



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA
EDUCATIVA



ESTRÉS LABORAL POR CORONAVIRUS COMO FACTOR
DETERMINANTE EN LA SITUACIÓN ACTUAL
DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL
DISTRITO DE CABANILLAS-2021

TESIS PRESENTADA POR:
NELLY EMELDA GOMEZ PARI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA
EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ
2025



**UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA
EDUCATIVA**

**ESTRÉS LABORAL POR CORONAVIRUS COMO FACTOR
DETERMINANTE EN LA SITUACIÓN ACTUAL
DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL
DISTRITO DE CABANILLAS-2021**

TESIS PRESENTADA POR:

NELLY EMELDA GOMEZ PARI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN EDUCACIÓN

**MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA
EDUCATIVA**

APROBADA POR:

PRESIDENTE

:

Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dr. JESUS MAMANI MAMANI

ASESOR DE TESIS

:

Dr. LEONEL SUASACA PELINCO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P34



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 402-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 25 de setiembre del 2025

VISTOS:

El expediente N°2025-002859 presentado por el (la) Bachiller: **GOMEZ PARI NELLY EMELDA** con número de DNI 42104911 asignado (a) con código de matrícula 21525027 de la **Maestría en EDUCACIÓN** Mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach: **GOMEZ PARI NELLY EMELDA** con número de DNI 42104911 asignado (a) con código de matrícula 21525027 de la **Maestría en EDUCACIÓN** Mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha y hora, modalidad de sustentación de la Tesis Titulada: **ESTRÉS LABORAL POR CORONAVIRUS COMO FACTOR DETERMINANTE EN LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL DISTