding treatment and vulnerability have minimal, manageable and high levels of work stress. And in the missing dimensions that are satisfaction and self-esteem they present high levels of work stress.

Conclusions: In the database collected in the research, it has been possible to analyze work stress levels that are minimal, manageable and high in times of pandemic in HEI workers. Mold - 2020. That is to say that in most of the sample they have work stress and it is manifested in physical and mental tiredness, fatigue, loss of sleep, lack of energy and this affects the development of both physical, psychological and Social.

Keywords: Work stress, fatigue, emotional tiredness, workers, pandemic.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice general / índice de figuras y de cuadros	vii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
2.1 Descripción del Problema	15
2.2 Pregunta de investigación general	17
2.3 Preguntas de investigación específicas	17
2.4 Justificación e Importancia	18
2.5 Objetivo general	20
2.6 Objetivos específicos	20
2.7 Alcances y limitaciones	21
III. MARCO TEÓRICO	23
3.1 Antecedentes	23
3.2 Bases Teóricas	29
3.3 Marco conceptual	36
IV. METODOLOGÍA	38
4.1 Tipo y Nivel de la investigación	38
4.2 Diseño de la investigación	38
4.3 Población – Muestra	39
4.4 Hipótesis general y específicas	42
4.5 Identificación de las variables	42
4.6 Operacionalización de las variables	44
4.7 Recolección de datos	46
V. RESULTADOS	48
5.1 Presentación de Resultados	48
5.2 Interpretación de los Resultados	64
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	70

6.1	Análisis descriptivo de los resultados	70
6.2	Comparación de resultados con marco teórico	70
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	73
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
	ANEXOS	80
	Anexo 1: Matriz de consistencia	81
	Anexo 2: Ficha de validación por juicio de expertos e instrumento de recolección de datos	85
	Anexo 3: Instrumento de investigación	89
	Anexo 4: Constancia de aplicación	91
	Anexo 5: Data de resultados	104
	Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud	110

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 01: Instituciones Educativas Secundarias de la Ugel Moho – 2020	49
Figura N° 02: Sexo de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.	49
Figura N° 03: Edad de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.	50
Figura N° 04: Estado civil de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.	51
Figura N° 05: Hijos de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.	51
Figura N° 06: Grado Académico de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.	52
Figura N° 07: Tipo de Contrato de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.	52
Figura N° 08: Tiempo de servicio de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.	53
Figura N° 09: Cargo de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.	54
Figura N° 10: Resultado de la variable Estrés Laboral en tiempos de pandemia en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.	55
Figura N° 11: Resultado de la dimensión 1 Relación con los jefes en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.	56
Figura N° 12: Resultado de la dimensión 2 preparación inadecuada en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.	57
Figura N° 13: Resultado de la dimensión 3 Carencia de sostén en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.	58
Figura N° 14: Resultado de la dimensión 4 Carencia de sostén en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.	59
Figura N° 15: Resultado de la dimensión 5 Carencia de sostén en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.	60
Figura N° 16: Resultado de la dimensión 6 Incertidumbre respecto al tratamiento en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.	61

Figura N° 17: Resultado de la dimensión 7 vulnerabilidad en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.	62
Figura N° 18: Resultado de la dimensión 8 Satisfacción en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.	63
Figura N° 19: Resultado de la dimensión 9 Autoestima en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.	64

INDICE DE CUADROS

Tabla N° 01: Instituciones Educativas Secundarias de la Ugel Moho – 2020	48
Tabla N° 02: Sexo de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.	49
Tabla N° 03: Edad de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.	50
Tabla N° 04: Estado civil de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.	50
Tabla N° 05: Hijos de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.	51
Tabla N° 06: Grado Académico de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.	52
Tabla N° 07: Tipo de Contrato de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.	52
Tabla N° 08: Tiempo de servicio de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.	53
Tabla N° 09: Cargo de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.	53
Tabla N° 10: Resultado de la variable Estrés Laboral en tiempos de pandemia en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.	54
Tabla N° 11: Resultado de la dimensión 1 Relación con los jefes en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.	55
Tabla N° 12: Resultado de la dimensión 2 preparación inadecuada en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.	56
Tabla N° 13: Resultado de la dimensión 3 Carencia de sostén en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.	57
Tabla N° 14: Resultado de la dimensión 4 Carencia de sostén en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.	58
Tabla N° 15: Resultado de la dimensión 5 Carencia de sostén en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.	59
Tabla N° 16: Resultado de la dimensión 6 Incertidumbre respecto al tratamiento en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.	60

Tabla N° 17: Resultado de la dimensión 7 Incertidumbre respecto al tratamiento en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.	61
Tabla N° 18: Resultado de la dimensión 8 Satisfacción en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.	62
Tabla N° 19: Resultado de la dimensión 9 Autoestima en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.	63

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el estrés laboral se ha convertido en un trastorno psicológico que está afectando la salud del ser humano y cada día está prestando mayor atención. Por ello el presente proyecto de investigación está plasmado para identificar los niveles de estrés laboral en tiempos de pandemia porque está provocando alteraciones en los profesionales que no les permite realizar sus actividades de manera adecuada.

En la actualidad quienes más sufren de estrés laboral son los trabajadores de las Instituciones Educativas porque han tenido que cambiar su forma de trabajar y adecuarse a la nueva modalidad de enseñanza sin tener sin ninguna preparación para poder realizarlo.

El presente estudio tiene como objetivo principal analizar los niveles de estrés laboral en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria Moho – 2020 mediante sus dimensiones las cuales son: relación con los jefes, preparación inadecuada, carencia de sostén, conflicto con otros trabajadores, sobre carga de trabajo, incertidumbre respecto al tratamiento, vulnerabilidad, satisfacción y autoestima.

El presente trabajo de investigación, pretende analizar los niveles de estrés laboral, con la estructura considerada del esquema propuesto por la Dirección de Investigación y Producción Intelectual de la Universidad Autónoma de Ica, el cual consta de los siguientes capítulos:

En el capítulo I, se da a conocer la introducción del tema central de la investigación, el objetivo de estudio y los capítulos que se abordaran en el presente trabajo de investigación.

En el capítulo II, se realiza el planteamiento del problema dentro de ello encontramos lo siguiente: descripción del problema de investigación, formulación del problema general y problemas específicos, objetivos generales y específicos, así como también la justificación e importancia de la investigación.

En el capítulo III, se encuentran el marco teórico, los antecedentes de investigación, correspondientes a los niveles internacional, nacional, regional y local, así como las bases teóricas y el marco conceptual de la investigación.

En el capítulo IV, se describe la metodología de la investigación como: enfoque, tipo, nivel y diseño de investigación elegidos para el estudio, así mismo tenemos operacionalización de las variables, la descripción de la población, muestra y muestreo de estudio, las técnicas e instrumentos para poder recolectar la información e interpretación de los datos de investigación.

En el capítulo V, podemos detallar la presentación e interpretación de los resultados.

En el capítulo VI, se detalla el análisis descriptivo de los resultados y comparación de resultados con el marco teórico.

Finalmente, tenemos las conclusiones y recomendaciones, asimismo se encuentra las referencias biográficas, también están los anexos que incluye la matriz de consistencia, ficha de validación de juicio de expertos, instrumento de aplicación, constancias de aplicación firmados por los 13 directores, data de resultados e informe del Turnitin al 28 % de similitud.

Las autoras

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

En la actualidad la sociedad del conocimiento, el avance tecnológico y científico nos pone frente a nuevos retos, que provocan diversos estados emocionales y más aun con la presencia del virus covid – 19 en el país. El estrés laboral genera reacciones negativas que afecta la salud física y mental lo que provoca incapacidad de sobrellevar las presiones y la carga de actividades en el trabajo de las personas.

Desde siglos pasados las actividades que realizaban todos los trabajadores decían que era difícil y les generaba agotamiento físico y mental por la carga de actividades laborales, pero hoy en día para muchos de los profesionales en la actualidad por la pandemia les origino un cambio radical que afecta el estilo de vida. Anteriormente las clases se realizaban de manera presencial pero hoy en día se hace de manera virtual, los trabajadores de las Instituciones educativas al inicio de la pandemia se generó incertidumbre por la nueva modalidad se enseñanza hacia los nuevos cambios de la tecnología como plataformas virtuales, aplicativos y otros.

A nivel mundial según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2018), manifiesta que el estrés afecta el 51 % de los trabajadores Europeos tanto en el sector privado o público que se manifiesta en diversas situaciones del hombre y muchos de ellos no son conscientes de que se sienten estresados. En algunas situaciones la presión del estrés laboral con el desenvolvimiento de las capacidades intelectuales del ser humano nos permite satisfacer necesidades básicas para tener un bienestar psicológico, físico y social.

Así mismo a nivel internacional según Matabanchoy, Lasso y Pantoja (2017), manifiesta que los directivos, administrativos, docentes y personal de apoyo de la institución, tienen un nivel de estrés laboral alto y muy alto lo que significa que puede llegar afectar en el bienestar psicológico de manera directa en las responsabilidades educativas que tiene cada integrante de la Institucion.

Como también a nivel nacional Cuba (2019) hace un análisis de que los docentes contratados presentan el 16.36% lo que significa un nivel alto de estrés laboral, el 76.37% presentan un nivel medio y el 7.27% de los docentes se ubicaron en el nivel bajo. En los docentes nombrados se observó que el 26.67% se ubicaron en el nivel alto estrés laboral y el 73.33% de los docentes se ubicaron en el nivel medio. Por lo tanto según la investigación realizada indican que quienes presentan mayor estrés laboral son los trabajadores de las instituciones que tienen un contrato de por medio.

Respecto a nivel regional el estrés laboral en los docentes se manifiesta en la sobrecarga física y mental por la nueva modalidad de enseñanza y está avanzando progresivamente porque está repercutiendo en el desempeño de las actividades laborales de la Institución (Marcos 2017). Por otra parte el estrés laboral se manifiesta por el agotamiento físico, cansancio emocional, alteraciones en el sueño, dolor de cabeza, falta de energía, dificultad para concentrarse, irritabilidad, etc.

Entre los principales factores de esta situación problemática tenemos exceso de carga laboral, falta de capacitaciones, baja cobertura de internet, falta de apoyo, tiempo insuficiente en el trabajo, falta de apreciaciones por parte de los directivos, falta de artefactos tecnológicos y preocupación de contagiarse del virus.

Si el problema persiste se corre el riesgo de las renuncias constantes de los docentes, críticas de los padres de familia, llamadas de atención a los docentes, incompreensión de los estudiantes de la explicación de las clases virtuales y falta de preparación en sus actividades de enseñanza. Lo referido en el párrafo anterior nos llevaría a sostener la necesidad de proponer algunas técnicas como tomarse un descanso, establecer metas a corto plazo para el avance de sus actividades, organizar el tiempo, realizar actividades creativas y aprovechar el tiempo libre realizando con las actividades que más le gusta para sobrellevar el estrés laboral.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es el nivel de estrés laboral en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1:

¿Cuál es el nivel de estrés laboral en relación con los jefes en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020?

P.E.2:

¿Cuál es el nivel de estrés laboral que presenta de la preparación inadecuada en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020?

P.E.3:

¿Cuál es el nivel de estrés laboral que muestra por la carencia de sostén en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020?

P.E.4:

¿Cuál es el nivel de estrés laboral que presenta del conflicto con otros trabajadores en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020?

P.E.5:

¿Cuál es nivel de estrés laboral que posee con la sobrecarga de trabajo en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020?

P.E6:

¿Cuál es nivel de estrés laboral que manifiesta de la incertidumbre respecto al tratamiento en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020?

P.E7:

¿Cuál es el nivel de estrés laboral que presenta con la vulnerabilidad en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020?

P.E8:

¿Cuál es el nivel de estrés laboral que provoca la satisfacción en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020?

P.E9:

¿Cuál es el nivel de estrés laboral que genera la autoestima en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020?

2.4. Justificación e Importancia

2.4.1. Justificación

El presente estudio se justifica en las siguientes razones:

Justificación teórica.

El estudio desde el punto de vista teórico se justifica en lo siguiente, permite confrontar teorías y conceptos sobre el estrés laboral con la recopilación y obtención de información adecuada del contexto de estudio en tiempos de pandemia de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria. Lo que convierte una fuente de consulta para la toma de decisiones de los directivos y personal de la institución. Asimismo, será punto de partida para obtener algunos conocimientos que puedan ayudar a comprender al lector más sobre el tema. Por otro lado, enriquecerá la información teórica de distintas fuentes tanto virtual y físico, planteando enfoques psicológicos, asimismo servirá como base de futuras investigaciones.

Justificación práctica.

Desde un punto de vista práctico la investigación va a contribuir a que las autoridades puedan tomar la decisión más adecuada y pertinente ya que muchos de los trabajadores enfrentan experiencias nuevas como a las tecnologías de información y comunicación (TICS) en tiempos de pandemia de las Instituciones Educativas Secundarias que genera dificultades en el aspecto emocional generando indicadores de estrés. A

través de los resultados se podrá contribuir en la mejora del aspecto emocional y al mismo tiempo contribuir en el logro de los objetivos específicos plasmados en sus funciones laborales y revertir las falencias que se pueden evidenciar, puesto que al contar con la información actualizada permitirá tomar acciones de prevención frente a los estados psicológicos del personal trabajador en tiempos de pandemia de las Instituciones Secundaria y de esa forma buscar una solución a la problemática existente.

Justificación metodológica.

Metodológicamente, la investigación se justifica, porque se adapta el instrumento de estrés laboral para trabajadores en el área de educación. También manifestar que podrá servir para otros estudios similares.

2.4.2. Importancia

El estado emocional y afectivo es un componente esencial en todo proceso educativo en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias esta realidad de pandemia, donde se limita otras actividades como recreación, deporte y otros. En la actualidad diversos estudios manifiestan el alto índice de estrés laboral que sufren los agentes educativos al estar frente al computador con limitaciones; tecnológicas, conocimiento y experiencias en la comunicación virtual, síncrona y asíncrona en la enseñanza y aprendizaje de manera remota. De la misma forma, ha generado un cambio radical en las vidas de los profesionales de educación, porque talleres virtuales que se vuelve una nueva experiencia en el rol de los trabajadores de las Instituciones Educativas que dejan enormes vacíos y limitaciones en la formación del conocimiento de herramientas tecnológicas generando estrés laboral. Esta investigación también se recomienda como sobrellevar el estrés laboral como talleres de meditación, relajación, técnicas lúdicas y otros que beneficiara a todo personal de las Instituciones Educativas. Porque permitirá realizar acciones de prevención en el ámbito familiar, educativo y social, que aportará conocimientos básicos del estrés laboral.

Por ende, el trabajo tiene originalidad por ser el primer proyecto de investigación de estrés laboral en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020, el cual nos ayudará a saber sobre los niveles de estrés laboral en los trabajadores de dichas instituciones.

Al concluir con la investigación podremos identificar los niveles de estrés laboral en los trabajadores y de esa forma nos permitirá desarrollar diferentes técnicas o talleres psicológicos que puedan ayudar a los trabajadores para poder afrontar o sobrellevar de una manera adecuada el estrés laboral y evitar daños psicológicos y físicos.

2.5. Objetivo general

Analizar el nivel de estrés laboral en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020.

2.6. Objetivos específicos

O.E1:

Identificar el nivel de estrés laboral en relación con los jefes en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020.

O.E2:

Identificar nivel de estrés laboral que presenta de la preparación inadecuada en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020.

O.E3:

Identificar nivel de estrés laboral que muestra por la carencia de sostén en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020.

O.E4:

Identificar nivel de estrés laboral que presenta del conflicto con otros trabajadores en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020.

O.E5:

Determinar el nivel de estrés laboral que posee con la sobrecarga de trabajo en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020.

O.E6:

Identificar nivel de estrés laboral que manifiesta de la incertidumbre respecto al tratamiento en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020.

O.E7:

Identificar nivel de estrés laboral que presenta con la vulnerabilidad en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020.

O.E8:

Determinar el nivel de estrés laboral que provoca la satisfacción en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020.

O.E9:

Identificar el nivel de estrés laboral que genera la autoestima en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020.

2.7. Alcances y limitaciones

2.7.1. Alcances

El presente estudio de investigación abarca analizar los niveles de estrés laboral en tiempos de pandemia en los trabajadores de las IES. Moho – 2020. Que abarcan únicamente en los trabajadores de dichas instituciones Secundarias seleccionadas, siendo de carácter descriptivo simple estratificado.

2.7.2. Limitaciones

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria Moho – 2020.

2.7.2.1. Limitación temporal

El estudio de investigación es analizar los niveles de Estrés laboral en tiempo de pandemia en las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020 se desarrolló entre el mes de Septiembre al mes de Diciembre del 2020.

2.7.2.2. Limitación social

El trabajo de investigación se llevó a cabo en los en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Después de una revisión exhaustiva las fuentes físicas y virtuales se han podido ubicar trabajos que guardan relación indirecta con nuestra invariable, siendo estos valiosos aportes:

Internacionales

Mendes, Campelo, Landim, Pires, Vasconcelos, (2020). Manifiesta que esta investigación tiene como título: ***Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza***. Revista electrónica trimestral en enfermería. El tipo de estudio es analítico con una muestra de 163 docentes de una institución pública de enseñanza, el instrumento que se aplicó es Escala de estrés percibido-EEP e inventario de depresión de Beck-IDB. Los resultados presentados nos indica que 108 docentes el (66,3%) son hombres, y de 64 el (39,3%) con un rango de edad de 30 – 39 años, 79 el (48,5%) tenían una renta salarial. La mayoría de la muestra tienen título de maestro el 84 del (51,5%). En conclusión se identificaron niveles altos de estrés en varones el 73 tenía (67,0%) y en mujeres el 34 tenían el (63,0%). Pero también presentaron niveles mínimos de depresión las mujeres. 87 tienen (79,8%) y el 35 tienen (64,8%). En la investigación se observa diferencias significativas entre las variables de estrés y depresión entre los ambos sexos. Donde llega a la conclusión que los docentes presentan niveles altos que están sujetos a presentar estrés y depresión, por ello el personal directivo deben prestar mayor atención a todos los trabajadores que laboran en la institución.

Alvites (2019). Esta investigación tiene como título: ***Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa***, de la Universidad Alas Peruanas. El tipo de estudio que presenta es descriptivo correlacional, diseño no experimental y corte transversal, el investigador no manipula ninguna variable solo mide a través de la aplicación de los instrumentos en un solo momento, las

cuales pasan por un proceso de análisis estadístico, la muestra está compuesta por 329 docentes de educación básica y educación superior de Latinoamérica, (Argentina, Bolivia, Perú, Colombia, Uruguay, Venezuela, Panamá y México), de Norteamérica (Estados Unidos) y Europa (España), para la recolección de los datos de la variable estrés laboral en docentes se utilizó la Escala de Estrés Docente ED-6 elaborada por Gutiérrez, Morán, Sanz e Inmaculada. En los resultados se pueden observar el análisis de la relación entre el estrés de los docente y los factores psicosociales en general, en el que se contrasta una fuerte correlación positiva significativa entre el estrés y las condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, papel de académico, desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales, asimismo existe una fuerte correlación entre el estrés en general y los factores psicosociales en general. El cual la autora concluye en que existe una relación entre el estrés docente y los factores psicosociales en los docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa.

Alario (2018). La investigación tiene como título: **Estrés laboral en docentes de instituciones educativas públicas del Departamento del Cesar en Colombia**. Universidad Metropolitana de Educación Ciencia y Tecnología. El tipo de investigación es positivista, cuantitativo y descriptivo con diseño no experimental – transeccional con una muestra de 54 docentes que laboran en la Institución, la técnica utilizada fue encuesta, como instrumento tenemos el cuestionario de estrés laboral elaborado por el investigador. Los resultados que obtuvo revelan que los tipos de estrés laboral y los factores del estrés laboral, presentan un alto impacto. Mientras que las consecuencias del estrés laboral se presenta con muy alto impacto. Por lo tanto el autor llega a la conclusión de que el estrés laboral tiene un alto impacto en el estrés laboral de los docentes.

Carpio, Bravo, Campos, Padilla, Banegas, Méndez, (2017). Esta investigación tiene como título: **Estrés laboral en docentes,**

administrativos y trabajadores universitarios. Revista Electrónica de Psicología Iztacala. El tipo de estudio es cuantitativo, descriptivo y corte transversal con un muestreo de tipo probabilístico de 197 administrativos, docentes, y trabajadores de la Universidad Privada de ciudad de Cuenca, el instrumento que utilizó fue el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT). Los resultados obtenidos son: el 48,9% de sexo masculino y el 51% de sexo femenino. El rango de edad de mayor prevalencia es de 31 – 40 años. El síndrome del quemado por el trabajo presenta un nivel medio del 36,87% en la escala It, un nivel alto de 37,88%; en la escala In, un nivel medio con un 39,90%, al igual que Dp. En conclusión la muestra estudiada se observó en la escala que evalúa el CESQT que un grupo de la muestra planteada presentó puntajes altos y críticos en desgaste psíquico, indolencia, culpa y un nivel bajo en ilusión por el trabajo, por lo que muestra la existencia del síndrome de quemado por el trabajo.

Nacionales

Corrales (2019). La presente investigación tiene como título: ***Liderazgo Directivo y Estrés Laboral de los Docentes del Centro de Educación Básica Alternativa Ciencias del Cusco.*** Universidad Cesar Vallejo, tesis para obtener el grado académico de maestro en administración de la educación. El tipo de investigación utilizado fue descriptivo – correccional de corte transversal con una muestra de 25 docentes, la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento utilizado fue un cuestionario construido y adaptado por otros investigadores. De acuerdo a los resultados que obtuvo el investigador se puede observar que el 48% de los docentes encuestados opina que su estrés laboral es regular, mientras que el 36% opina que su estrés laboral es alto y que sólo el 16% opina que su estrés laboral es bajo. El autor llegó a la conclusión de que existe una relación y un porcentaje significativo de docentes presentan estrés laboral, debido a muchas de las obligaciones que deben cumplir, la función de administrativa y pedagógica amerita un sacrificio de tiempos

y de espacios incluso familiares, lo cual puede perjudicar la salud de los docentes.

Vargas (2019). La presente investigación tiene como título: ***Estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca – 2019***. De la Universidad Peruana Unión, tesis para optar título profesional de licenciado en administración y negocios internacionales. El tipo de investigación es descriptivo – comparativo diseño no experimental con una muestra de 131 docentes de nivel secundario, la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento Escala Likert de Estrés Docente ha sido tomado de la Investigación titulada “Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús Distrito de Chulucanas – Morropón – Piura, fue adaptado por el mismo autor con el propósito de medir el nivel de estrés. Los resultados muestran los niveles de estrés laboral según horario laboral de los docentes de la I.E.S Politécnico Regional Los Andes de Juliaca, se observa que los 81,6% y 93,9% de los docentes encuestados del turno mañana y tarde respectivamente se encuentran en un nivel medio de estrés laboral. El investigador llega a la conclusión que existe un nivel medio de estrés laboral en los docentes en distintos horarios, tanto en la mañana como en la tarde.

Visitación (2017). Esta investigación tiene como título: ***Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016***. Universidad Cesar Vallejo, tesis para optar el grado académico de maestra en gestión de talento humano. El tipo de investigación descriptivo correlacional con diseño no experimental con un muestreo censal 100% de la población, la técnica utilizada es la encuesta y como instrumento tenemos un cuestionario de estrés laboral escala Likert con 19 ítem, creado por el mismo autor de la investigación. Los resultados obtenidos se evidencia que el estrés laboral tienen un 81.67 % de nivel medio de estrés laboral y 8.33 % tiene nivel alto de estrés laboral. En

conclusión se indica que el personal padece de estrés laboral a nivel medio y alto en la muestra de investigación.

Huamachumo (2016). La investigación tiene como título: ***Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo.*** Universidad Privada Antenor Orrego, tesis para optar el título de licenciada en psicología. El tipo de investigación es de tipo sustantiva se combinada con pura – aplicada, diseño descriptivo y correlacional con una muestra de 64 docentes, la técnica utilizada es la evaluación psicométrica y como instrumento Escala de estresores laborales (The Laboral Stress Scale) y Escala de satisfacción laboral. Los resultados obtenidos muestran que predominan que el (59.3%) tienen niveles elevados de estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Nacional de Trujillo donde se realizó la investigación, percibiendo que el (14.1%) presentan un nivel manejable de estrés; el (12.5%) no registra ningún nivel de estrés. De la misma forma en las dimensiones de relación con los jefes tiene un estrés elevado de (51.5%), la preparación inadecuada es de (65.6%) que presenta estrés elevado, carencia de sostén tiene un (42.2%) de estrés elevado, conflicto con los trabajadores es de (56.2%) de estrés elevado, sobre carga de trabajo tiene un (48.4%) de estrés elevado de la misma manera se puede observar que el (20.3%) y el (25%) de los referidos docentes no presentan estrés. También se observa en las dimensiones de incertidumbre respecto al tratamiento y vulnerabilidad presentan un nivel elevado de estrés entre (45.3%) y (43.8%) respectivamente. De la misma forma en la dimensión de satisfacción presenta un (35.9%) de estrés mínimo, así también en la dimensión de autoestima con un (39.1%) no presenta estrés.

Locales o regionales

Marcos (2017). La investigación tiene como título: ***Estrés en los docentes de la institución educativa secundaria colegio cooperativo mixto - chincha en el mes de abril de 2017.*** Universidad Autónoma de Ica, tesis para optar el título profesional de: licenciado en psicología. El tipo de investigación descriptivo – cualitativo con una muestra de 60 docentes de nivel secundario, la técnica utilizada es voluntaria y grupal, como instrumento es la Escala de Estrés docente ED-6. Los resultados obtenidos en la comparación de hipótesis permiten identificar que los niveles son altos de estrés en los docentes, se refleja de forma notoria en el ítem de ansiedad, presión en el trabajo y las formas de afronte. A la conclusión que llega que el estrés laboral varía en cada docente, también influye en el desempeño de las actividades de sus Instituciones Educativas.

Carbajal (2017). La investigación tiene como título: ***Nivel de síndrome de desgaste profesional en los docentes de la Institución educativa IEE “José Pardo y Barreda” del Distrito de Chincha Alta, 2017.*** Universidad Autónoma de Ica, tesis para optar el grado académico de maestro en investigación y docencia universitaria. Tipo de investigación descriptivo corte transversal diseño cuantitativo con una muestra de 49 docentes del nivel secundario, se utilizó como instrumento el cuestionario Maslach de (1986). Los resultados obtenidos presentan que el 29% tienen un nivel alto de estrés, el 20% presenta un nivel medio alto de estrés, el 14% presenta un nivel moderado de estrés, el 24% presenta un nivel medio bajo de estrés y el 12% presentan un nivel bajo de estrés. En conclusión se obtuvieron perfiles de Burnout con niveles moderados altos en la muestra de los docentes analizados. A su vez, se detectan algunos aspectos que pueden resultar indicadores de aviso o alerta, puesto que hemos comprobado la existencia de un porcentaje elevado de docentes a los que podríamos considerar susceptibles a padecer Burnout. La autora llega a la conclusión de que existen niveles altos de estrés laboral

en los docentes porque tienen actividades laborales que pueden llegar a poner en riesgo su salud física y psicológica.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Definición de la variable estrés laboral

El estrés laboral llamado también como síndrome de burnout, se define por el agotamiento cognitivo, físico, social y emocional que tiene una persona por la presión y la carga de actividades que se le presenta en su trabajo.

Según Selye (1926), padre del término estrés laboral indica que “el estrés es una respuesta inespecífica del cuerpo ante cualquier demanda sobre él”. El cual la carga de actividades altera el equilibrio del organismo y produce un estímulo estresor en los docentes que se manifiesta mediante las reacciones físicas y psicológicas en el ser humano.

Según Leka, Griffiths, Cox (2016) refiere que el estrés laboral es “el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción”. Lo cual indica que tener exigencias y presiones en las diferentes actividades, el cuerpo en algunas ocasiones le es difícil adaptarse en su forma de trabajo que tienen las Instituciones por ello ponen a prueba sus conocimientos, desempeños y sus capacidades aprendidos en su desenvolvimiento académico.

Asimismo el estrés laboral es la respuesta fisiológica, psicológica y conductual en la que el individuo se enfrenta a una situación como una oportunidad, demanda o recurso poniendo a prueba todas sus capacidades y habilidades para poder adaptarse al cambio y resolver la situación que se le presentan en el transcurso de su vida (Martínez 2016). En algunas ocasiones las personas perciben que no disponen de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece la experiencia del estrés.

3.2.2. Teorías de estrés laboral

Según Mateo (2006) manifiesta que se divide en 4 teorías de estrés laboral

- **Teoría basadas en la respuesta:**

Según Selye (1956), manifiesta que “es una respuesta biológica inespecífica, estereotipada que genera cambios en el sistema nervioso, endocrino e inmunológico”, sucede cuando hay una alteración en la homeostasis todo esto ocurre cuando un estímulo interno o externo altera el equilibrio. Que se manifiesta en una respuesta biológica en las reacciones somáticas, funcionales y orgánicas. Cabe mencionar que en algunos caso el organismo reacciona de manera sorpréndete para recobrar el equilibrio en el ambiente sin consecuencias negativas. Esta teoría consta de tres etapas: etapa de reacción de alarma es cuando experimenta el organismo y de repente se encuentra expuesto a un estímulo que no está acostumbrado que se prepara para la acción de lucha o huida, etapa de resistencia es cuando el organismo se adapta a la situación que le está generando estrés y etapa de agotamiento es cuando los mecanismo de adaptación no han sido eficaces y se presentan los síntomas de la etapa de alarma, trastornos fisiológicos o psicológicos que tienen hacerse crónicos y podrían llegar hasta la muerte.

- **Teoría basado en el estímulo**

Home y Rahe manifiesta “el estrés es cualquier circunstancia de forma inusual o extraordinaria que exige un cambio en su modo de vida habitual”, que se caracteriza como un acontecimiento que puede perturbar o alterar el funcionamiento del organismo el cual requiere una adaptación por parte de individuo.

Lo cual hace cambios que afectan las condiciones psicosociales de las personas y se puede distinguir entre la fase de sucesos vitales significa que requieren algún cambio en la actividad habitual que se hace necesario un reajuste. Los acontecimientos se puedan de manera positiva o negativa. Y en la fase de contratiempos cotidianos son

acontecimientos diarios y cotidianos que surgen según la situación del momento.

- **Teorías basa en la interacción**

Lazarus y Folkman (1984), el estrés es la relación entre el individuo y su entorno es evaluado porque es amenazante y pone en peligro su bienestar.

El carácter estresante entre el individuo y su ambiente depende de dos procesos interrelacionados: la evaluación que hace el individuo de la situación lo que hace dos valoraciones que son valoración primaria el cual es el proceso que se identifica y valora las demandas de la situación en relación a su bienestar personal, asimismo valoración secundaria es la apreciación que hace la persona hace a su capacidad para enfrentarse a la situación estresante. Y su modo de afrontamiento son aquellos procesos cognitivos – conductuales que se origina en la interacción entre la persona y su entorno que constantemente son cambiantes que se desarrollan para mejorar las demandas específicas internas y externas,

- **Teoría del Modelo de esfuerzo y recompensa**

Según Siegrist (1996), el estrés laboral se produce cuando se presenta un alto esfuerzo y una baja recompensa, que provoca el deterioro de la autoestima y de la autoeficacia y en consecuencia se produce el estrés.

➤ **El alto esfuerzo en el trabajo puede ser:**

- ❖ Extrínseco (demandas y obligaciones).
- ❖ Intrínseco (alta motivación y deficiente afrontamiento del estrés).

➤ **La baja recompensa está en función de tres tipos de estímulos fundamentales:**

- ❖ Dinero.
- ❖ Estima.
- ❖ Control del status (posibilidad de pérdida de trabajo, degradación en el empleo o perspectivas de promoción, seguridad laboral, y ausencia de riesgo de descenso o pérdida de empleo).

De esta forma se produce estrés cuando el esfuerzo supera a la recompensa o las recompensas no contrarrestan el nivel de esfuerzo añadido.

3.2.3. Dimensiones de estrés laboral.

Según Huamachumo (2016) define las dimensiones de la escala de estresores laborales en lo siguiente:

- **Relación con los jefes:**
Es relación o lazo que se establece que se da entre los directivos y compañeros de trabajo en una institución.
- **Preparación inadecuada:**
Se da cuando el profesional no se encuentra preparado para resolver satisfactoriamente sus actividades académicas.
- **Carencia de sostén:**
Falta de oportunidades para expresar las experiencias, los problemas con los compañeros de trabajo y otros.
- **Conflicto con otros trabajadores:**
Son las dificultades que se presentan en el contexto laboral. Las críticas que se dan por parte de los directivos.
- **Sobrecarga de trabajo:**
Es la acumulación de las tareas por falta de tiempo.
- **Incertidumbre respecto al tratamiento:**
Respuestas inadecuadas que demos a los demás sea a los superiores o padres de familia.
- **Vulnerabilidad:**
Incapacidad de reponerse frente algún evento desagradable.
- **Satisfacción:**
Es un momento de bienestar o disfrute al tener una necesidad resuelta.
- **Autoestima:**
Es la valoración o juicio que las personas se hacen hacia uno mismo de manera negativa o positiva.

3.2.4. Causas del estrés laboral.

Según Díaz (2020), manifiesta que las causas del estrés se dan por las siguientes razones por ejemplo:

- Tener hijos que requieren ayuda en su aprendizaje
- Falta de equipo tecnológico y conocimiento de prender sobre la tecnología
- Participación de los estudiantes en las reuniones virtuales
- Temor al contagio de covid – 19

Pero las causas principales que se dan con más predominio son:

- Cantidad de tareas que calificar con el 38,4%
- Atender responsabilidades propias de si hogar 37, 8%.
- Comunicación con los padres de familia 28%.
- Presión por cumplir tareas curriculares 27.1%.
- Presión por parte de los directivos de la institución 25,8%.

3.2.5. Consecuencias del estrés laboral

Todos los individuos tienen la capacidad de afrontar las situaciones estresantes que se le presenta en su vida diaria pero al transcurrir el tiempo esa capacidad va disminuyendo por el avance de edad de las personas. Por ellos nombramos diferentes consecuencias que se le presentan (Otero 2015).

- **Efecto físico**
 - Aceleración cardiaca
 - Respiración acelerada
 - Tensión muscular
 - Perdida de interés en la vida sexual
 - Aumento o disminución de la adrenalina y noradrenalina
 - Insomnio o hipersomnio
 - Cefaleas
- **Efecto cognitivo – emocional**
 - Problemas en la memoria
 - Falta de atención y concentración
 - Labilidad emocional
 - Ataques de pánico, ansiedad y depresión

- Irritabilidad
- Perdida de la orientación y confusión
- Perdida del autoestima
- **Efecto conductual**
 - Deterioro en las relaciones interpersonal
 - Automedicación
 - Consumo de bebidas alcohólicas, tabaco, etc.
 - Conflictos familiares
 - Disminución del rendimiento laboral
 - Trastornos alimentarios (exceso o falta de apetito de alimentos)

3.2.6. Fases de estrés laboral

Según Ortiz en el 2016 nos manifiesta las fases del estrés laboral a continuación las presentamos:

- **Alarma:** Es la estimulación de la glándula pituitaria y suprarrenales son aquellas que movilizan el organismo; cuando hay sensación en el organismo ya sea agradable o desagradable, se presentan síntomas de activación del sistema nervioso simpático, aumento de respiración, entre otros.
- **Resistencia:** La secreción de las hormonas denominadas A y B se activan para contrarrestar la situación ya que se adapta frente a una situación estresante que hay tensión, pero la reacción del cuerpo frente a otros estímulos se debilita el cuerpo y hay un momento que se encuentra prolongado y no tiene como recuperarse.
- **Agotamiento:** Es el uso de los recursos fisiológicos al máximo, la persona no tiene la capacidad de adaptarse a las exigencias del ambiente, el organismo llega a alterarse produciendo alteraciones psicosomáticas, provoca enfermedades y puede llegar hasta la muerte prematura.

3.2.7. Tipos de estrés laboral

La Asociación Psiquiátrica Americana, a través del DSM – v (2014), describe dos tipos de estrés: el estrés crónico o distrés y el estrés agudo eutress.

- **Estrés agudo o eutress:** Este tipo de estrés en algunas situaciones de la vida es muy importante y bueno porque es un proceso natural para adaptarse y poder resolver un problema para tener resultados victoriosos. Asimismo tener una cantidad adecuada de estrés es necesario en nuestra vida cotidiana ya que es saludable, ejerce productividad, fomentan estabilidad emocional y nos permite tomar decisiones en un momento clave. También es una función de protección del organismo y adecuado para desenvolvernos con todos los sentidos.
- **Estrés crónico o distrés:** Se produce por una excesiva acumulación de trabajo y perturba la homeostasis que se manifiesta por demanda muy intensa o prolongada de actividad derivando síntomas poco adaptativos como la fatiga, dolores de cabeza o musculares, etc.

3.2.8. Prevención del estrés laboral.

Según la Organización del Trabajo y el Estrés en el 2016 manifiestan estrategias para combatir el estrés laboral en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias.

- Modificar las exigencias laborales como por ejemplo: adecuar el trabajo en sus posibilidades, repartir la carga laboral y trabajar en equipo.
- Brindar orientaciones y capacitaciones necesarias para adquirir conocimientos, capacidades necesarias para desempeñarse eficazmente.
- Mejorar el equipamiento y las condiciones que se utiliza en el trabajo.
- Realizar talleres y realizar técnicas lúdicas para el afrontar el estrés laboral por ejemplo: meditación. Respiración, etc.

- Técnicas cognitivas conductuales para detectar los pensamientos negativos y desensibilización sistemática.
- Realizar ejercicios físicos en beneficio de la salud física.
- Crear o generarse horarios adecuados para darse tiempos en las actividades que realicen y de esa forma poder medir el tiempo.
- Mantener la higiene en el sueño poniendo horarios adecuados para dormir.

3.3. Marco conceptual

- **Estrés laboral:** Es el agotamiento o desgaste emocional, físico y mental por las excesivas responsabilidades y carga de trabajo.
- **Trabajador:** Es una persona dedicada al trabajo a cambio de un sueldo para el sustento económico del hogar.
- **Docente:** Es la persona que contribuye sus conocimientos y dedicado a la enseñanza.
- **Pandemia:** Es una enfermedad que ataca y se extiende a diversos países, regiones y localidades afectando a la población en su totalidad.
- **Sobrecarga:** Es aquello que se acumula el exceso de carga en la persona.
- **Agotamiento:** Es el cansancio muy grande que se da en el trabajador.
- **Presión:** Es la fuerza que se da en una persona.
- **Renunciar:** Es retirarse voluntariamente algo que no te agrada.
- **Deserción:** Es el abandono y falta de afecto que recibe la persona.
- **Burnout:** Es el estrés crónico del trabajo y es provocado por el agotamiento físico y mental del trabajador.
- **Institución:** Es un desempeño acción de labor público o privado.
- **Carencia:** falta o ausencia de una cosa.
- **Vulnerable:** Es el rechazo o dañado física o moralmente.
- **Satisfacción:** Es remediar las necesidades o acciones para el bienestar de la persona.

- **Autoestima:** Es la valoración y consideración positiva que uno tiene de sí mismo.
- **Conflicto:** Es una situación angustiosa difícil o desacuerdo entre personas o cosas.
- **Trabajo:** Es la actividad que se realiza prestando un servicio a cambio de tener un beneficio.

IV. METODOLOGÍA

El presente trabajo de investigación su metodología se realiza de la siguiente manera.

4.1. Tipo y nivel de la investigación.

De acuerdo al trabajo plasmado, el tipo de investigación es fundamentalmente básica – pura con la finalidad de analizar e identificar los niveles de estrés laboral en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.

Según su nivel de investigación es descriptivo simple porque nos permitirá conocer las características importantes de la univariable y sus dimensiones de esa forma saber sobre los niveles de estrés laboral tal cual se presentaran. .

4.2. Diseño de Investigación

El presente trabajo de investigación corresponde al enfoque cuantitativo porque utilizaremos un instrumento adaptado para nuestra muestra y analizar e identificar los objetivos mediante tablas y figuras estadísticas.

El propósito del trabajo de investigación es fundamentalmente básica porque tiene como finalidad conocer las características de los niveles de estrés laboral.

Por la profundidad que se realiza el proyecto de investigación corresponde al nivel descriptivo simple donde la univariable independiente es estrés laboral (Hernández, Fernández y Baptista. 2014, pág. 90).

El presente trabajo de investigación utilizara el tipo no experimental de corte transversal porque utilizaremos un instrumento adaptado para la muestra seleccionada y de esa forma únicamente mediremos y recolectaremos los datos para comprobar nuestros objetivos planteados (Hernández, Fernández y Baptista. 2014, pág. 92).

El diseño de investigación es descriptivo simple porque presenta la siguiente fórmula.

$$\boxed{M - O}$$

Donde:

M= Muestra de estudio, trabajadores de las IES. Moho – 2020.

O= Medición de la variable de estudio, niveles de estrés laboral.

4.3. Población – Muestra

4.3.1. Población.

Nuestra población está conformado por los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias de Moho – 2020.

Para determinar el marco muestral utilizaremos los siguientes criterios de selección.

➤ CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Trabajadores que pertenezcan a las instituciones educativas secundarias Ugel Moho.
- Ser trabajadores de las instituciones educativas secundarias de la Ugel Moho.
- Trabajadores del nivel educación secundaria.
- Trabajadores con asistencia regular al centro educativo.

➤ CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Trabajadores con más del 30% de inasistencia al centro educativo
- Personas que no presten servicios en las Instituciones Educativas Secundarias.

Después de realizar los criterios de inclusión y exclusión, la población está conformado por 13 instituciones con una cantidad de 610 trabajadores de ambos sexos como nombrados y contratados.

Tabla: N°1

Número de trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias
Moho – 2020

N°	INSTITUCIONES SECUNDARIAS	CANTIDAD
1	JAKANTAYA	45
2	JACHA PARU	48
3	NINANTAYA	48
4	OCCOPAMPA	45
5	UMUCHI	46
6	TECNICO COMERCIAL	51
7	AGRO INDUSTRIAL POMAoca	45
8	Cap. FAP. JOSE ABELARDO QUIÑONEZ GONZALES	52
9	HUARAYA	45
10	LLAULLI	46
11	MALLCUSUCA CENTRAL	45
12	CARLOS MARIATEGUI	46
13	CONIMA	48
TOTAL		610

4.3.2. Muestra

Para tener una muestra de estudio exacto debemos cumplir con la siguiente formula de poblaciones finitas:

$$n = \frac{N \cdot Z^2(p \cdot q)}{(N - 1)E^2 + Z^2(p \cdot q)}$$

Donde:

n	: Muestra	n = ?
N	: Población	N = 610
Z	: Nivel de confianza	Z = 1.96 es igual al 95%
P	: Probabilidad de éxito	P = (0.5)
Q	: Probabilidad de fracaso	Q = (0.5)
E	: Error estándar	E = (0.05)

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

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(610)}{(0.05)^2 (610 - 1) + (1.96)^2(0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{(0.9604)(610)}{(0.0025) (609) + (0.9604)}$$

$$n = \frac{585.8440}{1.5225 + 0.9604}$$

$$n = \frac{585.8440}{2.4829}$$

$$n = 235.95$$

N= 236

- Se obtuvo una totalidad de 236 trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria Moho – 2020.
- Asimismo para obtener nuestros estratos de muestra se aplicó la siguiente formula

$$n . \frac{N}{Ni}$$

- **Descripción de la fórmula para obtener estratos de muestra:**

- Muestra por la cantidad de estrato de población entre el total de la población.
- Es igual al resultado obtenido.

Tabla: N°2

Número de muestra de trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria Moho – 2020

N°	INSTITUCIONES SECUNDARIAS	POBLACION	MUESTRA
1	JAKANTAYA	45	17
2	JACHA PARU	48	19
3	NINANTAYA	48	19
4	OCCOPAMPA	45	17
5	UMUCHI	46	18
6	TECNICO COMERCIAL	51	20
7	AGRO INDUSTRIAL POMAoca	45	17
8	Cap. FAP. JOSE ABELARDO QUIÑONEZ GONZALES	52	20
9	HUARAYA	45	17
10	LLAULLI	46	18
11	MALLCUSUCA CENTRAL	45	17
12	CARLOS MARIATEGUI	46	18
13	CONIMA	48	19
TOTAL		610	236

4.3.3. Muestreo

El muestreo está determinado por la fórmula de tipo descriptivo estratificado con la fórmula de poblaciones finitas porque conocemos con exactitud la cantidad de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.

4.4. Hipótesis general y específicas

La investigación descriptiva simple al mero acto de medir un fenómeno para describirlo no requiere de hipótesis, por lo tanto, los estudios meramente descriptivos carecen de hipótesis general y específica (Hernández, Fernández y Baptista 2014, pág. 114).

4.5. Identificación de variables

En este año nadie esperaba la pandemia donde toda la población, todos los profesionales como en educación, salud y otros sectores generan estrés incluso pánico miedo a ser infectado por el COVID 19, donde varios autores dan a conocer que los trabajadores del sector educación temen ser contagiados y contagiar a sus familias, parientes, amigos, colegas, etc. Porque experimentan síntomas de estrés como: insomnio,

fatiga, agotamiento físico y mental, presión al realizar sus actividades y la carga laboral

4.6. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
ESTRÉS LABORAL	El estrés laboral es un conjunto de reacciones negativas que afectan la salud físico, psicológica y conductual en los trabajadores de las Instituciones. (Ramos, Pantoja, tejera, Gonzales, 2019).	Según Mithely-Troht & Jenna G. Andersen . EEUU. (2001), tiene por finalidad valorar los estresores laborales (factores causales de estrés) en personal de instituciones de servicios.	D.1: Relación con los jefes	- Desacuerdo en aceptar las críticas de los demás.	Orden ordinal
			D.2: Preparación inadecuada	- No sentirse preparado para brindar una respuesta adecuada.	
			D.3: Carencia de sostén	- Carencia de oportunidades.	
			D.4: Conflicto con otros trabajadores	- Conflictos y dificultades para trabajar en grupo.	
			D.5.: Sobrecarga de trabajo	- Carencia de tiempo	
			D.6: Incertidumbre	- Carencia de información para brindar una respuesta.	

			respecto al tratamiento		
			D.7: Vulnerabilidad	- Bienestar físico y psicológico.	
			D.8: Satisfacción	- Estabilidad laboral.	
			D.9: Autoestima	- Confianza y seguridad de sí mismo.	

4.7. Recolección de datos

4.7.1. Técnica

En el presente trabajo de investigación se utilizaras la siguiente prueba psicométrica “Escala de estresores laborales (The Laboral Stress Scale)” de Mithely-Troht & Jenna G. Andersen . EEUU.

4.7.2. Instrumento.

Escala de estresores laborales este instrumento consta de 48 ítems estructurado de acuerdo a las siguientes dimensiones: relación con los jefes, preparación inadecuada, carencia de sostén, conflicto con otros trabajadores, sobrecarga de trabajo, incertidumbre respecto al tratamiento, vulnerabilidad, satisfacción y autoestima.

Ficha técnica del instrumento.

Nombre del instrumento	Escala de estresores laborales: The Laboral Stress Scale
Autor(a):	Mithely-Troht & Jenna G. Andersen . EEUU.
Objetivo del estudio:	Identificar el nivel de estrés laboral en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020. .
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual o colectivo /Físico o computarizado
Duración:	10 minutos
Muestra:	236 trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none">- Relación con los jefes (1,2,3,4,5)- Preparación inadecuada (6,7)- Carencia de sostén (8,9,10)- Conflicto con otros trabajadores (11,12,13,14)- Sobrecarga de trabajo (15,16,17,18)- incertidumbre respecto al tratamiento (19,20,21,22)- Vulnerabilidad (23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35)- Satisfacción (36,37,38,39)- Autoestima (40,41,42,43,44,45,46,47,48)
Escala valorativa:	<ul style="list-style-type: none">- 0 es nada identificado- 1 es poco identificado- 2 es identificado- 3 es muy identificado

Validez y confiabilidad del instrumento

La confiabilidad y validez se dará por el juicio de 4 expertos títulos y colegidos en Psicología. Lo cual nos permite evaluar la escala adaptada para la muestra de investigación.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

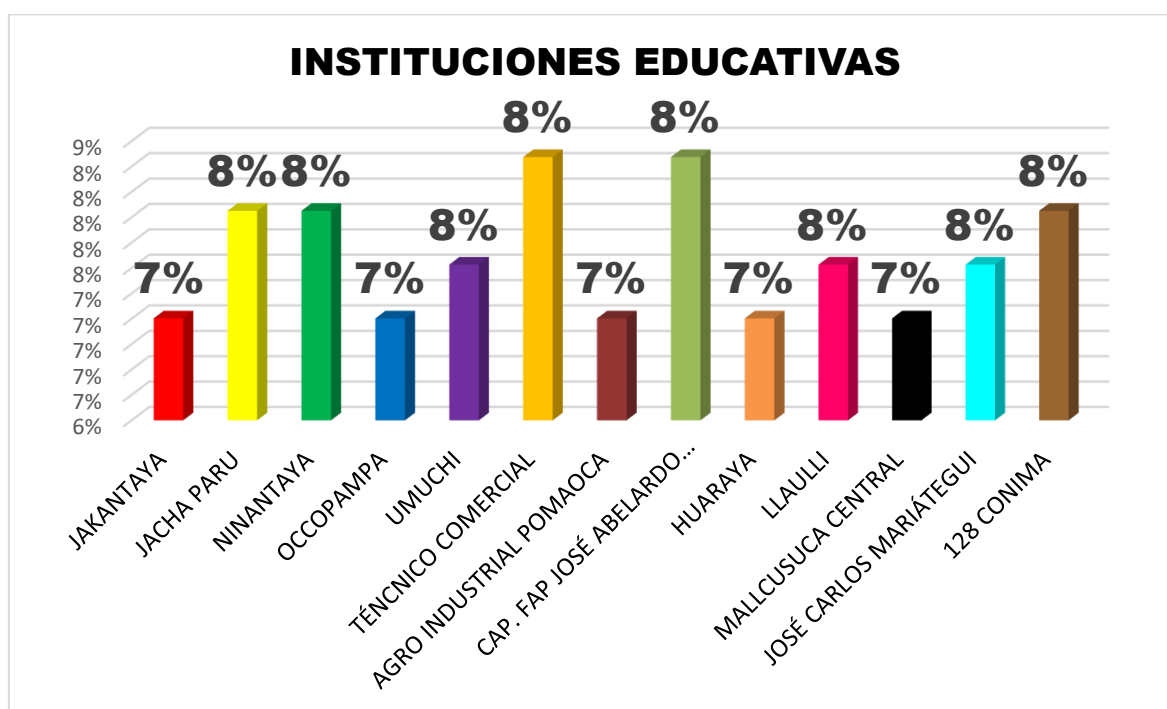
En este trabajo de investigación al haber culminado con la recolección de los datos pasaremos a la ejecución y procesamiento de datos cuyos resultados son los siguientes teniendo en cuenta el instrumento aplicado en la investigación, para Estrés Laboral se utilizó la Escala de Estresores Laborales (The Laboral Stress Scale) a continuación se presentan los resultados obtenidos con el fin de conocer los niveles de estrés laboral en tiempos de pandemia en los trabajadores de las IES. Moho – 2020, para obtener los resultados de utilizo el programa de Excel 2013 lo cual permitió obtener frecuencias descriptivas simples estratificadas.

Tabla N° 01: Instituciones Educativas Secundarias de la Ugel Moho – 2020

LUGAR	I.E.S. UGEL MOHO	CANTIDAD	Frecuencia	Porcentaje
INSTITUCIONES EDUCATIVAS	JAKANTAYA	1	17	7%
	JACHA PARU	2	19	8%
	NINANTAYA	3	19	8%
	OCCOPAMPA	4	17	7%
	UMUCHI	5	18	8%
	TÉCNICO COMERCIAL	6	20	8%
	AGRO INDUSTRIAL POMAOCA	7	17	7%
	CAP. FAP JOSÉ ABELARDO QUIÑONEZ	8	20	8%
	HUARAYA	9	17	7%
	LLAULLI	10	18	8%
	MALLCUSUCA CENTRAL	11	17	7%
	JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI	12	18	8%
	128 CONIMA	13	19	8%
Total			236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 01: Instituciones Educativas Secundarias de la Ugel Moho – 2020



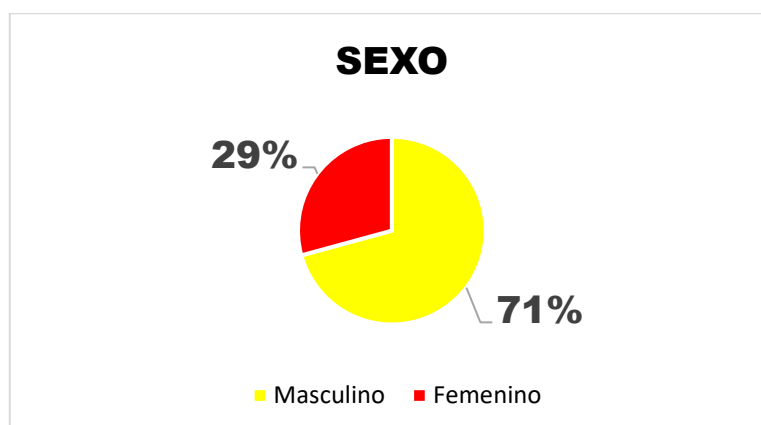
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 02: Sexo de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.

SEXO	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	1	167	71%
Femenino	2	69	29%
Total		236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 02: Sexo de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.



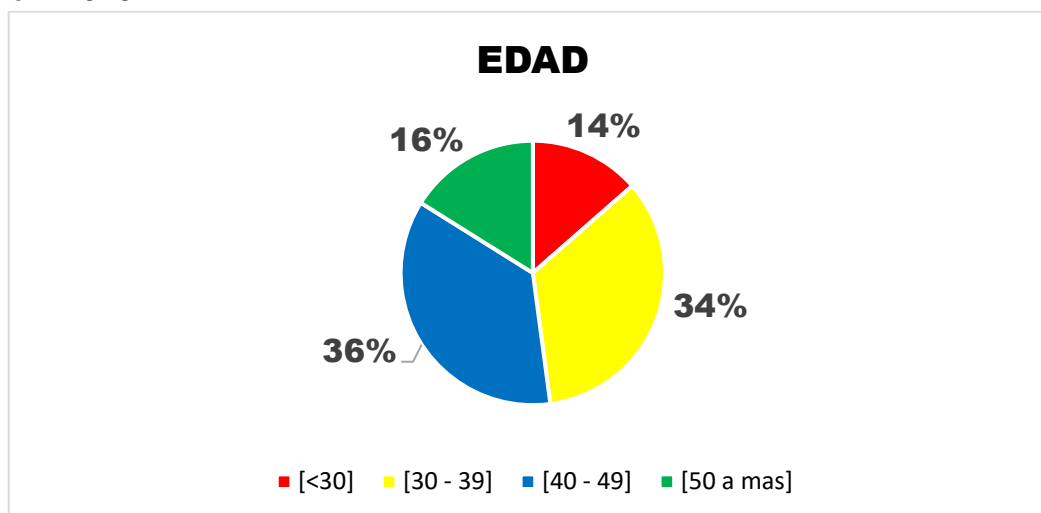
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 03: Edad de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias
Moho – 2020.

Ciclo de vida	Edad	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Adultos	[<30]	1	32	14%
	[30 - 39]	2	81	34%
	[40 - 49]	3	85	36%
	[50 a más]	4	38	16%
Total			236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 03: Edad de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias
Moho – 2020.



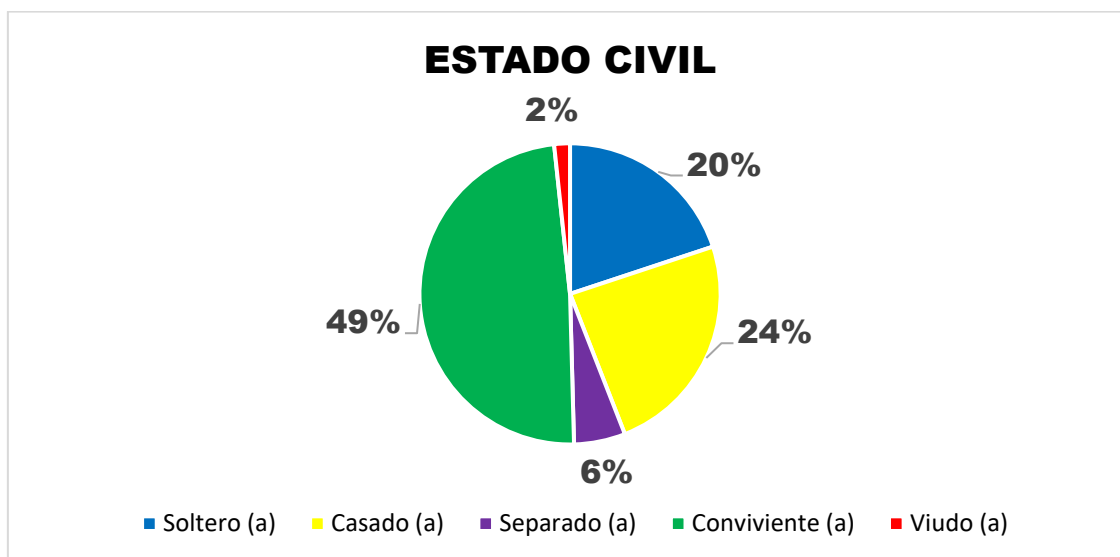
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 04: Estado civil de los trabajadores de las Instituciones Educativas
Secundarias Moho – 2020.

	Estado Civil	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Adultos	Soltero (a)	1	47	20%
	Casado (a)	2	57	24%
	Separado (a)	3	13	6%
	Conviviente (a)	4	115	49%
	Viudo (a)	5	4	2%
Total			236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 04: Estado civil de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.



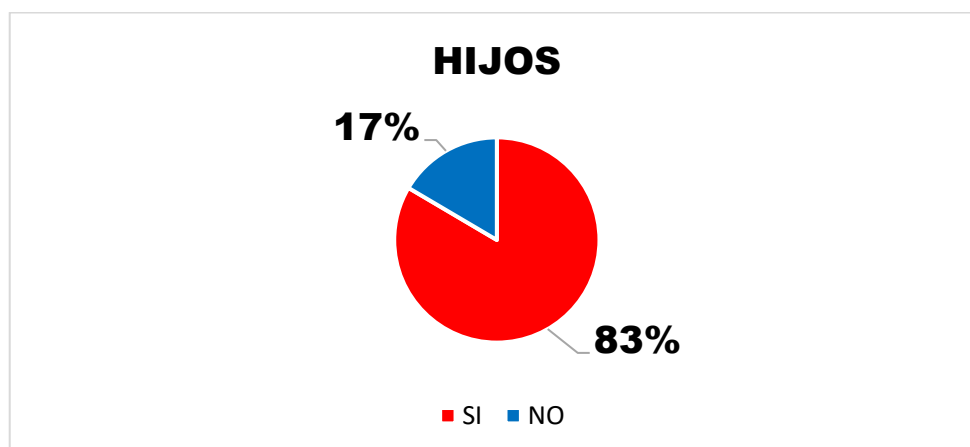
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 05: Hijos de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.

HIGO	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	1	197	83%
NO	2	39	17%
Total		236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 05: Hijos de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.



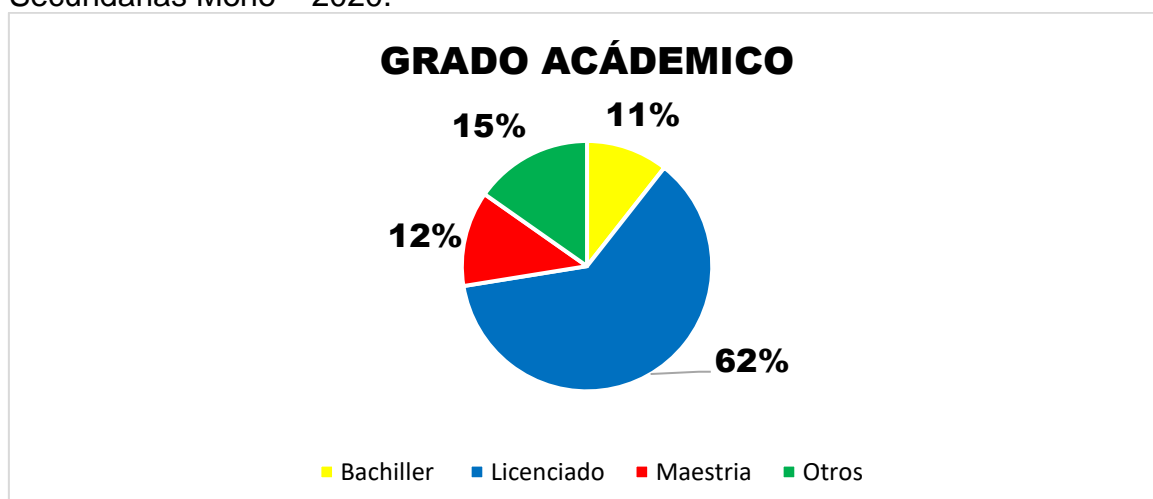
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 06: Grado Académico de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.

	Grado Académico	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Adultos	Bachiller	1	25	11%
	Licenciado	2	146	62%
	Maestría	3	29	12%
	Otros	4	36	15%
Total			236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 06: Grado Académico de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.



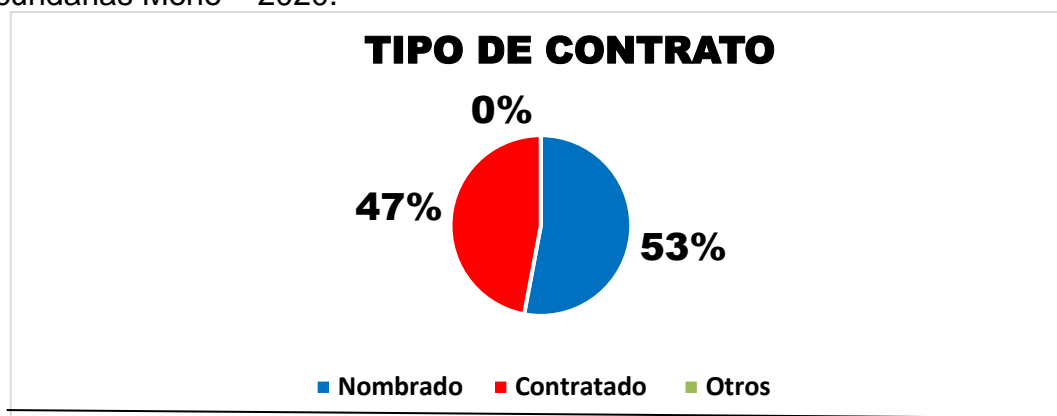
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 07: Tipo de Contrato de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.

Tipo de contrato	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Nombrado	1	125	53%
Contratado	2	111	47%
Otros	3	0	0%
Total		236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 07: Tipo de Contrato de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.



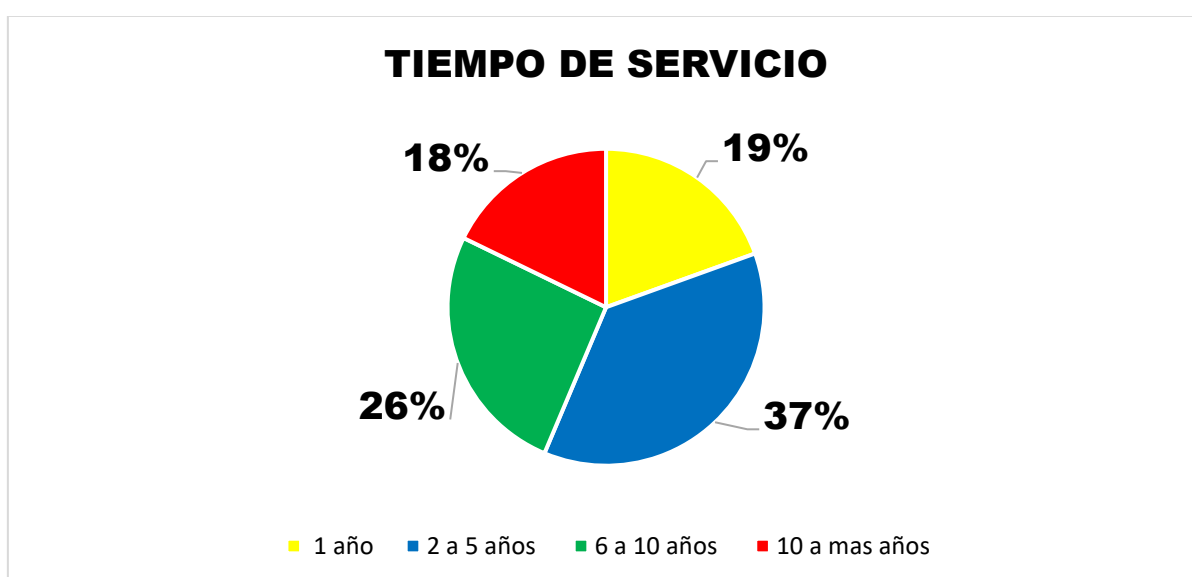
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 08: Tiempo de servicio de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.

Tiempo de Servicio	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
1 año	1	46	19%
2 a 5 años	2	87	37%
6 a 10 años	3	61	26%
10 a más años	4	42	18%
Total		36	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 08: Tiempo de servicio de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.



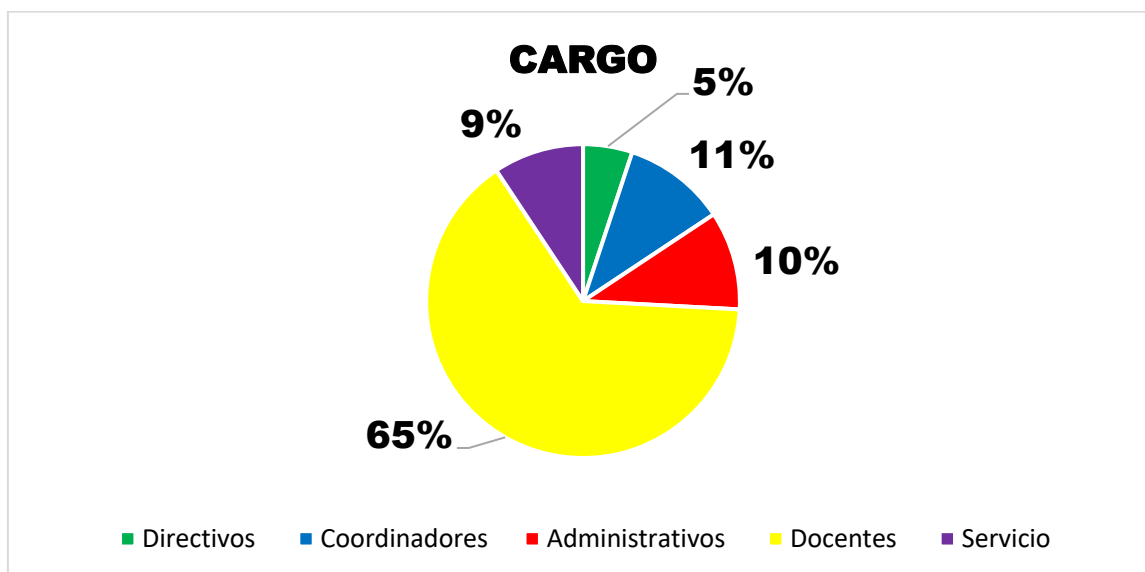
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 09: Cargo de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.

Cargo	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Directivos	1	12	5%
Coordinadores	2	25	11%
Administrativos	3	24	10%
Docentes	4	153	65%
Servicio	5	22	9%
Total		236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 09: Cargo de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias Moho – 2020.



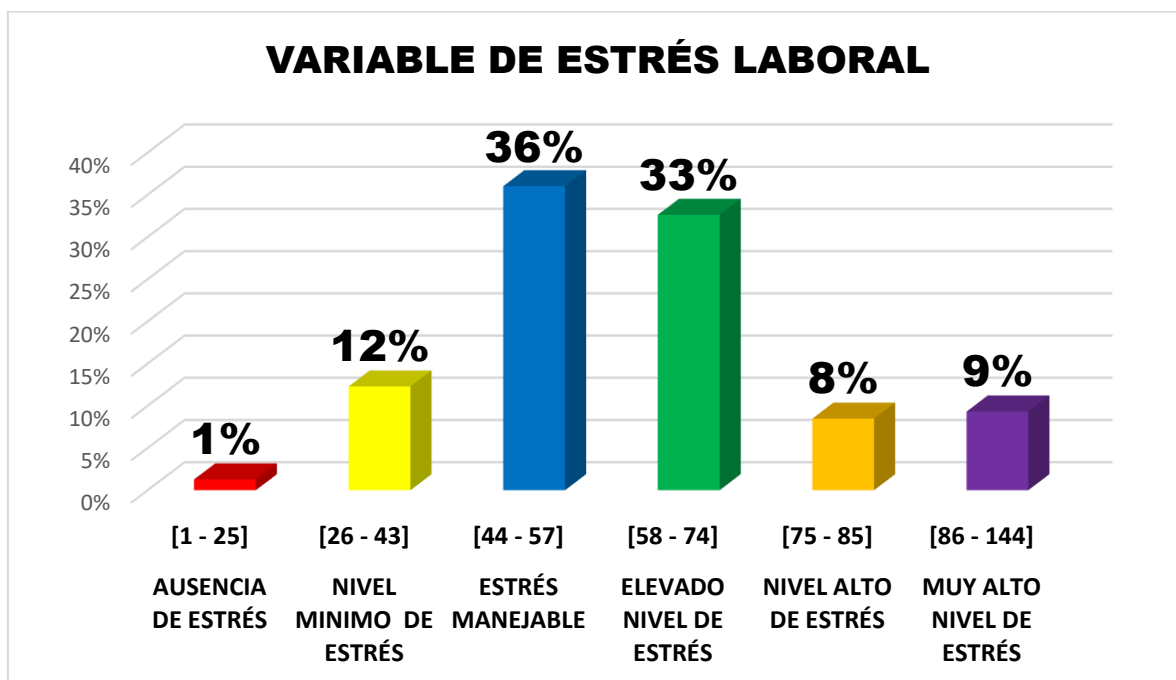
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 10: Resultado de la variable Estrés Laboral en tiempos de pandemia en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.

VARIABLE DE ESTRÉS LABORAL			
Categorías	Rango	Frecuencia	Porcentaje
AUSENCIA DE ESTRÉS	[1 - 25]	3	1%
NIVEL MINIMO DE ESTRÉS	[26 - 43]	29	12%
ESTRÉS MANEJABLE	[44 - 57]	85	36%
ELEVADO NIVEL DE ESTRÉS	[58 - 74]	77	33%
NIVEL ALTO DE ESTRÉS	[75 - 85]	20	8%
MUY ALTO NIVEL DE ESTRÉS	[86 - 144]	22	9%
Total		236	100%
Media Aritmética		59.57	

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 10: Resultado de la variable Estrés Laboral en tiempos de pandemia en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.



Fuente: Elaboración propia

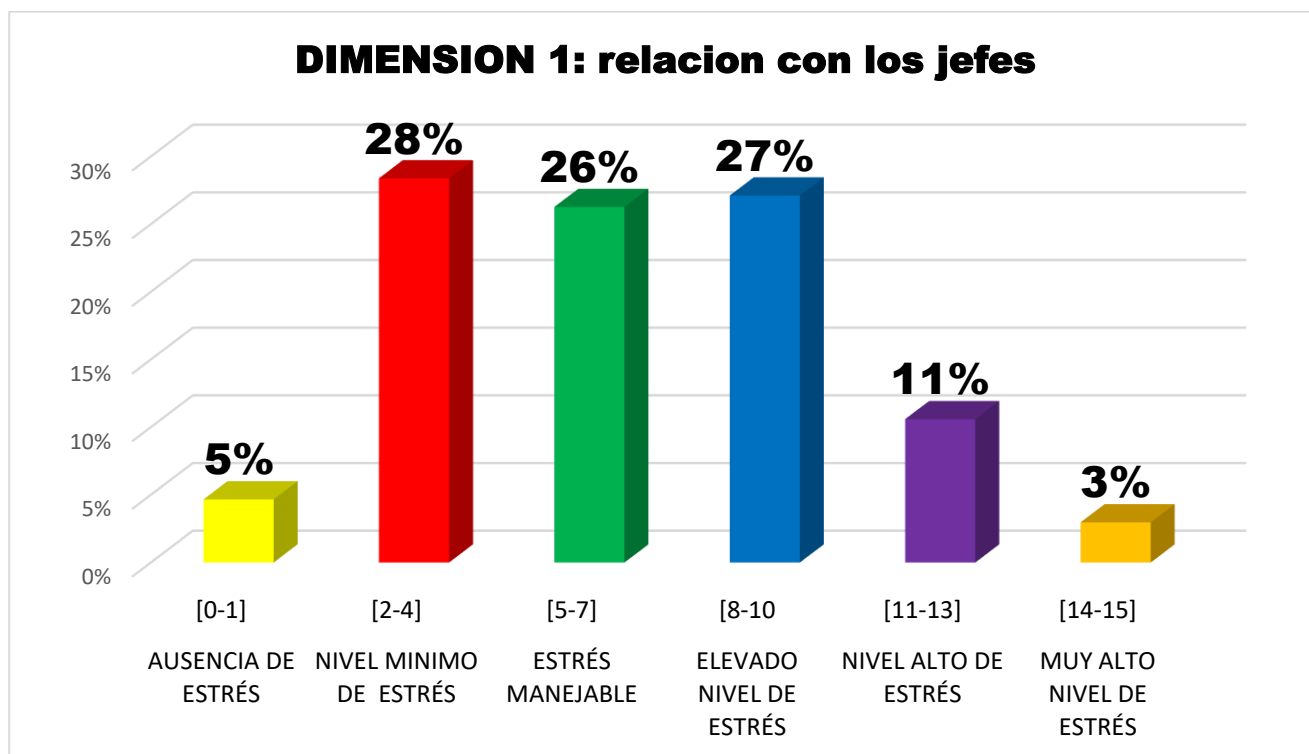
Tabla N° 11: Resultado de la dimensión 1 Relación con los jefes en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.

DIMENSION 1: relación con los jefes

Categorías	Rango	Frecuencia	Porcentaje
AUSENCIA DE ESTRÉS	[0-1]	11	5%
NIVEL MINIMO DE ESTRÉS	[2-4]	67	28%
ESTRÉS MANEJABLE	[5-7]	62	26%
ELEVADO NIVEL DE ESTRÉS	[8-10]	64	27%
NIVEL ALTO DE ESTRÉS	[11-13]	25	11%
MUY ALTO NIVEL DE ESTRÉS	[14-15]	7	3%
Total		236	100%
Media Aritmética		6.513	

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 11: Resultado de la dimensión 1 Relación con los jefes en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.



Fuente: Elaboración propia

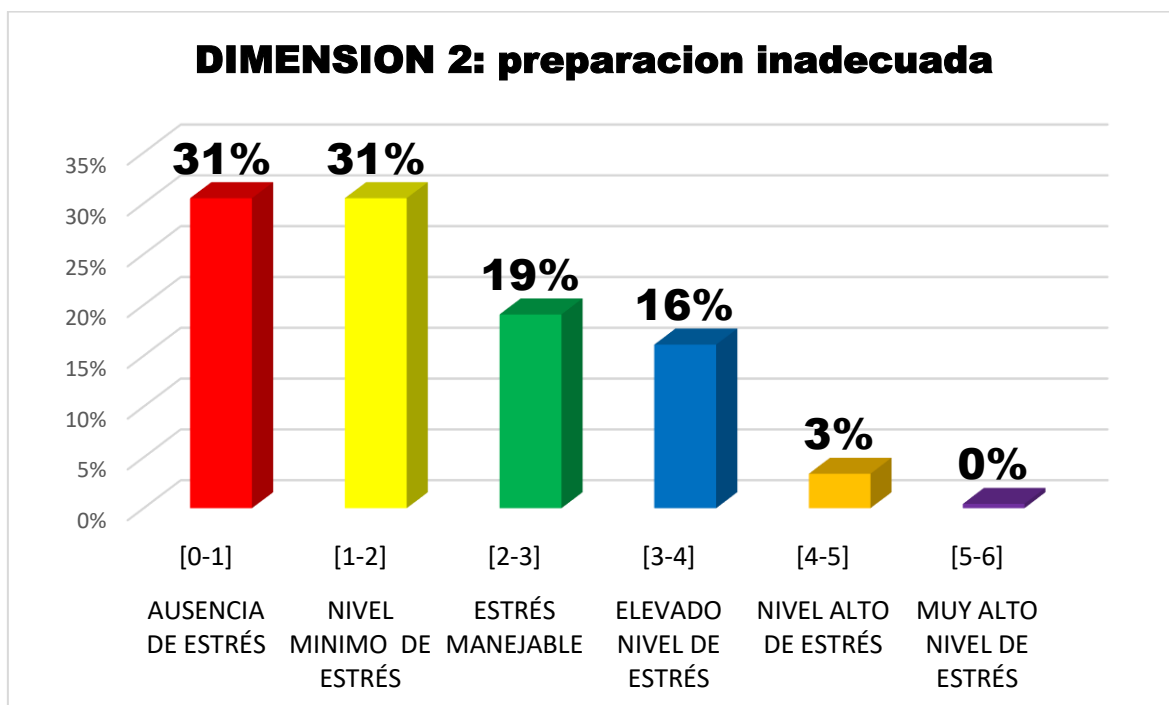
Tabla N° 12: Resultado de la dimensión 2 preparación inadecuada en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.

DIMENSION 2: preparación inadecuada

Categorías	Rango	Frecuencia	Porcentaje
AUSENCIA DE ESTRÉS	[0-1]	72	31%
NIVEL MINIMO DE ESTRÉS	[1-2]	72	31%
ESTRÉS MANEJABLE	[2-3]	45	19%
ELEVADO NIVEL DE ESTRÉS	[3-4]	38	16%
NIVEL ALTO DE ESTRÉS	[4-5]	8	3%
MUY ALTO NIVEL DE ESTRÉS	[5-6]	1	0%
Total		236	100%
Media Aritmética		2.246	

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 12: Resultado de la dimensión 2 preparación inadecuada en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.



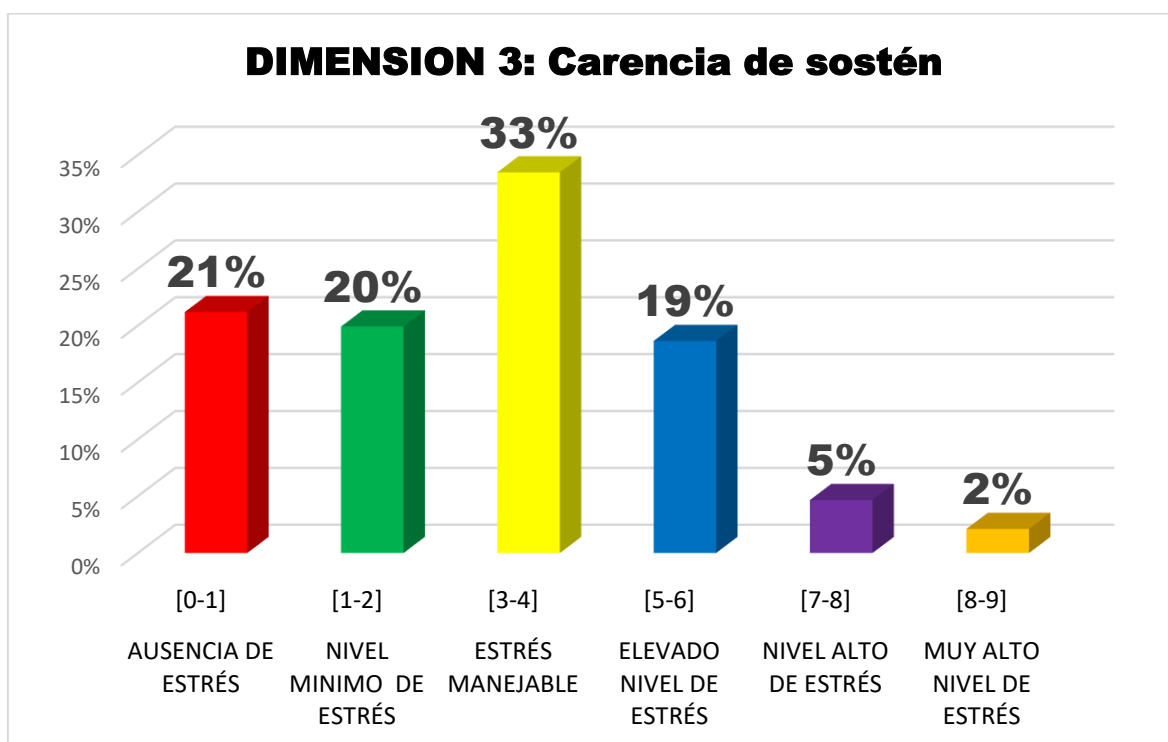
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 13: Resultado de la dimensión 3 Carencia de sostén en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.

Categorías	Rango	Frecuencia	Porcentaje
AUSENCIA DE ESTRÉS	[0-1]	50	21%
NIVEL MINIMO DE ESTRÉS	[1-2]	47	20%
ESTRÉS MANEJABLE	[3-4]	79	33%
ELEVADO NIVEL DE ESTRÉS	[5-6]	44	19%
NIVEL ALTO DE ESTRÉS	[7-8]	11	5%
MUY ALTO NIVEL DE ESTRÉS	[8-9]	5	2%
Total		236	100%
Media Aritmética			3.119

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 13: Resultado de la dimensión 3 Carencia de sostén en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.



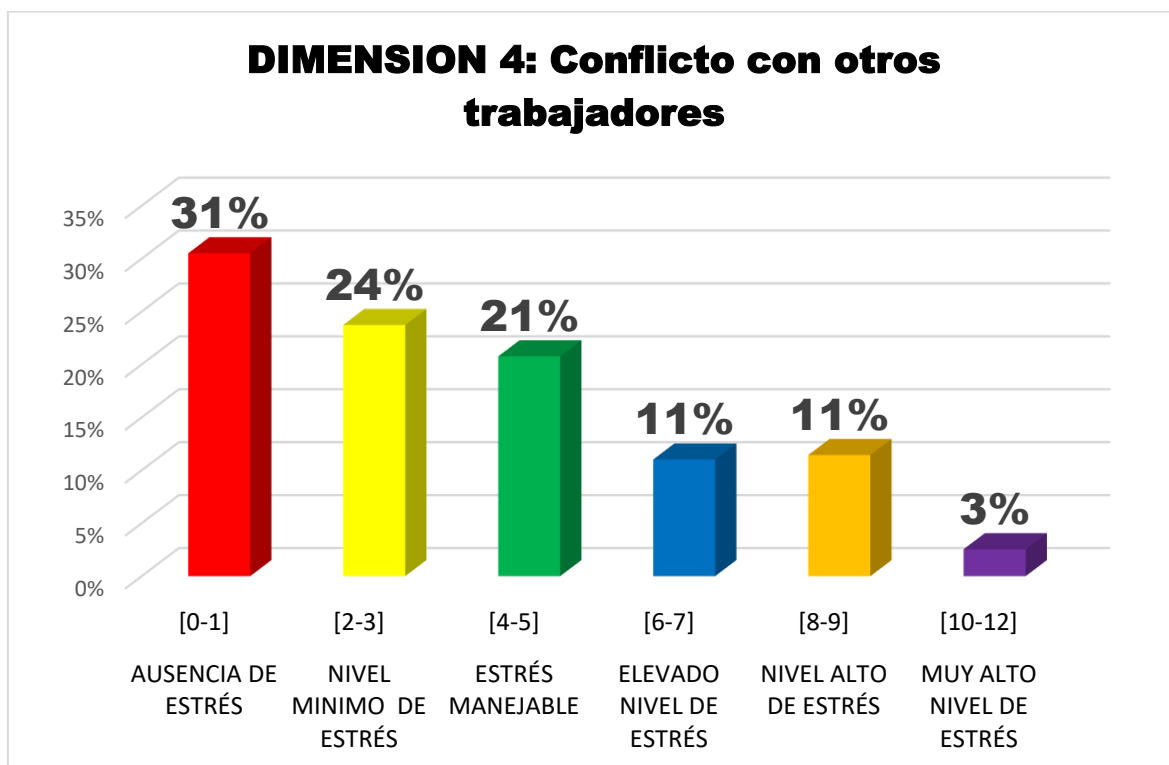
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 14: Resultado de la dimensión 4 Carencia de sostén en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.

Categorías	Rango	Frecuencia	Porcentaje
AUSENCIA DE ESTRÉS	[0-1]	72	31%
NIVEL MINIMO DE ESTRÉS	[2-3]	56	24%
ESTRÉS MANEJABLE	[4-5]	49	21%
ELEVADO NIVEL DE ESTRÉS	[6-7]	26	11%
NIVEL ALTO DE ESTRÉS	[8-9]	27	11%
MUY ALTO NIVEL DE ESTRÉS	[10-12]	6	3%
Total		236	100%
Media Aritmética			3.513

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 14: Resultado de la dimensión 4 Carencia de sostén en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.



Fuente: Elaboración propia

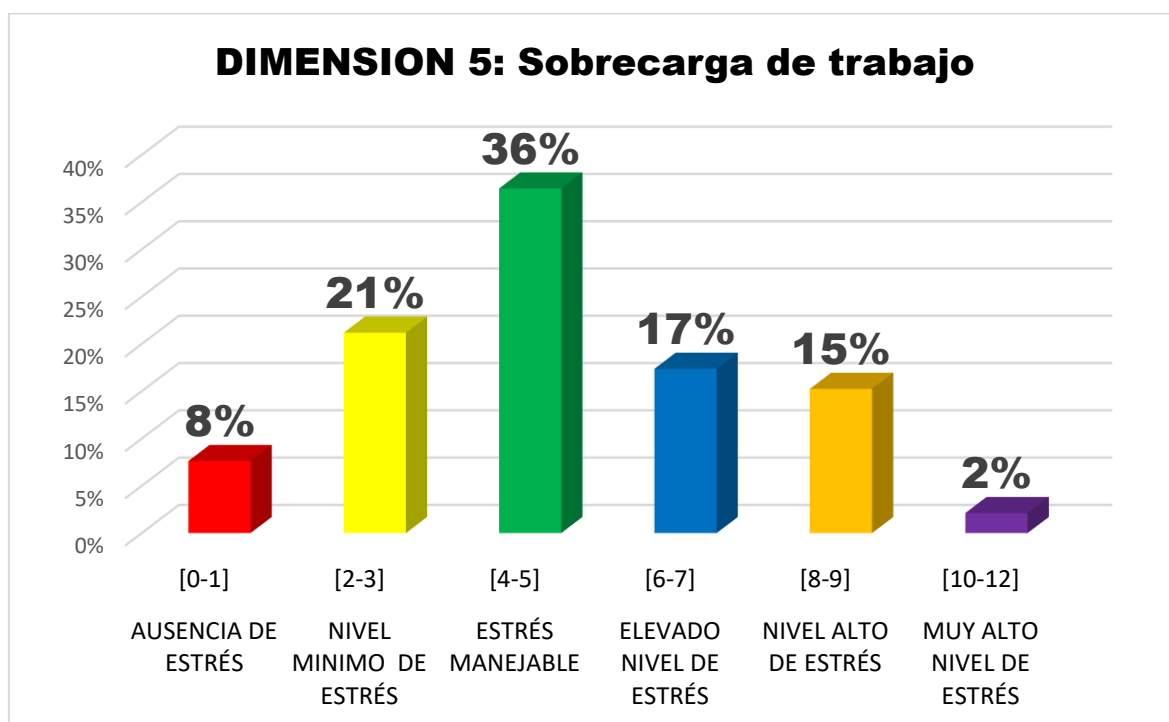
Tabla N° 15: Resultado de la dimensión 5 Carencia de sostén en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.

DIMENSION 5: Sobrecarga de trabajo

Categorías	Rango	Frecuencia	Porcentaje
AUSENCIA DE ESTRÉS	[0-1]	18	8%
NIVEL MINIMO DE ESTRÉS	[2-3]	50	21%
ESTRÉS MANEJABLE	[4-5]	86	36%
ELEVADO NIVEL DE ESTRÉS	[6-7]	41	17%
NIVEL ALTO DE ESTRÉS	[8-9]	36	15%
MUY ALTO NIVEL DE ESTRÉS	[10-12]	5	2%
Total		236	100%
Media Aritmética			4.758

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 15: Resultado de la dimensión 5 Carencia de sostén en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.



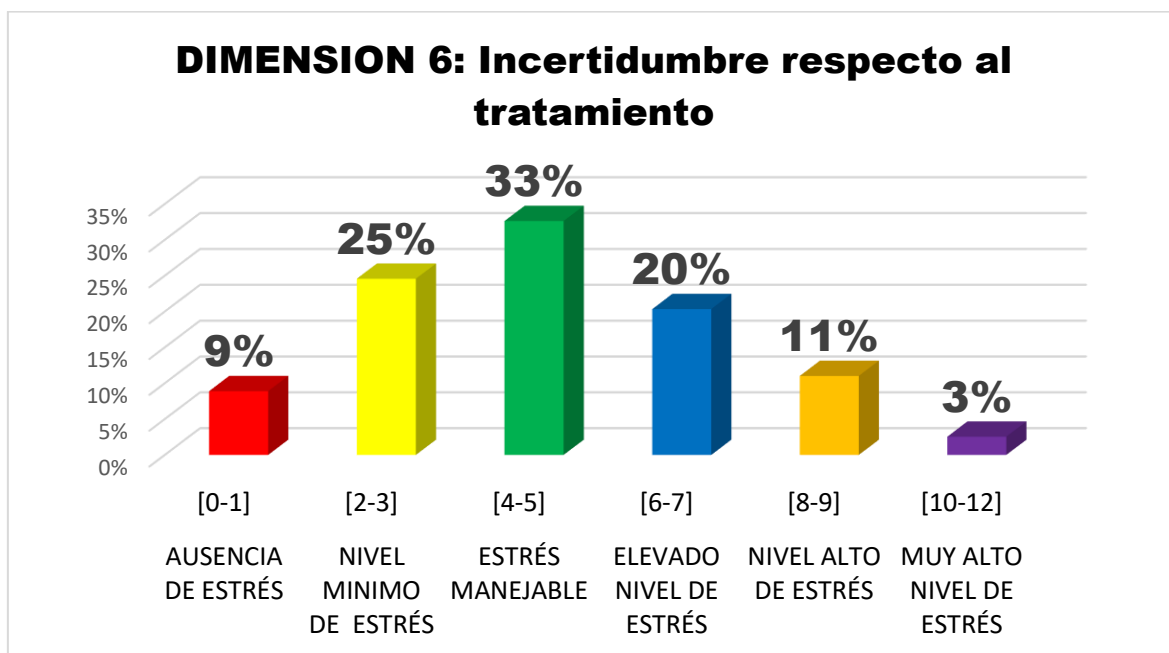
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 16: Resultado de la dimensión 6 Incertidumbre respecto al tratamiento en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.

DIMENSION 6: Incertidumbre respecto al tratamiento			
Categorías	Rango	Frecuencia	Porcentaje
AUSENCIA DE ESTRÉS	[0-1]	21	9%
NIVEL MINIMO DE ESTRÉS	[2-3]	58	25%
ESTRÉS MANEJABLE	[4-5]	77	33%
ELEVADO NIVEL DE ESTRÉS	[6-7]	48	20%
NIVEL ALTO DE ESTRÉS	[8-9]	26	11%
MUY ALTO NIVEL DE ESTRÉS	[10-12]	6	3%
Total		236	100%
Media Aritmética			4.551

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 16: Resultado de la dimensión 6 Incertidumbre respecto al tratamiento en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.



Fuente: Elaboración propia

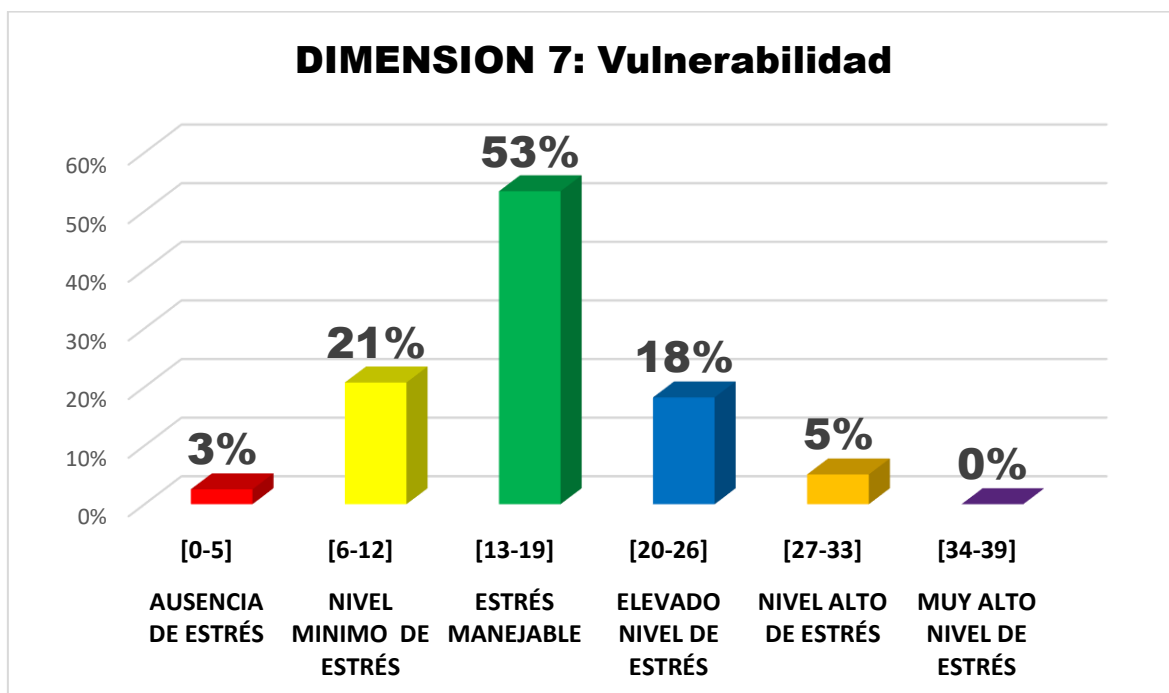
Tabla N° 17: Resultado de la dimensión 7 Incertidumbre respecto al tratamiento en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.

DIMENSION 7: Vulnerabilidad

Categorías	Rango	Frecuencia	Porcentaje
AUSENCIA DE ESTRÉS	[0-5]	6	3%
NIVEL MINIMO DE ESTRÉS	[6-12]	49	21%
ESTRÉS MANEJABLE	[13-19]	126	53%
ELEVADO NIVEL DE ESTRÉS	[20-26]	43	18%
NIVEL ALTO DE ESTRÉS	[27-33]	12	5%
MUY ALTO NIVEL DE ESTRÉS	[34-39]	0	0%
Total		236	100%
Media Aritmética			16.326

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 17: Resultado de la dimensión 7 vulnerabilidad en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.



Fuente: Elaboración propia

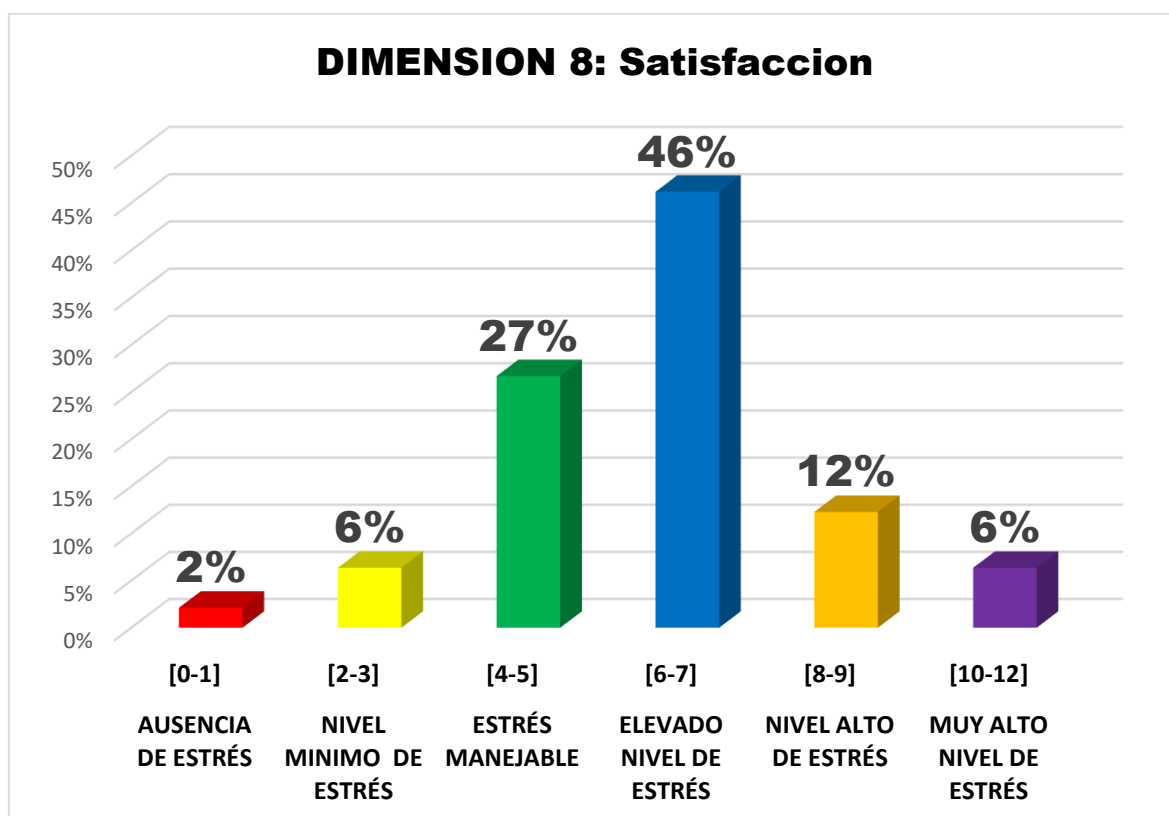
Tabla N° 18: Resultado de la dimensión 8 Satisfacción en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.

DIMENSION 8: Satisfacción

Categorías	Rango	Frecuencia	Porcentaje
AUSENCIA DE ESTRÉS	[0-1]	5	2%
NIVEL MINIMO DE ESTRÉS	[2-3]	15	6%
ESTRÉS MANEJABLE	[4-5]	63	27%
ELEVADO NIVEL DE ESTRÉS	[6-7]	109	46%
NIVEL ALTO DE ESTRÉS	[8-9]	29	12%
MUY ALTO NIVEL DE ESTRÉS	[10-12]	15	6%
Total		236	100%
Media Aritmética			5.975

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 18: Resultado de la dimensión 8 Satisfacción en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.



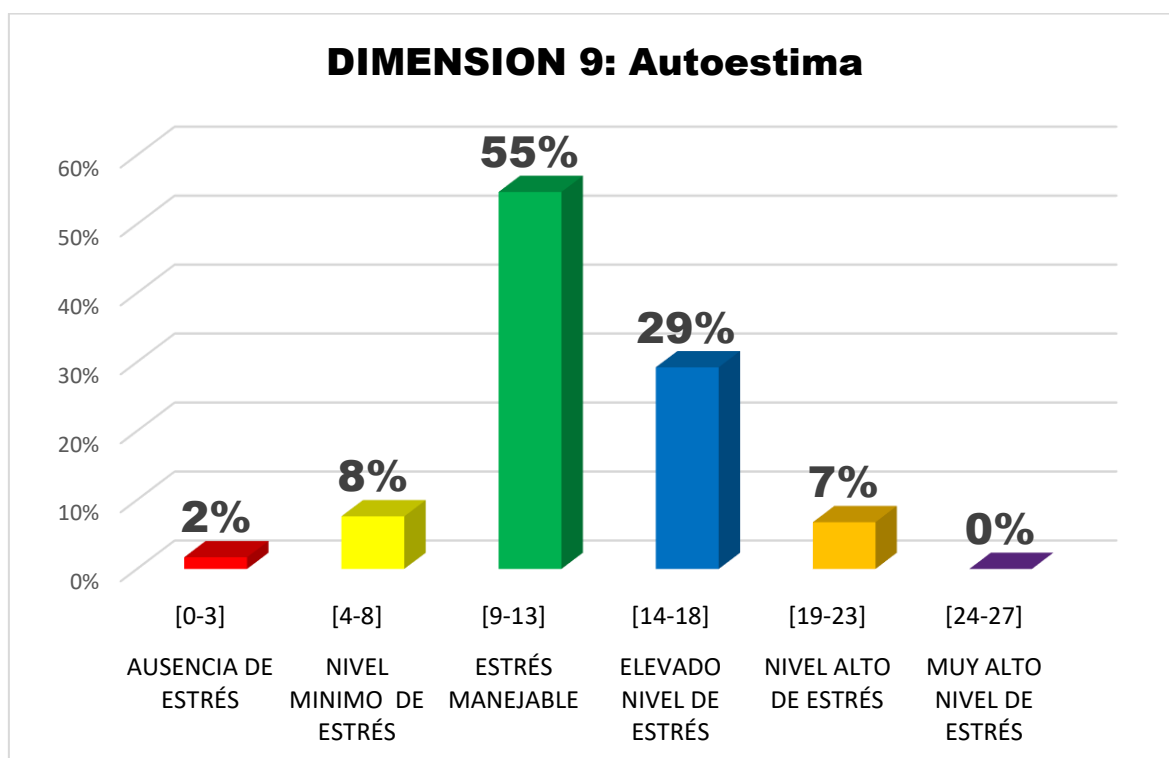
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 19: Resultado de la dimensión 9 Autoestima en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.

DIMENSION 9: Autoestima			
Categorías	Rango	Frecuencia	Porcentaje
AUSENCIA DE ESTRÉS	[0-3]	4	2%
NIVEL MINIMO DE ESTRÉS	[4-8]	18	8%
ESTRÉS MANEJABLE	[9-13]	129	55%
ELEVADO NIVEL DE ESTRÉS	[14-18]	69	29%
NIVEL ALTO DE ESTRÉS	[19-23]	16	7%
MUY ALTO NIVEL DE ESTRÉS	[24-27]	0	0%
Total		236	100%
Media Aritmética			12.564

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 19: Resultado de la dimensión 9 Autoestima en los trabajadores de las IES. Moho – 2020.



Fuente: Elaboración propia

5.2. Interpretación de los Resultados

A continuación, se describen los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento de recolección de datos y expresados en la estadística descriptiva simple estratificado:

1. En la tabla y gráfico N°01, se observa que, el 8% (8/13), de las Instituciones Educativas Secundarias son los siguientes: IES. Jacha Paru con 19 trabajadores, IES. Ninantaya con 19 trabajadores, IES. Umuchi con 18 trabajadores, IES. Técnico Comercial con 20 trabajadores, IES. Cap. Fap. José Abelardo Quiñonez con 20 trabajadores, IES. Llaulli con 18 trabajadores, IES. José Carlos Mariátegui con 18 trabajadores y la IES. 128 Conima con 18 trabajadores, el 7% (5/13), de las Instituciones educativas Secundarias son los siguientes: IES. Jakantaya con 17 trabajadores, IES. Occopampa con 17 trabajadores, IES. Agro

Industrial Pomaoca Con 17 trabajadores, IES. Huaraya con 17 trabajadores y la IES. Mallcusuca Central con 17 trabajadores.

2. En la tabla y grafico N° 02, se observa que 71% (167/236), de los trabajadores de las Instituciones educativas Secundarias pertenecen al sexo masculino y el 29% (69/236), de los trabajadores de las Instituciones educativas Secundarias pertenecen al sexo femenino.
3. En la tabla y grafico N° 03, se observa que el 14% (32/236), de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias tienen menos de 30 años, el 34% (81/236), de los trabajadores de las Instituciones educativas Secundarias tienen de 30 a 39 años, el 36% (85/236), de los trabajadores de las Instituciones educativas Secundarias tiene de 40 a 49 años y el 16% (38/236), de los trabajadores de las Instituciones educativas Secundarias tienen de 50 a más años.
4. En la tabla y grafico N° 04, se observa que el 20% (47/236), de los trabajadores de las Instituciones educativas Secundarias son solteros (as), el 24% (57/236), de los trabajadores de las Instituciones educativas Secundarias son casados (as), el 6% (13/236), de los trabajadores de las Instituciones educativas Secundarias son separados (as), el 49% (115/236), de los trabajadores de las Instituciones educativas Secundarias son separados (as), y el 2% (4/236), de los trabajadores de las Instituciones educativas Secundarias son viudos (as).
5. En la tabla y grafico N° 05, se observa que el 83% (197/236), de los trabajadores de las Instituciones educativas Secundarias si tienen hijos y el 17% (39/236), de los trabajadores de las Instituciones educativas Secundarias no tienen hijos.

6. En la tabla y grafico N° 06, se observa que el 11% (25/236), de los trabajadores de las Instituciones educativas Secundarias pertenecen al grado académico de Bachiller, el 62% (146/236), de los trabajadores de las Instituciones educativas Secundarias pertenecen al grado académico de Licenciado, el 12% (29/236), de los trabajadores de las Instituciones educativas Secundarias pertenecen al grado académico de Maestría y el 15% (36/236), de los trabajadores de las Instituciones educativas Secundarias pertenecen al grado académico de otros.
7. En la tabla y grafico N° 07, se observa que el 53% (125/236), de los trabajadores de las Instituciones educativas Secundarias pertenecen el tipo de contrato de nombrado, el 47% (11/236), de los trabajadores de las Instituciones educativas Secundarias pertenecen al tipo de contrato contratado y el 0% de (0/236), de los trabajadores de las Instituciones educativas Secundarias pertenecen a otro tipo de contrato.
8. En la tabla y grafico N° 08, se observa que el 19% (46/236) de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias cuentan con un tiempo de servicio de un año, el 37% (87/236) de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias cuentan con un tiempo de servicio de 2 a 5 años, el 26 (61/236) de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias cuentan con un tiempo de servicio de 6 a 10 años, el 18 (42/236) de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias cuentan con un tiempo de servicio de 10 a más años.
9. En la tabla y grafico N° 09, se observa que el 5% (12/36) de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias tienen el cargo de directivos, el 11% (25/36) de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias tienen el cargo de Coordinadores, el 10% (24/36) de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias tienen el cargo de

Administrativos, el 65% (153/36) de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias tienen el cargo de Docentes y el 9% (22/36) de los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias tienen el cargo de Servicio

10. En la tabla y gráfico N° 10, se observa que el 1% (3/236) muestran ausencia de estrés, el 12 % (29/236) presentan un nivel mínimo de estrés, el 36 % (85/236) presenta estrés manejable, el 33 % (77/236) presenta elevado nivel de estrés, el 8 % (20/236) presenta un nivel alto de estrés, el 9% (22) presenta un nivel muy alto de trabajadores de las IES. Moho – 2020.
11. En la tabla y gráfico N° 11, se observa que en la dimensión 1 Relación con los jefes 5% (11/236) muestran ausencia de estrés, el 28% (67/236) tiene niveles mínimos de estrés, el 26% (62/236) muestran un nivel de estrés manejable, el 27% (64/236) tienen niveles elevados de estrés, el 11% (25/236) muestran niveles altos de estrés y el 3% (7/236) muestran niveles muy altos de estrés.
12. En la tabla y gráfico N° 12, se observa que en la dimensión 2 Preparación Inadecuada el 31% (72/236) muestran ausencia de estrés, el 31% (67/236) tiene niveles mínimos de estrés, el 19% (45/236) muestran un nivel de estrés manejable, el 16% (38/236) tienen niveles elevados de estrés, el 3% (8/236) muestran niveles altos de estrés y el 0% (1/236) muestran niveles muy altos de estrés.
13. En la tabla y gráfico N° 13, se observa que en la dimensión 3 Carencia de sostén el 21% (50/236) muestran ausencia de estrés, el 20% (47/236) tiene niveles mínimos de estrés, el 33% (79/236) muestran un nivel de estrés manejable, el 19% (44/236) tienen niveles elevados de estrés, el 5% (11/236) muestran niveles altos de estrés y el 2% (5/236) muestran niveles muy altos de estrés.

14. En la tabla y grafico N° 14, se observa que en la dimensión 4 Conflicto con otros trabajadores el 31% (72/236) muestran ausencia de estrés, el 24% (56/236) tiene niveles mínimos de estrés, el 21% (49/236) muestran un nivel de estrés manejable, el 11% (26/236) tienen niveles elevados de estrés, el 11% (27/236) muestran niveles altos de estrés y el 3% (6/236) muestran niveles muy altos de estrés.
15. En la tabla y grafico N° 15, se observa que en la dimensión 5 Sobrecarga de trabajo el 8% (18/236) muestran ausencia de estrés, el 21% (50/236) tiene niveles mínimos de estrés, el 36% (86/236) muestran un nivel de estrés manejable, el 17% (41/236) tienen niveles elevados de estrés, el 15% (36/236) muestran niveles altos de estrés y el 2% (5/236) muestran niveles muy altos de estrés.
16. En la tabla y grafico N° 16, se observa que en la dimensión 6 Incertidumbre respecto al tratamiento el 9% (21/236) muestran ausencia de estrés, el 25% (58/236) tiene niveles mínimos de estrés, el 33% (77/236) muestran un nivel de estrés manejable, el 20% (48/236) tienen niveles elevados de estrés, el 11% (26/236) muestran niveles altos de estrés y el 2% (6/236) muestran niveles muy altos de estrés.
17. En la tabla y grafico N° 17, se observa que en la dimensión 7 Vulnerabilidad el 3% (6/236) muestran ausencia de estrés, el 21% (49/236) tiene niveles mínimos de estrés, el 53% (126/236) muestran un nivel de estrés manejable, el 18% (43/236) tienen niveles elevados de estrés, el 5% (12/236) muestran niveles altos de estrés y el 0% (0/236) muestran niveles muy altos de estrés.
18. En la tabla y grafico N° 18, se observa que en la dimensión 8 Satisfacción el 2% (5/236) muestran ausencia de estrés, el 6%

(15/236) tiene niveles mínimos de estrés, el 27% (63/236) muestran un nivel de estrés manejable, el 46% (109/236) tienen niveles elevados de estrés, el 12% (29/236) muestran niveles altos de estrés y el 6% (15/236) muestran niveles muy altos de estrés.

19. En la tabla y gráfico N° 19, se observa que en la dimensión 9 Autoestima el 2% (4/236) muestran ausencia de estrés, el 8% (18/236) tiene niveles mínimos de estrés, el 55% (129/236) muestran un nivel de estrés manejable, el 29% (69/236) tienen niveles elevados de estrés, el 7% (16/236) muestran niveles altos de estrés y el 0% (0/236) muestran niveles muy altos de estrés.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivo de los Resultados

La discusión de los resultados se realiza contrastando los hallazgos encontrados con los antecedentes y respaldándose en los aportes teóricos citados en el apartado del marco teórico.

Siendo una investigación enmarcada en el segundo nivel de investigación y con un diseño descriptivo simple, por lo tanto no requirió la formulación y contrastación de hipótesis de investigación, asimismo identificaremos los niveles de estrés tanto en la variable y las dimensiones presentadas.

6.2. Comparación de los resultados con el marco teórico

En los siguientes resultados de la variable Estrés Laboral el 1 % (3) de los trabajadores de las instituciones educativas secundarias presenta ausencia de estrés, el 12 % (29) presentan un nivel mínimo de estrés, el 36 % (85) presenta estrés manejable, el 33 % (77) presenta elevado nivel de estrés, el 8 % (20) presenta un nivel alto de estrés, el 9% (22) presenta un nivel muy alto de estrés laboral en los trabajadores, los resultados obtenidos se anteponen a la investigación realizada por Mendes, Campelo, Landim, Pires, Vasconcelos, (2020), donde sus resultados son (67%) de niveles altos de estrés. Ante lo expuesto por Carpio, Bravo, Campos, Padilla, Melendez (2017), manifiestan que el 37,88% muestra un nivel alto, resultados que se anteponen al estudio realizado. De tal forma Alvites (2019), considera que el estrés se genera de acuerdo a las condiciones del trabajo, a la carga de trabajo y la interacción social. Al mismo tiempo Alario (2018), tiene los resultados donde el estrés laboral tiene un alto impacto en el estrés laboral de los docentes.

En cuanto a las dimensiones la Relación con los jefes el (28%) estrés mínimo, en la Preparación inadecuada el (31%) presentan ausencia y mínimo de estrés, Carencia de sostén el (33%) tiene estrés manejable, Conflicto con otros trabajadores el (31%) tienen ausencia de estrés y el (24%) tiene estrés mínimo, Sobrecarga de trabajo un (36%) presenta

estrés manejable, Incertidumbre respecto al tratamiento un (33%) presenta estrés manejable, Vulnerabilidad el (53%) presenta estrés manejable, Satisfacción el (46%) tiene estrés elevado y Autoestima el (55%) presenta estrés manejable. Así mismo, estos resultados también se antepone a los obtenidos en la investigación realizado por Huamachumo (2016), se llegan a visualizar que el (59.3%) tienen niveles elevados de estrés laboral en los docentes de la misma forma en sus dimensiones de Relación con los Jefes, Preparación inadecuada Carencia de sostén, Conflicto con otros trabajadores y Sobre carga de trabajo manifiestan niveles elevados de estrés entre (42.2%) y (65.6%) y entre el (20.3%) y el (25%) no presentan estrés, Incertidumbre respecto al tratamiento y vulnerabilidad existe niveles elevados de estrés entre el (45.3%) y (43.8%), en la dimensión de satisfacción presenta el (35%) de estrés mínimo y en la dimensión de Autoestima el (39.1 %) no presenta estrés. De acuerdo a los resultados por visitación, M. (2017), tiene los resultados que el (81.67%) presenta un nivel medio de estrés laboral. En cuanto a Vargas (2019), se puede ver que el (81,6% y 93,9%), de los docentes del turno mañana y tarde se encuentran en un nivel medio de estrés laboral. De igual forma Corrales (2019), finaliza que existe un porcentaje significativo de docentes que tienen estrés laboral, debido a las obligaciones que deben cumplir. También la función administrativa y la pedagógica ameritan un sacrificio de tiempos y de espacios familiares, lo cual puede perjudicar la salud de los docentes.

De igual forma, estos resultados son similares a la investigación realizada a los docentes por Carbajal (2017), donde los resultados el (29%) tienen un nivel alto de estrés laboral en los docentes porque tienen actividades laborales que pueden llegar a poner en riesgo su salud física y psicológica. Al mismo tiempo en su investigación Marcos (2017), da a conocer los niveles de estrés en los docentes son altos, lo cual se refleja de manera notoria por la presión en el trabajo y las formas de afronte, también influye en el desempeño de las actividades de instituciones educativas.

Llegando a una conclusión que se puede afirmar que existe un nivel de estrés laboral en tiempos de pandemia en los trabajadores de las instituciones educativas secundaria Moho – 2020, se obtiene con principales resultados que el 1 % de los trabajadores presenta ausencia de estrés, el 12 % presentan un nivel mínimo de estrés, el 36 % presenta estrés manejable, el 33 % presenta elevado nivel de estrés, el 8 % presenta un nivel alto de estrés, el 9% presenta un nivel muy alto de estrés laboral en los trabajadores.

CONCLUSIONES

Las conclusiones finales se darán mediante los resultados en la investigación realizada.

Primera Se ha podido analizar que los niveles de estrés laboral en los trabajadores de las IES. Moho – 2020 se mostró que el 36% tienen niveles de estrés manejable y el 33% tienen niveles elevados de estrés laboral. Esto indica que la mayor parte de la muestra tiene niveles de estrés manejable y elevado.

Segunda: Se ha logrado identificar que en la dimensión de relación con los jefes que muestran niveles de estrés laboral en los trabajadores de las IES. Moho – 2020 cuentan con 28% que tienen el mínimo nivel de estrés laboral, asimismo el 26 % tienen niveles de estrés manejable finalmente el 27% tienen niveles elevados de estrés laboral. . Lo que indica que la mayor parte de la muestra tienen niveles mínimos, manejables y elevados de estrés laboral.

Tercero: Se ha logrado identificar que en la dimensión preparación inadecuada muestran que los niveles de estrés laboral en los trabajadores de las IES. Moho – 2020 son el 31% que tienen ausencia de estrés laboral y el otro 31% tienen niveles mínimos de estrés laboral. Lo que indica que la mayor parte de la muestra tiene niveles de estrés laboral ausente y niveles mínimos.

Cuarto: Se ha logrado identificar que en la dimensión carencia de sostén muestran que los niveles de estrés laboral en los trabajadores de las IES. Moho – 2020, el 33% tienen niveles manejables de estrés laboral y el 21% tienen ausencia de estrés laboral. Lo que indica que la mayor parte de la muestra tiene niveles manejables y ausentes de estrés laboral.

Quinto: Se ha logrado identificar que en la dimensión conflicto con otros trabajadores muestran que los niveles de estrés laboral en los trabajadores de las IES. Moho – 2020, el 31% tienen niveles de ausencia de estrés, el 24% tienen niveles mínimos de estrés laboral y el 21% tienen niveles manejables de estrés laboral. Lo que indica

que la mayor parte de la muestra tiene niveles ausentes, mínimos y manejables de estrés laboral.

Sexto: Se ha logrado determinar que en la dimensión sobrecarga de trabajo muestran que los niveles de estrés laboral en las IES. Moho – 2020, el 36% tienen niveles manejables de estrés laboral y el 21% tienen niveles mínimos de estrés laboral. Lo que indica que la mayor parte de la muestra tiene niveles manejables y mínimos de estrés laboral.

Séptimo: Se ha logrado identificar que en la dimensión incertidumbre respecto al tratamiento muestran que los niveles de estrés laboral en las IES. Moho – 2020, el 33% tienen niveles manejables de estrés laboral, el 25% tienen niveles mínimos de estrés laboral y el 20% tienen elevados de estrés laboral. Lo cual indica que la mayor parte de la muestra tiene niveles manejables y mínimos de estrés laboral.

Octavo: Se ha logrado identificar que en la dimensión vulnerabilidad muestran que los niveles de estrés laboral en las IES. Moho – 2020, el 53% tienen niveles manejables de estrés laboral, 21% tienen niveles mínimos de estrés laboral y el 18% tienen niveles elevados de estrés laboral. Lo cual indica que la mayor parte de la muestra tiene niveles de estrés manejable, mínimo y elevado.

Noveno: Se ha logrado determinar que en la dimensión satisfacción muestra que los niveles de estrés laboral en las IES. Moho – 2020, el 46% tienen niveles elevados de estrés laboral, el 27% tienen niveles manejables de estrés laboral y el 27% tienen niveles manejables de estrés laboral. Lo que indica que la mayor parte de la muestra tiene niveles manejables y elevados de estrés laboral.

Decimo: Se ha logrado identificar que en la dimensión autoestima muestra que los niveles de estrés laboral en las IES. Moho – 2020, el 55% tienen niveles manejables de estrés laboral y el 29% tienen niveles elevados de estrés laboral. Lo que indica que la mayor parte de la muestra tiene niveles manejables y elevados de estrés laboral.

RECOMENDACIONES

A lo futuros investigadores se le pide analizar los niveles de estrés laboral que han podido sufrir estrés laboral en tiempos de pandemia en los trabajadores de las IES. Moho – 2020 a más profundidad.

Se sugiere a los Directores y coordinadores realizar un seguimiento de todos los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias que presenten niveles elevados de estrés, frente a las situaciones personales, ambientales, emocionales y sociales con el fin de brindarles apoyo, consejería y una orientación para ayudar adecuadamente al afronte de los estímulos físico y psicológicos que genera el estrés.

A los directores se les sugiere que cuando tengan reuniones generales con los trabajadores de las Instituciones Educativas les brinde las siguientes recomendaciones como: respetar sus horarios de alimentación, sueño, trabajo y descanso es importante para mantener una buena salud mental, consumir alimentos saludables y practica realizar ejercicios.

Se sugiere al área de psicología promover la implementación de programas, charlas y talleres de relajación sobre estrés para que desarrollen las habilidades de afronte y adaptación al medio ambiente. Asimismo les brinden las siguientes recomendaciones siempre deben tener unos minutos para poderse relajar, respirar profundo y volver a conectarse a las actividades que están realizando y no quedarse detenido frente a la dificultad que se le presenta.

Se sugiere a los trabajadores de las Instituciones Educativas tomar conciencia de que el estrés cada día se vuelve un problema mundial y que en algunos casos no es fácil sobrellevarlo y que deben darse su tiempo para sí mismos para realizar algunas técnicas brindadas por este trabajo de investigación o un personal profesional que sepa más el tema y de esa forma no repercutir en los siguientes aspectos como emocionales, psicológicos, físicos y sociales, también desarrollar habilidades y capacidades a nivel intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estados de ánimo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agencia europea para la Seguridad y Salud Laboral (2018). El estrés afecta al 51 por ciento de los trabajadores europeos, según la AESST [En línea]. <https://www.europapress.es/comunicados/sociedad-00909/noticia-comunicado-estres-afecta-51-ciento-trabajadores-europeos-aesst-20180723111322.html>

Alario, A., (2018). Estrés laboral en docentes de la Instituciones educativas públicas del departamento del Cesar en Colombia. [Trabajo para obtener grado de maestría en Ciencias de la Educación. Universidad Metropolitana de Educación Ciencia y Tecnología]. Repositorio UMECIT Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. <https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/1893>

Alvites, C., (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. Universidad Alas Peruanas, Lima, Perú Set.- Dic. 2019, Vol. 7, N° 3: pp. 141 – 178. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a06v7n3.pdf>

Carbajal, L., (2017). Nivel de síndrome de desgaste profesional en los docentes de la Institucion educativa IEE “José Pardo y Barreda” del Distrito de Chincha Alta, 2017. [Tesis para optar para optar el grado académico de maestro en investigación y docencia universitaria. Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/321/1/LUISA%20ROSA%20CARBAJAL%20MOQUILLAZA%20-%20NIVEL%20DE%20S%20c3%8dNDROME%20DE%20DESGASTE%20PROFESIONAL%20EN%20LOS%20DOCENTES%20DE%20LA%20INSTITUCION%20EDUCATIVA%20IEE%20e2%80%9cJOS%20c3%89%20PARDO%20Y%20BARREDA%e2%80%9d%20DE%20DISTRITO%20DE%20CHINCHA%20ALTA%20c%202017.pdf>

Carpio, I., Bravo, G., Campos, N., Padilla, A., Banegas, T., y Mendez, L., (2017). Estrés laboral en docentes administrativos y trabajos universitarios. Revista electrónica de Psicología Iztacala, Vol. 20 No. 3 Monográfico, pág. (145 – 164) <https://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2017/epi173i.pdf>

Centro de recursos de aprendizaje y la investigación (2020). Psicología ambiental y elementos básicos del estrés laboral. [En línea]. http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-4-tema-8-2-1

Corrales W. (2019). Liderazgo directivo y estrés laboral de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa Ciencias del Cusco. [Tesis para obtener el grado académico de: maestro en administración de la educación. Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Cesar Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34313/corrales_vw.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cuba, R. (2019). Estrés laboral en docentes en la educación secundaria del Distrito Mazamari – Satipo. [Tesis para optar el grado académico de: maestro en educación – Mención: Gestión Educativa. Universidad Nacional Centro del Perú]. Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación – Huancayo – Perú. http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5365/T010_43702953_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Diaz, S., (2020). El estrés laboral docente durante COVID-19. ACSI Latinoamérica. <https://www.acsilat.org/en/articulos-y-noticias/estres-docente-covid19>

Hernandez, R., Fernández, C., Baptista, P., (2014). Metodología de la Investigación. 6ª ed. Mc Graw Hill.

Huamachumo, L., (2016). Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa Nacional de Trujillo. [Tesis para optar el título de licenciada en psicología. Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio UPAO. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1975/1/RE_PSICO_LUCIANA.HUAMACHUMO_ESTRES.LABORAL.DOCENTES_DATOS.pdf

Lazarus, R. and Folkman, S. (1984).. Springer Publishing Company. Stress, Appraisal and Coping [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=i-ySQQuUpr8C&oi=fnd&pg=PR5&dq=Lazarus,+R.+and+Folkman,+S.+\(1984\).+Stress,+Appraisal+and+Coping.+Springer+Publishing+Company&ots=DgCVovejMc&sig=tBeChDnsByLOSrcGEI1D4USZHXs#v=onepage&q=Lazarus%2C%20R.%20and%20Folkman%2C%20S.%20\(1984\).%20Stress%2C%20Appraisal%20and%20Coping.%20Springer%20Publishing%20Company&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=i-ySQQuUpr8C&oi=fnd&pg=PR5&dq=Lazarus,+R.+and+Folkman,+S.+(1984).+Stress,+Appraisal+and+Coping.+Springer+Publishing+Company&ots=DgCVovejMc&sig=tBeChDnsByLOSrcGEI1D4USZHXs#v=onepage&q=Lazarus%2C%20R.%20and%20Folkman%2C%20S.%20(1984).%20Stress%2C%20Appraisal%20and%20Coping.%20Springer%20Publishing%20Company&f=false)

Leka, S., Griffiths, A., Cox, t., (2016). La organización del trabajo y el estrés. Organización Mundial de la Salud, n°3, 1 – 37 https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/

Lopez, J., Aliño, I., (2014). Manual de Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales DSM – IV. 6ª ed. Versión Española.

Marcos, T., (2017). Estrés en los docentes de la institución educativa secundaria “colegio cooperativo mixto - chincha en el mes de abril de 2017. [Tesis para optar el título profesional de: licenciado en psicología. Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Autónoma de Ica. [http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/308/2/MARCOS%20TASAYCO%20RICARDO%20ENRIQUE%20-%20ESTR%
c3%89S%20EN%20LOS%20DOCENTES%20DE%20LA%20INSTITUCION%20EDUCATIVA%20SECUNDARIA%20%e2%80%9cCOLEGIO%20COOPERATIVO%20MIXTO%20-%20CHINCHA%20EN%20EL.pdf](http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/308/2/MARCOS%20TASAYCO%20RICARDO%20ENRIQUE%20-%20ESTR%c3%89S%20EN%20LOS%20DOCENTES%20DE%20LA%20INSTITUCION%20EDUCATIVA%20SECUNDARIA%20%e2%80%9cCOLEGIO%20COOPERATIVO%20MIXTO%20-%20CHINCHA%20EN%20EL.pdf)

Martinez, D., (2016). Estrés laboral. [Universidad Autónoma de Puebla]. Repositorio Universidad Autónoma de Puebla https://es.slideshare.net/DavidAbsalonMartinez/estrslaboral-61272488?from_action=save

Matabanchoy S., Lasso E., Pantoja M. (2017). Estrés en funcionarios de Instituciones Educativas Públicas. Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas “PSICOESPACIOS” Vol. 11- N 19 / julio-diciembre 2017, (37 – 60). <file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-EstresenfuncionariosDeInstitucionesEducativasPubli-6090231.pdf>

Mateo, P., (2006). Control de estrés laboral. Fundación Confemental.

Mendes, L., Campelo, E., Landim C., Pires, I., Vasconcelos, G., (2020). Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. Según la Revista electrónica trimestral de Enfermería [En línea]. <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n57/1695-6141-eg-19-57-209.pdf>

Ortiz, C., (2016). Análisis psicosocial del estrés laboral. Universidad de Jaén Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación [trabajo fin de grado]. Repositorio facultad de Ciencias de la Educación. http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/4853/1/Ortiz_Donaire_Carlos_Leopoldo_TFG_Psicologa.pdf

Otero, J., (2015). Estrés laboral u Burnout en profesores de enseñanza secundaria.
1ª ed. Díaz de Santo 2015.
<https://books.google.com.pe/books?id=999vCQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=estres+laboral+libros&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwipxZf78s7sAhUjC9QKHWxKAicQ6AEwAnoECAQQAg#v=onepage&q&f=false>

Peiro, Jose, (2009 – 2010). Universidad Valencia. Estrés laboral y riesgo psicosociales, investigaciones reciente su análisis y prevención.
<https://books.google.com.pe/books?id=ZaxWeJSYZE8C&pg=PA20&dq=Modelos+de+Investigaci%C3%B3n+del+estr%C3%A9s:+Esfuerzo+%E2%80%93+Recompensa+de+Siegrist&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjN3M7uwYDuAhXfE7kGHcSmABwQ6wEwAHoECAUQAQ#v=onepage&q=Modelos%20de%20Investigaci%C3%B3n%20del%20estr%C3%A9s%3A%20Esfuerzo%20%E2%80%93%20Recompensa%20de%20Siegrist&f=false>

Selye, H. (1956). New York: McGraw-Hill. The stress of life.
<http://www.repositorio.cenpat-conicet.gob.ar/bitstream/handle/123456789/415/theStressOfLife.pdf?sequence=1>

Vargas K. (2019). Estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca – 2019. [Tesis para optar título profesional de licenciado en administración y negocios internacionales. Universidad Peruana Unión]. Repositorio de tesis Universidad Peruana Unión.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2989/Kenyi_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Visitación, M., (2017). Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016. [Tesis para optar el grado académico de maestra en gestión de talento humano. Universidad Cesar Vallejo] repositorio Universidad Cesar Vallejo.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8727/Visitaci%C3%B3n_FM.pdf?sequence=1

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Estrés laboral en tiempos de pandemia en los trabajadores de las IES. Moho – 2020

Responsables: CHOQUEHUANCA VARGAS ADELYS JESSYCA Y MAMANI ZAPANA CLAUDIA DENIXE

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>P.E1: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en relación con los jefes en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020?</p> <p>P.E2: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral que presenta de la preparación inadecuada</p>	<p>Objetivo general Analizar el nivel de estrés laboral en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>O.E1: Identificar el nivel de estrés laboral en relación con los jefes en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020.</p> <p>O.E2: Identificar nivel de estrés laboral que presenta de la preparación inadecuada en tiempos de pandemia en los trabajadores de las</p>	<p>No requiere de hipótesis general y específicos.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>ESTRESORES LABORALES</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - D1: Relación con los jefes. - D2: Preparación inadecuada - D3: Carencia de sostén. - D4: Conflicto con otros trabajadores. - D5: Sobrecarga de trabajo. - D6: Incertidumbre respecto al tratamiento. - D7: Vulnerabilidad. - D8: Satisfacción. - D9: Autoestima 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Diseño de Investigación: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental, Transversal</p> <p>Población: 610 trabajadores de ambos sexos de 13 Instituciones Educativas Secundaria de la UGEL Moho.</p> <p>Muestra: 236 trabajadores de ambos sexos de 13 Instituciones Educativas Secundaria de la UGEL Moho. El muestreo se llevará cabo con el método probabilístico estratificado.</p>

<p>en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020?</p> <p>P.E3: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral que muestra por la carencia de sostén en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020?</p> <p>P.E4: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral que presenta del conflicto con otros trabajadores en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020?</p> <p>P.E5: ¿Cuál es nivel de estrés laboral que posee con la sobrecarga de trabajo en tiempos de pandemia en los</p>	<p>Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020.</p> <p>O.E3: Identificar nivel de estrés laboral que muestra por la carencia de sostén en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020</p> <p>O.E4: Identificar nivel de estrés laboral que presenta del conflicto con otros trabajadores en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020.</p> <p>O.E5: Determinar el nivel de estrés laboral que posee con la sobrecarga de trabajo en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020</p> <p>O.E6: Identificar nivel de estrés laboral que manifiesta de la incertidumbre respecto</p>			<p>Técnica e instrumentos:</p> <p>Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Medición <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Escala de Estresores Laborales: The Laboral Stress Scale - Autores. Mithely-Troht & Jenna G. Andersen . EEUU. - <p>Métodos de análisis de datos</p> <p>Tablas y figuras estadísticas</p>
---	---	--	--	---

<p>trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020?</p> <p>P.E6: ¿Cuál es nivel de estrés laboral que manifiesta de la incertidumbre respecto al tratamiento en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020?</p> <p>P.E7: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral que presenta con la vulnerabilidad en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020?</p> <p>P.E8: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral que provoca la satisfacción en tiempos de pandemia en los trabajadores de las</p>	<p>al tratamiento en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020</p> <p>O.E7: Identificar nivel de estrés laboral que presenta con la Vulnerabilidad en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020</p> <p>O.E8: Determinar el nivel de estrés laboral que provoca la satisfacción en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020.</p> <p>O.E9: Identificar el nivel de estrés laboral que genera la autoestima en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020</p>			
--	--	--	--	--

<p>Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020?</p> <p>P.E9: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral que genera la autoestima en tiempos de pandemia en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundaria, Moho – 2020?</p>				
--	--	--	--	--

Anexo 2: Ficha de validación por juicio de expertos

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación : Estrés laboral en tiempos de pandemia en los trabajadores de las IES. Moho – 2020

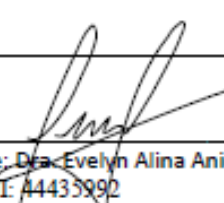
Nombre del Experto : Dra. Evelyn Alina Anicama Navarrete

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	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación		

III. OBSERVACIONES GENERALES

--


Nombre: Dra. Evelyn Alina Anicama Navarrete
No. DNI: 44435992

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

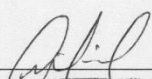
I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación : Estrés laboral en tiempos de pandemia en los trabajadores de las IES. Moho – 2020
Nombre del Experto : Psic. Angélica Huallpa Mamanchura

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


Ps. Angélica Huallpa Mamanchura
PSICOLOGA
D.P.B. R. 26274

Nombre: Psic. Angélica Huallpa Mamanchura
No. DNI: 43461347

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN


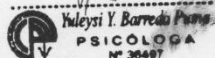
I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación : Estrés laboral en tiempos de pandemia en los trabajadores de las IES. Moho – 2020
Nombre del Experto : Psic. Yuleysi Yurico Barreda Puma.

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

Nombre: Psic. Yuleysi Yurico Barreda Puma.
No. DNI: 48258975
Trabajo: I.E.S. San Miguel - Achaya

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

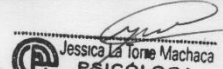
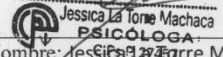
I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación : Estrés laboral en tiempos de pandemia en los trabajadores de las IES. Moho – 2020
Nombre del Experto : Psic. Jessica La Torre Machaca

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



Nombre: Jessica La Torre Machaca
No. DNI: 44086076

Anexo 3: Instrumentos de investigación

ESCALA DE ESTRESORES LABORALES THE LABORAL STRESS SCALE

MARQUE CON UN ASPA (X) DONDE LE CORRESPONDA

SEXO: Masculino () Femenino () EDAD: <30 AÑOS () 30 A 39 AÑOS () 40 A 49 AÑOS () 50 A MAS AÑOS ()

ESTADO CIVIL: Soltero/a () Casado/a () Separado/a () Conviviente () Viudo/a ()

TIENES HIJOS: Si () No () Grado académico: Bachiller () Licenciado () Maestría () Otros ()

TIPO DE CONTRATO: Determinado () Indeterminado () Otros: ()

TIEMPO DE SERVICIO: 1 año () 2 a 5 años () 6 a 10 años () 10 año a más ()

CARGO QUE EJERCE: Directivos () Coordinadores () Administrativos () Docentes () Servicio ()

INSTRUCCIONES:

A continuación se presentan una serie de situaciones a las que le siguen cuatro (4) posibles respuestas o alternativas designadas con los números 0, 1, 2, 3 donde:

0: es Nada identificado

1: es Poco identificado

2: es Identificado

3: es Muy identificado


SITUACIONES DE PREOCUPACION O DE INTERES		CRITERIOS			
1	Exceso de crítica por parte de los directivos, administrativos o coordinadores.	0	1	2	3
2	Conflictos con los directivos, administrativos o coordinadores por falta de comunicación o no se respetan roles.	0	1	2	3
3	Temor de cometer errores en el dialogo con los superiores	0	1	2	3
4	Desacuerdo con el dialogo con los superiores	0	1	2	3
5	Tomar una decisión concerniente con el usuario cuando los superiores no se encuentran de inmediato disponibles.	0	1	2	3
6	Ser interrogado(a) por el usuario sobre cuestiones que no posee una respuesta satisfactoria.	0	1	2	3
7	Sentir inadecuada preparación para enfrentar las necesidades de los usuarios.	0	1	2	3
8	Carencia de oportunidades para hablar francamente con los compañeros acerca de los problemas de la sección.	0	1	2	3
9	Carencia de oportunidades para compartir experiencias con otros compañeros en la sección.	0	1	2	3
10	Carencia de oportunidades para expresar a otros compañeros sobre mis sentimientos negativos hacia los usuarios.	0	1	2	3
11	Conflictos con mis superiores.	0	1	2	3
12	Dificultades para trabajar con un compañero en particular de otra sección.	0	1	2	3
13	Exceso de crítica de los supervisores.	0	1	2	3
14	Dificultades para trabajar con un compañero en particular de la misma sección.	0	1	2	3
15	Grupo de compañeros y horarios impredecibles.	0	1	2	3
16	Carencia de tiempo para ofrecer atención empática al usuario.	0	1	2	3
17	Carencia de tiempo para completar todas mis actividades.	0	1	2	3
18	Carencia de personal adecuado para cubrir la sección.	0	1	2	3
19	Inadecuada información del jefe sobre el usuario.	0	1	2	3
20	Indicación por parte de los directivos y administradores que parece ser inapropiada para la correcta atención del usuario.	0	1	2	3
21	Desconocimiento de lo que puede informarse a un usuario.	0	1	2	3
22	Incertidumbre respecto a la operación o funcionamiento de un equipo especializado.	0	1	2	3
23	Dormir por lo menos 4 noches a la semana durante 7 u 8 horas.	0	1	2	3
24	Confiar en un familiar cercano un problema institucional y lo comente.	0	1	2	3
25	Hacer ejercicios hasta sudar.	0	1	2	3
26	Fumar.	0	1	2	3
27	Tomar bebidas alcohólicas en reuniones o eventos institucionales, etc.	0	1	2	3
28	Tomar café.	0	1	2	3
29	Asistir a actividades sociales o recreativas.	0	1	2	3

30	Confiar mis problemas personales a mis amigos.	0	1	2	3
31	Enfermase física o psicológicamente	0	1	2	3
32	Conversar sobre asuntos domésticos con las personas que convivo.	0	1	2	3
33	Divertirme cada vez que tengo tiempo o me siento con ánimos.	0	1	2	3
34	Dedicar durante el día un rato a mi tranquilidad.	0	1	2	3
35	Organizar racionalmente mí tiempo.	0	1	2	3
36	Me siento feliz con mi trabajo.	0	1	2	3
37	Quisiera cambiar de actividad	0	1	2	3
38	Quisiera cambiar de institución en la que trabajo.	0	1	2	3
39	Me siento feliz en mi hogar y mis familiares hacen que me sienta feliz.	0	1	2	3
40	Los problemas me afectan.	0	1	2	3
41	Puedo tomar una decisión fácilmente.	0	1	2	3
42	Me gustaría ser otra persona.	0	1	2	3
43	Soy una persona empática, carismática, agradable para los demás.	0	1	2	3
44	Me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo, escuela, amigos, etc.	0	1	2	3
45	Soy popular entre las personas de mi edad.	0	1	2	3
46	Se tienen en cuenta mis sentimientos.	0	1	2	3
47	Me doy por vencido (a) fácilmente.	0	1	2	3
48	Me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy.	0	1	2	3

SI TERMINO, REVISE QUE HAYA VALORADO TODAS LAS SITUACIONES

Anexo 4: Constancia de aplicación

ANEXO 3.1:



"Año de la Universalización de la Salud"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

DIRECTOR: Lic. UBALDO QUISPE MAYTA DE LA I.E.S. JAKANTAYA DE LA UGEL MOHO, QUIEN SUSCRIBE.

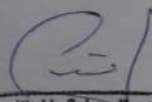

HACE CONSTAR:

Que las Sritas: Claudia Denixe Mamani Zapana, identificado con DNI N° 73338638 y Adelys Jessyca Choquehuanca Vargas, identificado con DNI N° 73453567, estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica, de la carrera profesional de PSICOLOGÍA, han realizado aplicación de su instrumento de recolección de datos para responder la encuesta mediante la siguiente plataforma virtual (link: <https://forms.gle/t4A9HDQ8cySA2Rk1A>), cuya finalidad se titula: "ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LOS TRABAJADORES DE LAS IES. MOHO – 2020", la misma que fue aplicada a todo el personal de la institución de la que dirijo, demostrando eficiencia y responsabilidad.

Se expide la presente constancia para los fines que la interesada estime conveniente.

Moho, 21 de diciembre de 2020

Atentamente:



Lic. Ubaldo Quispe Mayta
DIRECTOR

ANEXO 3.2:



INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA - JER
JACHA PARU – MOHO
C.M. 0618082



"Año de la Universalización de la Salud"

CONSTANCIA

LA DIRECCIÓN DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA DEL CENTRO POBLADO DE JACHA PARU DEL AMBITO DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL – MOHO – REGIÓN PUNO

HACE CONSTAR:

Que, **CLAUDIA DENIXE MAMANI ZAPANA** con DNI N° 73338638 y **ADELYS YESSYCA CHOQUEHUANCA VARGAS** con DNI N° 73453567 Estudiantes de la carrera profesional de Psicología en la Universidad Autónoma de Ica, Aplicaron el Instrumento de recolección de datos en forma virtual, con el Título "Estrés Laboral en Tiempos de Pandemia en los Trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias UGEL Mocho – 2020

La presente se expide a solicitud de los interesados para los fines que estime conveniente

C.P. Jacha Paru Mocho 10 de noviembre del 2020



[Handwritten signature]
PROF. **JOSUARDO BLANCO GIL**
DIRECTOR(e)

LSC/DIRESP.
Cc/Ardb.

ANEXO 3.3:



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MOHO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

**Prof. WALTER GIL LOPEZ DIRECTOR DE LA IES. NINANTAYA DE LA UGEL
MOHO, QUE SUSCRIBE**

HACE CONSTAR:

Que las Srtas: Claudia Denive Mamani Zapana, identificada con DNI N° 73338638 y Adelys Jessyca Choquehuanca Vargas, identificada con DNI N° 73453567, estudiantes de la carrera profesional de Psicología en la Universidad Autónoma de Ica, han aplicado su instrumento de recolección de datos para responder la encuesta mediante la siguiente plataforma virtual (link: <https://forms.gle/t4A9HDQ6cySA2Rk1A>), el 06 de noviembre del 2020, cuya finalidad se titula: "ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LOS TRABAJADORES DE LAS IES. MOHO – 2020", la misma que fue aplicada a todo el personal de la institución de la que dirijo, demostrando eficiencia y responsabilidad.

Se expide la presente constancia para los fines que la interesada estime conveniente.

Moho, 13 de diciembre de 2020

Atentamente,


Prof. Walter Gil Lopez
DIRECTOR

ANEXO 3.4:



INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SAN JUAN
BAUTISTA DE LA SALLE



EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA JEC "SAN JUAN BAUTISTA DE LA SALLE" DEL CENTRO POBLADO DE OCCOPAMPA DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE MOHO; QUIEN SUSCRIBE.

HACE CONSTAR:

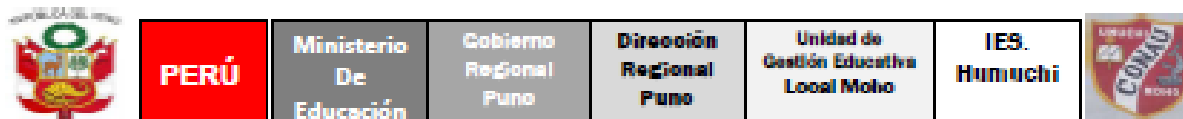
Qué, las señoritas Claudia Denixe Mamani Zapana con DNI N° 73338638 y Adelys Jessyca Choquehuanca Vargas con DNI N° 73453567, estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica carrera profesional de PSICOLOGIA, han realizado la aplicación del instrumento de investigación en la Institución Educativa Secundaria "San Juan Bautista de la Salle", a fin de culminar con la investigación titulada: "ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIOS DE LA UGEL MOHO – 2020". El mismo que consistió en la recolección de datos de los docentes y personal CAS de la referida Institución Educativa durante el presente año lectivo 2020, a través de la siguiente plataforma virtual (Link <https://forms.gle/t4A9HDQ8cySA2Rk1A>).

Se expide la presente constancia a solicitud escrita de parte de las interesadas para los fines que vieran por conveniente.

Moho, 14 de diciembre de 2020

 
D.C. Norberto Quijpe Castro
DIRECTOR
DNI N° 01235691

ANEXO 3.5:



"Año de la Universalización de la Salud"

DECRETO ADMINISTRATIVO N°03-2020-ME-DREP-UGELM-DIES- UMUCHI

Umuchi, 05 de noviembre del 2020.

VISTO:

El expediente: solicitud 01 folio de fecha 03 de noviembre 2020, presentado por los usuarios Claudia Denixe Mamani Zapana, identificado con DNI No 73338638 y Adelya Jessyca Choquehuanca Vargas, identificado con DNI N° 73453587, estudiantes de la carrera profesional de Psicología en la Universidad Autónoma de Ica

Que de acuerdo a normas legales Vigentes, Resolución Viceministerial N° 220-2019-MINEDU. Normas y Orientaciones para el Desarrollo del Año Escolar 2020 en las Instituciones Educativas y Programas Educativos de la Educación Básica:

SE DECRETA:

1. CONCEDER.- Autorización para la Aplicación del instrumento de investigación de acuerdo a la petición del recurrente.
2. INFORMAR.- Al órgano correspondiente para su tratamiento de acuerdo a las Normas Legales Vigentes.

REGISTRESE COMUNIQUESE.

Prof. Mario Paga Luna
Dni. 82034488
DIRECTOR

ANEXO 3.6:



**IES. TÉCNICO COMERCIAL
MOHO**

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

**Lic. ROLANDO CANAZA CHOQUE DIRECTOR DE LA IES. TÉCNICO
COMERCIAL DE LA UGEL MOHO, QUE SUSCRIBE**

**DECRETO ADMINISTRATIVO N° 007-2020-2020-ME-DREP-UGELM-
IESTCM**

Visto la petición de Autorización para la aplicación de instrumentos para investigación que antecede;

SE DECRETA:

AUTORIZAR, a las Sritas Claudia Denive Mamani Zapana, identificado con DNI N° 73338638 y Adelys Jessyca Choquehuanca Vargas, identificado con DNI N° 73453567, estudiantes de la carrera profesional de Psicología en la Universidad Autónoma, han aplicado su instrumento para la investigación por lo que los docentes y auxiliar de educación se servirán responder el cuestionario en el siguiente link, (<https://forms.gle/t4A9HDC8cvSA2Bk1A>), se les anticipa un agradecimiento por su cooperación, y se espera que las peticionarias puedan enviar los resultados que sirvan para tomar decisiones a favor de la institución.

Se expide la presente constancia para los fines que la interesada estime conveniente.

Moho, 04 de noviembre del 2020

Atentamente,



Rolando Canaza Choque
Lic. Rolando Canaza Choque
DIRECTOR

ANEXO 3.7:

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

Prof. JAVIER PAJSI CAUNA DIRECTOR DE LA IES. AGROINDUSTRIAL POMAoca DE LA UGEL MOHO, QUE SUSCRIBE

HACE CONSTAR:

Que las Sritas: Claudia Denixe Mamani Zapana, identificado con DNI No 73338638 y Adelys Jessyca Choquehuanca Vargas, identificado con DNI N° 73453567, estudiantes de la carrera profesional de Psicología en la Universidad Autónoma de Ica, han aplicado su instrumento de recolección de datos para responder la encuesta mediante la siguiente plataforma virtual (link: <https://forms.gle/t4A9HDO8cvSA2Rk1A>), el 20 de noviembre de 2020, cuya finalidad se titula: "ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LOS TRABAJADORES DE LAS IES. MOHO – 2020", la misma que fue aplicada a todo el personal de la institución de la que dirijo, demostrando eficiencia y responsabilidad.

Se expide la presente constancia para los fines que la interesada estime conveniente.

Moho, 18 de Diciembre de 2020

Atentamente,




PROF. JAVIER PAJSI CAUNA
DNI. 02555587
DIRECTOR(º)

ANEXO 3.8:



Institución Educativa Secundaria
Cap. FAP "JOSÉ A. QUIÑONES GONZALES"
Mocho

"Año de la Universalización de la Salud"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA IES Cap. FAP "JOSE ABELARDO QUIÑONES GONZALES" DE LA PROVINCIA Y DISTRITO DE MOHO, REGIÓN DE PUNO.

CÓDIGO MODULAR Nº 0239533

HACE CONSTAR:

Que, la Srta. *Claudia Denixe MAMANI ZAPANA*, identificada con DNI Nº 73338838, estudiante de la carrera profesional de Psicología de la Universidad Autónoma de Ica, aplicó su instrumento de recolección de datos para responder la encuesta mediante la siguiente plataforma virtual (link: <https://forms.gle/t4A9HDQ8cySA2Rk1A>), el 06 de noviembre de 2020, cuyo título fue: "ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LOS TRABAJADORES DE LAS INTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL AMBITO DE LA UGEL - MOHO – 2020", la misma que fue aplicada a todo el personal de la Institución de la que dirigió, demostrando eficiencia y responsabilidad.

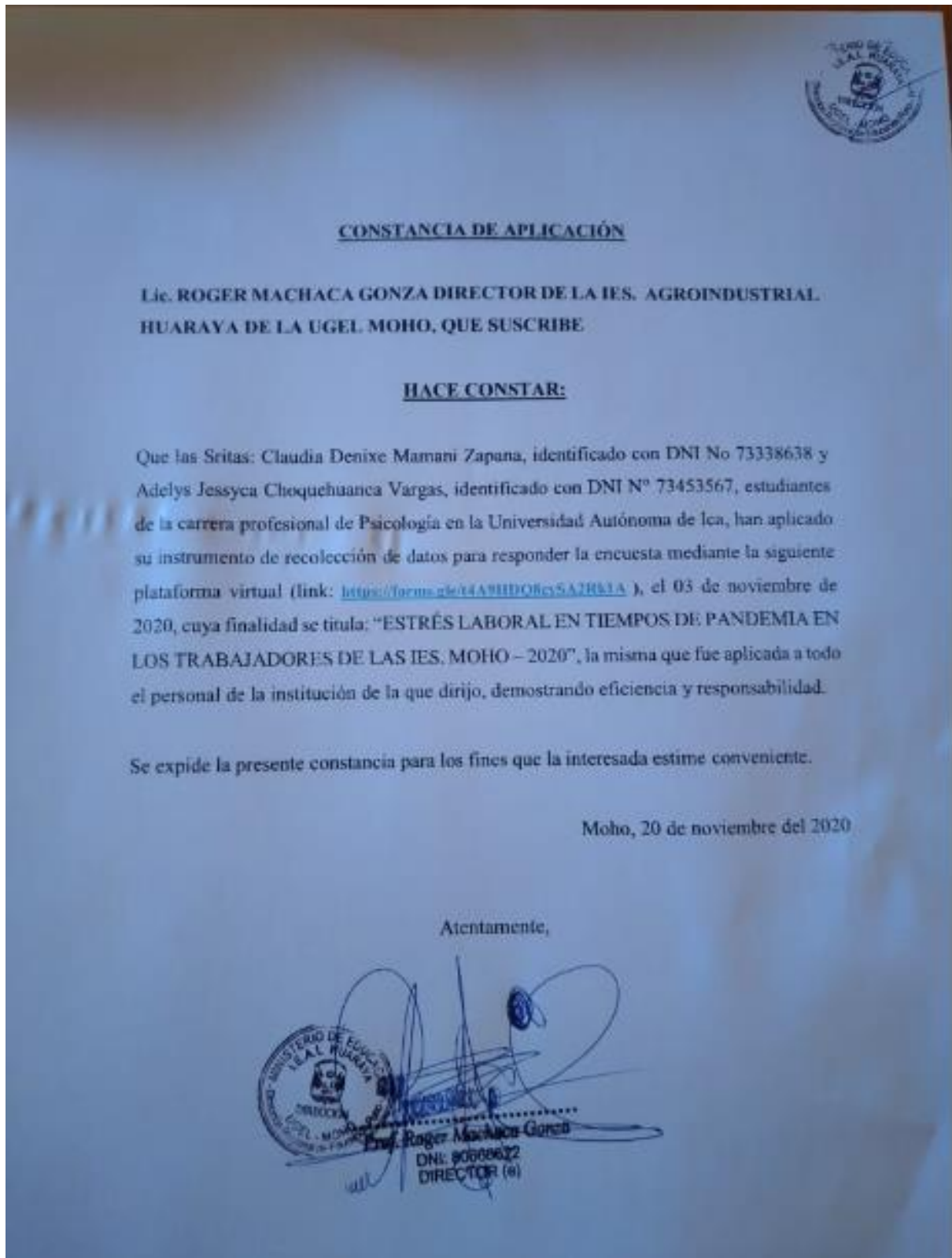
Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime por conveniente.

Moho, 19 de noviembre del 2020

M.C. EDGAR TUROPO CANHA
DIRECTOR
I.E.S. Cap. FAP "JAGOP"

C.c./Arch.
ETC/D
degr/m/s

ANEXO 3.9:



ANEXO 3.10:



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, UBICADA EN EL CP
LLAULLI, DISTRITO DE MOHO, FRONTERA CON BOLIVIA

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

Lic. OSCAR JOEL JORGE COILA MAMANI DIRECTOR DE LA IES,
LLAULLI DE LA UGEL MOHO, QUE SUSCRIBE

HACE CONSTAR:

Que las Sritas: Claudia Denixe Mamani Zapana, identificado con DNI No 73338638 y Adelys Jessyca Choquehuanca Vargas, identificado con DNI N° 73453567, estudiantes de la carrera profesional de Psicología en la Universidad Autónoma de Ica, han aplicado su instrumento de recolección de datos para responder la encuesta mediante la siguiente plataforma virtual (link: <https://forms.gle/t4A9HDO8cvSA2Rk1A>), el 03 de noviembre de 2020, cuya finalidad se titula: "ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LOS TRABAJADORES DE LAS IES. MOHO – 2020", la misma que fue aplicada a todo el personal de la institución de la que dirijo, demostrando eficiencia y responsabilidad.

Se expide la presente constancia para los fines que la interesada estime conveniente:

Moho, 22 de Diciembre de 2020

Atentamente,




Lic. Oscar Joel Jorge Coila Mamani
DIRECTOR

ANEXO 3.11:



MALLCUSUCA CENTRAL
En Moho
Secundaria Pública - Sector Educación

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

Prof. BARTOLOMÉ MAMANI AGUILA DIRECTOR DE LA IES.
MALLCUSUCA CENTRAL DE LA UGEL MOHO, QUE SUSCRIBE

HACE CONSTAR:

Que las Sritas: Claudia Denixe Mamani Zapana, identificado con DNI No 73338638 y Adelys Jessyca Choquehuanca Vargas, identificado con DNI N° 73453567, estudiantes de la carrera profesional de Psicología en la Universidad Autónoma de Ica, han aplicado su instrumento de recolección de datos para responder la encuesta mediante la siguiente plataforma virtual (link: <https://forms.gle/4A9HDD8ecSA2Rk1A>), el 03 de noviembre de 2020, cuya finalidad se titula: "ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LOS TRABAJADORES DE LAS IES. MOHO - 2020", la misma que fue aplicada a todo el personal de la institución de la que dirijo, demostrando eficiencia y responsabilidad

Se expide la presente constancia para los fines que la interesada estime conveniente

Moho, 18 de diciembre de 2020

Atentamente,



Bartolomé Mamani Aguilá
Prof. Bartolomé Mamani Aguilá
DIRECTOR

ANEXO 3.12:



**IES. JOSE CARLOS MARIATEGUI
MALLCUSUCA**

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

Lic. RENAN PEDRO PARI ANAHUA DIRECTOR DE LA IES. JOSE CARLOS MARIATEGUI DE MALLCUSUCA DE LA UGEL MOHO, QUE SUSCRIBE

HACE CONSTAR:

Que las Sritas: Claudia Denixe Mamani Zapana, identificado con DNI No 73338638 y Adelys Jessyca Choquehuanca Vargas, identificado con DNI N° 73453567, estudiantes de la carrera profesional de Psicología en la Universidad Autónoma de Ica, han aplicado su instrumento de recolección de datos para responder la encuesta mediante la siguiente plataforma virtual (link: <https://forms.gle/t4A9FDQ8ccSA2Rk1A>), el 03 de noviembre de 2020, cuya finalidad se titula: “ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LOS TRABAJADORES DE LAS IES. MOHO – 2020”, la misma que fue aplicada a todo el personal de la institución de la que dirijo, demostrando eficiencia y responsabilidad.

Se expide la presente constancia para los fines que la interesada estime conveniente.

Moho, 03 de noviembre del 2020

Atentamente,




ANEXO 3.13:

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

**Prof. ROGER LOPEZ CALLOPAZA DIRECTOR DE LA IES.
AGROINDUSTRIAL 128 CONIMA DE LA UGEL MOHO, QUE SUSCRIBE**

HACE CONSTAR:

Que las Sritas: Claudia Denixe Mamani Zapana, identificado con DNI No 73338638 y Adelys Jessyca Choquehuanca Vargas, identificado con DNI N° 73453567, estudiantes de la carrera profesional de Psicología en la Universidad Autónoma de Ica, han aplicado su instrumento de recolección de datos para responder la encuesta mediante la siguiente plataforma virtual (link: <https://forms.gle/t4A9HDQ8cySA2Rk1A>), el 03 de noviembre de 2020, cuya finalidad se titula: “ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LOS TRABAJADORES DE LAS IES. MOHO – 2020”, la misma que fue aplicada a todo el personal de la institución de la que dirigió, demostrando eficiencia y responsabilidad.

Se expide la presente constancia para los fines que la interesada estime conveniente.

Moho, 20 de noviembre del 2020

Atentamente,



Prof. Roger Lopez Callopaiza
DIRECTOR



Anexo 5: data de resultados

N°	Variables de caracterización																	
	Institucion Educativa	Institucion Educativa	SEXO	SEXO	EDAD	EDAD	ESTADO CIVIL	ESTADO CIVIL	¿TIENEN HIJOS?	¿TIENEN HIJOS?	GRADO ACADÉMICO	GRADO ACADÉMICO	TIPO DE CONTRATO	TIPO DE CONTRATO	TIEMPO DE SERVICIO	TIEMPO DE SERVICIO	CARGO QUE EJERCE	CARGO QUE EJERCE
1	CARLOS MARIATEGUI	12	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Soltero(a)	1	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	10 años a más	4	Directivos	1
2	CARLOS MARIATEGUI	12	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	No	2	Licenciado	2	Contratado	2	10 años a más	4	Docentes	4
3	NINANTAYA	3	Femenino	2	40 a 49 AÑOS	3	Casado(a)	2	Si	1	Otros	4	Contratado	2	1 año	1	Docentes	4
4	NINANTAYA	3	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Casado(a)	2	Si	1	Otros	4	Contratado	2	6 a 10 años	3	Docentes	4
5	NINANTAYA	3	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Otros	4	Contratado	2	2 a 5 años	2	Docentes	4
6	Cap. FAP. JOSE ABELARDO QUIÑÓNEZ GONZALES	8	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Casado(a)	2	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Docentes	4
7	Cap. FAP. JOSE ABELARDO QUIÑÓNEZ GONZALES	8	Femenino	2	<30 AÑOS	1	Soltero(a)	1	No	2	Bachiller	1	Contratado	2	1 año	1	Administrativos	3
8	HUARAYA	9	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Soltero(a)	1	Si	1	Maestría	3	Nombrado	1	10 años a más	4	Directivos	1
9	Cap. FAP. JOSE ABELARDO QUIÑÓNEZ GONZALES	8	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	6 a 10 años	3	Docentes	4
10	HUARAYA	9	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Casado(a)	2	Si	1	Bachiller	1	Nombrado	1	10 años a más	4	Docentes	4
11	HUARAYA	9	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Soltero(a)	1	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	10 años a más	4	Docentes	4
12	HUARAYA	9	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Casado(a)	2	Si	1	Maestría	3	Contratado	2	10 años a más	4	Docentes	4
13	CONIMA	13	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Soltero(a)	1	No	2	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Docentes	4
14	CONIMA	13	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Soltero(a)	1	Si	1	Maestría	3	Nombrado	1	10 años a más	4	Directivos	1
15	CONIMA	13	Masculino	1	<30 AÑOS	1	Conviviente	4	No	2	Otros	4	Contratado	2	2 a 5 años	2	Docentes	4
16	HUARAYA	9	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Soltero(a)	1	No	2	Otros	4	Nombrado	1	10 años a más	4	Docentes	4
17	TECNICO COMERCIAL	6	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Casado(a)	2	No	2	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Docentes	4
18	TECNICO COMERCIAL	6	Masculino	1	50 a MAS AÑOS	4	Soltero(a)	1	No	2	Otros	4	Nombrado	1	10 años a más	4	Administrativos	3
19	TECNICO COMERCIAL	6	Femenino	2	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	10 años a más	4	Docentes	4
20	LLAULLI	9	Masculino	1	50 a MAS AÑOS	4	Viudo(a)	5	Si	1	Maestría	3	Contratado	2	10 años a más	4	Docentes	4
21	CONIMA	13	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Otros	4	Contratado	2	2 a 5 años	2	Docentes	4
22	CONIMA	13	Femenino	2	40 a 49 AÑOS	3	Soltero(a)	1	Si	1	Otros	4	Contratado	2	6 a 10 años	3	Docentes	4
23	NINANTAYA	3	Femenino	2	<30 AÑOS	1	Soltero(a)	1	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	1 año	1	Docentes	4
24	JACHA PARU	2	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Docentes	4
25	JACHA PARU	2	Masculino	1	50 a MAS AÑOS	4	Casado(a)	2	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	2 a 5 años	2	Docentes	4
26	LLAULLI	9	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	FALSO	Casado(a)	2	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Directivos	1
27	JACHA PARU	2	Masculino	1	50 a MAS AÑOS	4	Conviviente	4	Si	1	Bachiller	1	Nombrado	1	10 años a más	4	Docentes	4
28	TECNICO COMERCIAL	6	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Soltero(a)	1	No	2	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Docentes	4
29	JACHA PARU	2	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Otros	4	Nombrado	1	10 años a más	4	Directivos	1
30	JACHA PARU	2	Masculino	1	<30 AÑOS	1	Conviviente	4	Si	1	Otros	4	Contratado	2	2 a 5 años	2	Administrativos	3
31	JACHA PARU	2	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Soltero(a)	1	Si	1	Otros	4	Contratado	2	10 años a más	4	Docentes	4
32	JACHA PARU	2	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	10 años a más	4	Docentes	4
33	JACHA PARU	2	Masculino	1	50 a MAS AÑOS	4	Separado(a)	3	No	2	Otros	4	Contratado	2	2 a 5 años	2	Docentes	4
34	JACHA PARU	2	Masculino	1	50 a MAS AÑOS	4	Casado(a)	2	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	10 años a más	4	Docentes	4
35	CONIMA	13	Femenino	2	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Maestría	3	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Coordinadores	2
36	LLAULLI	9	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	2 a 5 años	2	Docentes	4
37	Cap. FAP. JOSE ABELARDO QUIÑÓNEZ GONZALES	8	Femenino	2	<30 AÑOS	1	Soltero(a)	1	No	2	Licenciado	2	Contratado	2	2 a 5 años	2	Docentes	4
38	Cap. FAP. JOSE ABELARDO QUIÑÓNEZ GONZALES	8	Femenino	2	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	2 a 5 años	2	Docentes	4

39	Cap. FAP. JOSE ABELARDO QUINONEZ GONZALES	8	Masculino	1	<30 AÑOS	1	Soltero(a)	1	Si	1	Otros	4	Contratado	2	2 a 5 años	2	Docentes	4
40	Cap. FAP. JOSE ABELARDO QUINONEZ GONZALES	8	Femenino	2	30 a 39 AÑOS	2	Soltero(a)	1	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	2 a 5 años	2	Docentes	4
41	Cap. FAP. JOSE ABELARDO QUINONEZ GONZALES	8	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Casado(a)	2	Si	1	Otros	4	Contratado	2	2 a 5 años	2	Docentes	4
42	Cap. FAP. JOSE ABELARDO QUINONEZ GONZALES	8	Masculino	1	50 a MAS AÑOS	4	Casado(a)	2	Si	1	Maestría	3	Nombrado	1	10 años a más	4	Docentes	4
43	Cap. FAP. JOSE ABELARDO QUINONEZ GONZALES	8	Femenino	2	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Docentes	4
44	Cap. FAP. JOSE ABELARDO QUINONEZ GONZALES	8	Femenino	2	<30 AÑOS	1	Soltero(a)	1	Si	1	Otros	4	Contratado	2	1año	1	Docentes	4
45	JAKANTAYA	1	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Otros	4	Contratado	2	1año	1	Docentes	4
46	JAKANTAYA	1	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Docentes	4
47	JAKANTAYA	1	Femenino	2	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	2 a 5 años	2	Administrativos	3
48	JAKANTAYA	1	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Soltero(a)	1	No	2	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Coordinadores	2
49	JAKANTAYA	1	Femenino	2	<30 AÑOS	1	Soltero(a)	1	Si	1	Otros	4	Contratado	2	1año	1	Docentes	4
50	NINANTAYA	3	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Casado(a)	2	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Docentes	4
51	JACHA PARU	2	Masculino	1	50 a MAS AÑOS	4	Casado(a)	2	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Docentes	4
52	NINANTAYA	3	Femenino	2	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Maestría	3	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Administrativos	3
53	NINANTAYA	3	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Coordinadores	2
54	OCCOPAMPA	4	Masculino	1	50 a MAS AÑOS	4	Casado(a)	2	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	10 años a más	4	Directivos	1
55	OCCOPAMPA	4	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	1año	1	Docentes	4
56	HUMUCHI	5	Masculino	1	50 a MAS AÑOS	4	Casado(a)	2	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Docentes	4
57	TECNICO COMERCIAL	6	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Casado(a)	2	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Directivos	1
58	JACHA PARU	2	Femenino	2	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Otros	4	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Servicio	5
59	HUMUCHI	5	Femenino	2	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Administrativos	3
60	HUMUCHI	5	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Directivos	1
61	OCCOPAMPA	4	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Soltero(a)	1	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	2 a 5 años	2	Docentes	4
62	TECNICO COMERCIAL	6	Masculino	1	50 a MAS AÑOS	4	Casado(a)	2	si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	10 años a más	4	Docentes	4
63	TECNICO COMERCIAL	6	Femenino	2	<30 AÑOS	1	Soltero(a)	1	No	2	Bachiller	1	Contratado	2	1año	1	Docentes	4
64	TECNICO COMERCIAL	6	Femenino	2	<30 AÑOS	1	Conviviente	4	No	2	Licenciado	2	Contratado	2	1año	1	Docentes	4
65	OCCOPAMPA	4	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	2 a 5 años	2	Administrativos	3
66	OCCOPAMPA	4	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Coordinadores	2
67	JACHA PARU	2	Masculino	1	50 a MAS AÑOS	4	Viudo(a)	5	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Coordinadores	2
68	NINANTAYA	3	Masculino	1	50 a MAS AÑOS	4	Separado(a)	3	Si	1	Maestría	3	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Docentes	4
69	JACHA PARU	2	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Casado(a)	2	Si	1	Maestría	3	Nombrado	1	10 años a más	4	Docentes	4
70	JACHA PARU	2	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	1año	1	Docentes	4
71	NINANTAYA	3	Femenino	2	<30 AÑOS	1	Soltero(a)	1	No	2	Bachiller	1	Contratado	2	1año	1	Administrativos	3
72	NINANTAYA	3	Femenino	2	50 a MAS AÑOS	4	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	2 a 5 años	2	Servicio	5
73	OCCOPAMPA	4	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Docentes	4
74	HUMUCHI	5	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Docentes	4
75	OCCOPAMPA	4	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	1año	1	Docentes	4
76	OCCOPAMPA	4	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	1año	1	Docentes	4
77	OCCOPAMPA	4	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Docentes	4
78	HUMUCHI	5	Femenino	2	50 a MAS AÑOS	4	Conviviente	4	Si	1	Otros	4	Nombrado	1	10 años a más	4	Servicio	5
79	JAKANTAYA	1	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Soltero(a)	1	No	2	Maestría	3	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Docentes	4

80	HUMUCHI	5	Masculino	1	<30 AÑOS	1	Soltero(a)	1	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	1 año	1	Docentes	4
81	JAKANTAYA	1	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	1 año	1	Docentes	4
82	JAKANTAYA	1	Femenino	2	<30 AÑOS	1	Soltero(a)	1	No	2	Licenciado	2	Contratado	2	1 año	1	Docentes	4
83	HUMUCHI	5	Femenino	2	40 a 49 AÑOS	3	Viudo(a)	5	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Docentes	4
84	HUMUCHI	5	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Casado(a)	2	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Coordinadores	2
85	JAKANTAYA	1	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Coordinadores	2
86	JAKANTAYA	1	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Casado(a)	2	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Administrativos	3
87	NINANTAYA	3	Masculino	1	50 a MAS AÑOS	4	Conviviente	4	Si	1	Maestría	3	Nombrado	1	10 años a más	4	Docentes	4
88	JAKANTAYA	1	Femenino	2	<30 AÑOS	1	Conviviente	4	Si	1	Bachiller	1	Contratado	2	2 a 5 años	2	Administrativos	3
89	JAKANTAYA	1	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Docentes	4
90	OCCOPAMPA	4	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Maestría	3	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Docentes	4
91	TECNICO COMERCIAL	6	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Maestría	3	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Docentes	4
92	OCCOPAMPA	4	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Casado(a)	2	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Docentes	4
93	JAKANTAYA	1	Masculino	1	50 a MAS AÑOS	4	Casado(a)	2	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	10 años a más	4	Docentes	4
94	HUMUCHI	5	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Casado(a)	2	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Docentes	4
95	JAKANTAYA	1	Masculino	1	<30 AÑOS	1	Soltero(a)	1	Si	1	Bachiller	1	Contratado	2	1 año	1	Administrativos	3
96	JAKANTAYA	1	Femenino	2	50 a MAS AÑOS	4	Viudo(a)	5	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	10 años a más	4	Docentes	4
97	TECNICO COMERCIAL	6	Femenino	2	50 a MAS AÑOS	4	Conviviente	4	Si	1	Maestría	3	Nombrado	1	10 años a más	4	Docentes	4
98	JACHA PARU	2	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	2 a 5 años	2	Docentes	4
99	HUMUCHI	5	Masculino	1	<30 AÑOS	1	Soltero(a)	1	No	2	Bachiller	1	Contratado	2	1 año	1	Administrativos	3
100	OCCOPAMPA	4	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Docentes	4
101	JAKANTAYA	1	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Soltero(a)	1	No	2	Bachiller	1	Contratado	2	1 año	1	Administrativos	3
102	OCCOPAMPA	4	Femenino	2	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	1 año	1	Docentes	4
103	OCCOPAMPA	4	Femenino	2	50 a MAS AÑOS	4	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	10 años a más	4	Docentes	4
104	OCCOPAMPA	4	Masculino	1	50 a MAS AÑOS	4	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	10 años a más	4	Docentes	4
105	JACHA PARU	2	Femenino	2	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	2 a 5 años	2	Docentes	4
106	JACHA PARU	2	Femenino	2	40 a 49 AÑOS	3	Casado(a)	2	Si	1	Maestría	3	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Docentes	4
107	NINANTAYA	3	Femenino	2	40 a 49 AÑOS	3	Casado(a)	2	Si	1	Maestría	3	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Docentes	4
108	NINANTAYA	3	Masculino	1	50 a MAS AÑOS	4	Casado(a)	2	Si	1	Otros	4	Nombrado	1	10 años a más	4	Servicio	5
109	NINANTAYA	3	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	2 a 5 años	2	Docentes	4
110	TECNICO COMERCIAL	6	Femenino	2	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	1 año	1	Docentes	4
111	OCCOPAMPA	4	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	1 año	1	Docentes	4
112	NINANTAYA	3	Femenino	2	<30 AÑOS	1	Soltero(a)	1	No	2	Bachiller	1	Contratado	2	1 año	1	Administrativos	3
113	NINANTAYA	3	Femenino	2	40 a 49 AÑOS	3	Casado(a)	2	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Docentes	4
114	NINANTAYA	3	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Otros	4	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Servicio	5
115	JACHA PARU	2	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Docentes	4
116	NINANTAYA	3	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Maestría	3	Contratado	2	2 a 5 años	2	Docentes	4
117	NINANTAYA	3	Masculino	1	50 a MAS AÑOS	4	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	10 años a más	4	Coordinadores	2
118	JACHA PARU	2	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Docentes	4
119	JAKANTAYA	1	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	1 año	1	Docentes	4
120	OCCOPAMPA	4	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Soltero(a)	1	No	2	Licenciado	2	Contratado	2	2 a 5 años	2	Docentes	4
121	HUMUCHI	5	Femenino	2	<30 AÑOS	1	Conviviente	4	Si	1	Bachiller	1	Contratado	2	1 año	1	Administrativos	3

122	HUMUCHI	5	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Casado(a)	2	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Directivos	1
123	HUMUCHI	5	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Casado(a)	2	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Docentes	4
124	TECNICO COMERCIAL	6	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Docentes	4
125	TECNICO COMERCIAL	6	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Docentes	4
126	HUMUCHI	5	Femenino	2	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Otros	4	Contratado	2	2 a 5 años	2	Servicio	5
127	HUMUCHI	5	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Casado(a)	2	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	1 año	1	Docentes	4
128	TECNICO COMERCIAL	6	Masculino	1	<30 AÑOS	1	Soltero(a)	1	No	2	Bachiller	1	Contratado	2	1 año	1	Administrativos	3
129	HUMUCHI	5	Femenino	2	50 a MAS AÑOS	4	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Coordinadores	2
130	HUMUCHI	5	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Docentes	4
131	HUMUCHI	5	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Docentes	4
132	TECNICO COMERCIAL	6	Femenino	2	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Otros	4	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Servicio	5
133	TECNICO COMERCIAL	6	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Maestría	3	Contratado	2	2 a 5 años	2	Docentes	4
134	TECNICO COMERCIAL	6	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Casado(a)	2	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	6 a 10 años	3	Docentes	4
135	TECNICO COMERCIAL	6	Masculino	1	50 a MAS AÑOS	4	Casado(a)	2	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Docentes	4
136	TECNICO COMERCIAL	6	Femenino	2	<30 AÑOS	1	Soltero(a)	1	Si	1	Bachiller	1	Contratado	2	1 año	1	Administrativos	3
137	TECNICO COMERCIAL	6	Femenino	2	40 a 49 AÑOS	3	Separado(a)	3	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Docentes	4
138	AGRO INDUSTRIAL POMAACA	7	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Soltero(a)	1	No	2	Bachiller	1	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Docentes	4
139	AGRO INDUSTRIAL POMAACA	7	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Bachiller	1	Nombrado	1	10 años a más	4	Directivos	1
140	AGRO INDUSTRIAL POMAACA	7	Femenino	2	30 a 39 AÑOS	2	Casado(a)	2	Si	1	Bachiller	1	Contratado	2	2 a 5 años	2	Docentes	4
141	AGRO INDUSTRIAL POMAACA	7	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Soltero(a)	1	No	2	Otros	4	Contratado	2	6 a 10 años	3	Docentes	4
142	AGRO INDUSTRIAL POMAACA	7	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Casado(a)	2	Si	1	Bachiller	1	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Coordinadores	2
143	AGRO INDUSTRIAL POMAACA	7	Masculino	1	30 a 39 AÑOS 50 a MAS AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Bachiller	1	Contratado	2	1 año	1	Docentes	4
144	MALLCUSUCA CENTRAL	11	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Casado(a)	2	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	10 años a más	4	Directivos	1
145	MALLCUSUCA CENTRAL	11	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Otros	4	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Coordinadores	2
146	MALLCUSUCA CENTRAL	11	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Soltero(a)	1	Si	1	Bachiller	1	Contratado	2	10 años a más	4	Docentes	4
147	MALLCUSUCA CENTRAL	11	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Casado(a)	2	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Docentes	4
148	MALLCUSUCA CENTRAL	11	Femenino	2	30 a 39 AÑOS	2	Casado(a)	2	Si	1	Maestría	3	Nombrado	1	1 año	1	Coordinadores	2
149	CONIMA	13	Femenino	2	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Otros	4	Contratado	2	1 año	FALSO	Servicio	5
150	CARLOS MARIATEGUI	12	Masculino	1	<30 AÑOS	1	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	2 a 5 años	2	Docentes	4
151	CARLOS MARIATEGUI	12	Masculino	1	50 a MAS AÑOS	4	Conviviente	4	Si	1	Maestría	3	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Docentes	4
152	CARLOS MARIATEGUI	12	Femenino	2	40 a 49 AÑOS	3	Separado(a)	3	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Docentes	4
153	CONIMA	13	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	No	2	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Coordinadores	2
154	LLAULLI	9	Femenino	2	50 a MAS AÑOS	4	Casado(a)	2	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	10 años a más	4	Docentes	4
155	CONIMA	13	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	2 a 5 años	2	Docentes	4
156	CONIMA	13	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Separado(a)	3	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	1 año	1	Docentes	4
157	HUARAYA	9	Femenino	2	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Docentes	4
158	HUARAYA	9	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Administrativos	3
159	HUARAYA	9	Masculino	1	50 a MAS AÑOS	4	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	6 a 10 años	3	Docentes	4
160	HUARAYA	9	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Separado(a)	3	Si	1	Otros	4	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Servicio	5
161	CARLOS MARIATEGUI	12	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Soltero(a)	1	No	2	Bachiller	1	Contratado	2	2 a 5 años	2	Servicio	5
162	CARLOS MARIATEGUI	12	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	No	2	Licenciado	2	Contratado	2	2 a 5 años	2	Docentes	4
163	CARLOS MARIATEGUI	12	Femenino	2	<30 AÑOS	1	Soltero(a)	1	Si	1	Otros	4	Contratado	2	1 año	1	Servicio	5

164	CARLOS MARIATEGUI	12	Femenino	2	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	6 a 10 años	3	Docentes	4
165	CONIMA	13	Femenino	2	30 a 39 AÑOS	2	Separado(a)	3	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	2 a 5 años	2	Docentes	4
166	CONIMA	13	Masculino	1	<30 AÑOS	1	Soltero(a)	1	No	2	Licenciado	2	Contratado	2	1 año	1	Docentes	4
167	CONIMA	13	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Docentes	4
168	CONIMA	13	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Casado(a)	2	Si	1	Maestría	3	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Docentes	4
169	Cap. F.A.P. JOSE ABELARDO QUIÑONEZ GONZALES	8	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Casado(a)	2	Si	1	Maestría	3	Contratado	2	2 a 5 años	2	Directivos	1
170	LLAULLI	9	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Maestría	3	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Coordinadores	2
171	LLAULLI	9	Femenino	2	40 a 49 AÑOS	3	Casado(a)	2	Si	1	Otros	4	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Servicio	5
172	LLAULLI	9	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Separado(a)	3	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Coordinadores	2
173	LLAULLI	9	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	2 a 5 años	2	Docentes	4
174	CONIMA	13	Femenino	2	50 a MAS AÑOS	4	Conviviente	4	si	1	Bachiller	1	Contratado	2	6 a 10 años	3	Servicio	5
175	CONIMA	13	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	si	1	Licenciado	2	Contratado	2	2 a 5 años	2	Docentes	4
176	LLAULLI	9	Masculino	1	<30 AÑOS	1	Soltero(a)	1	No	2	Licenciado	2	Contratado	2	2 a 5 años	2	Docentes	4
177	LLAULLI	9	Femenino	2	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	No	2	Bachiller	1	Contratado	2	1 año	1	Servicio	5
178	LLAULLI	9	Femenino	2	40 a 49 AÑOS	3	Casado(a)	2	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Docentes	4
179	LLAULLI	9	Femenino	2	<30 AÑOS	1	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	1 año	1	Docentes	4
180	AGRO INDUSTRIAL POMAOCA	7	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Otros	4	Contratado	2	1 año	1	Servicio	5
181	AGRO INDUSTRIAL POMAOCA	7	Masculino	1	50 a MAS AÑOS	4	Casado(a)	2	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Administrativos	3
182	LLAULLI	9	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Docentes	4
183	AGRO INDUSTRIAL POMAOCA	7	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Separado(a)	3	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Docentes	4
184	LLAULLI	9	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Otros	4	Contratado	2	1 año	1	Docentes	4
185	LLAULLI	9	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	10 años a más	4	Administrativos	3
186	CARLOS MARIATEGUI	12	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Casado(a)	2	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	2 a 5 años	2	Docentes	4
187	CARLOS MARIATEGUI	12	Masculino	1	50 a MAS AÑOS	4	Casado(a)	2	Si	1	Maestría	3	Nombrado	1	10 años a más	4	Administrativos	3
188	CARLOS MARIATEGUI	12	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Administrativos	3
189	MALLCUSUCA CENTRAL	11	Masculino	1	<30 AÑOS	1	Soltero(a)	1	No	2	Licenciado	2	Contratado	2	1 año	1	Servicio	5
190	MALLCUSUCA CENTRAL	11	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Bachiller	1	Contratado	2	2 a 5 años	2	Administrativos	3
191	Cap. F.A.P. JOSE ABELARDO QUIÑONEZ GONZALES	8	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Casado(a)	2	Si	1	Otros	4	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Servicio	5
192	AGRO INDUSTRIAL POMAOCA	7	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Docentes	4
193	AGRO INDUSTRIAL POMAOCA	7	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Coordinadores	2
194	CONIMA	13	Femenino	2	30 a 39 AÑOS	2	Casado(a)	2	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	2 a 5 años	2	Docentes	4
195	CONIMA	13	Femenino	2	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Docentes	4
196	AGRO INDUSTRIAL POMAOCA	7	Masculino	1	<30 AÑOS	1	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	2 a 5 años	2	Coordinadores	2
197	CARLOS MARIATEGUI	12	Femenino	2	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Docentes	4
198	CARLOS MARIATEGUI	12	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Maestría	3	Contratado	2	2 a 5 años	2	Coordinadores	2
199	AGRO INDUSTRIAL POMAOCA	7	Masculino	1	50 a MAS AÑOS	4	Soltero(a)	1	No	2	Licenciado	2	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Administrativos	3
200	Cap. F.A.P. JOSE ABELARDO QUIÑONEZ GONZALES	8	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Separado(a)	3	Si	1	Bachiller	1	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Servicio	5
201	Cap. F.A.P. JOSE ABELARDO QUIÑONEZ GONZALES	8	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Docentes	4
202	AGRO INDUSTRIAL POMAOCA	7	Femenino	2	40 a 49 AÑOS	3	Casado(a)	2	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Docentes	4
203	HUARAYA	9	Femenino	2	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	6 a 10 años	3	Docentes	4
204	AGRO INDUSTRIAL POMAOCA	7	Femenino	2	30 a 39 AÑOS	2	Casado(a)	2	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	1 año	1	Docentes	4
205	HUARAYA	9	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	6 a 10 años	3	Docentes	4

206	AGRO INDUSTRIAL POMAACA	7	Femenino	2	<30 AÑOS	1	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	1 año	1	Docentes	4
207	HUARAYA	9	Masculino	1	50 a MAS AÑOS	4	Casado(a)	2	Si	1	Maestría	3	Nombrado	1	10 años a más	4	Coordinadores	2
208	MALLCUSUCA CENTRAL	11	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Casado(a)	2	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Docentes	4
209	MALLCUSUCA CENTRAL	11	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Docentes	4
210	MALLCUSUCA CENTRAL	11	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	No	2	Otros	4	Contratado	2	6 a 10 años	3	Servicio	5
211	MALLCUSUCA CENTRAL	11	Femenino	2	50 a MAS AÑOS	4	Casado(a)	2	Si	1	Maestría	3	Nombrado	1	10 años a más	4	Coordinadores	2
212	CARLOS MARIATEGUI	12	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Docentes	4
213	CONIMA	13	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Casado(a)	2	si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	10 años a más	4	Coordinadores	2
214	HUARAYA	9	Femenino	2	40 a 49 AÑOS	3	Casado(a)	2	Si	1	Maestría	3	Contratado	2	6 a 10 años	3	Coordinadores	2
215	HUARAYA	9	Femenino	2	<30 AÑOS	1	Soltero(a)	1	No	2	Licenciado	2	Nombrado	1	1 año	1	Docentes	4
216	AGRO INDUSTRIAL POMAACA	7	Femenino	2	40 a 49 AÑOS	3	Casado(a)	2	Si	1	Bachiller	1	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Servicio	5
217	HUARAYA	9	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	No	2	Licenciado	2	Contratado	2	2 a 5 años	2	Docentes	4
218	HUARAYA	9	Masculino	1	50 a MAS AÑOS	4	Casado(a)	2	Si	1	Otros	4	Contratado	2	10 años a más	4	Servicio	5
219	HUARAYA	9	Masculino	1	<30 AÑOS	1	Soltero(a)	1	no	2	Licenciado	2	Contratado	2	1 año	1	Docentes	4
220	CARLOS MARIATEGUI	12	Masculino	1	50 a MAS AÑOS	4	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	10 años a más	4	Coordinadores	2
221	MALLCUSUCA CENTRAL	11	Femenino	2	30 a 39 AÑOS	2	Casado(a)	2	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	6 a 10 años	3	Docentes	4
222	LLAULLI	9	Femenino	2	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Otros	4	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Servicio	5
223	Cap. FAP. JOSE ABELARDO QUIÑONEZ GONZALES	8	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	6 a 10 años	3	Coordinadores	2
224	Cap. FAP. JOSE ABELARDO QUIÑONEZ GONZALES	8	Masculino	1	<30 AÑOS	1	Soltero(a)	1	No	2	Licenciado	2	Contratado	2	1 año	1	Docentes	4
225	Cap. FAP. JOSE ABELARDO QUIÑONEZ GONZALES	8	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	2 a 5 años	2	Docentes	4
226	LLAULLI	9	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Soltero(a)	1	No	2	Otros	4	Contratado	2	2 a 5 años	2	Docentes	4
227	MALLCUSUCA CENTRAL	11	Masculino	1	50 a MAS AÑOS	4	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Docentes	4
228	LLAULLI	9	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	6 a 10 años	3	Docentes	4
229	MALLCUSUCA CENTRAL	11	Femenino	2	40 a 49 AÑOS	3	Separado(a)	3	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	10 años a más	4	Docentes	4
230	Cap. FAP. JOSE ABELARDO QUIÑONEZ GONZALES	8	Femenino	2	40 a 49 AÑOS	3	Separado(a)	3	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	1 año	1	Docentes	4
231	Cap. FAP. JOSE ABELARDO QUIÑONEZ GONZALES	8	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Soltero(a)	1	No	2	Maestría	3	Contratado	2	2 a 5 años	2	Coordinadores	2
232	MALLCUSUCA CENTRAL	11	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	6 a 10 años	3	Docentes	4
233	MALLCUSUCA CENTRAL	11	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Soltero(a)	1	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	2 a 5 años	2	Docentes	4
234	MALLCUSUCA CENTRAL	11	Masculino	1	<30 AÑOS	1	Soltero(a)	1	No	2	Licenciado	2	Contratado	2	1 año	1	Docentes	4
235	CARLOS MARIATEGUI	12	Masculino	1	40 a 49 AÑOS	3	Conviviente	4	Si	1	Licenciado	2	Nombrado	1	10 años a más	4	Docentes	4
236	CARLOS MARIATEGUI	12	Masculino	1	30 a 39 AÑOS	2	Separado(a)	3	Si	1	Licenciado	2	Contratado	2	6 a 10 años	3	Docentes	4

Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud

ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LOS TRABAJADORES DE LAS IES. MOHO – 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.scielo.org.pe Fuente de Internet	1%
7	infantilprl.saludlaboral.org Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Catolica De Cuenca Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo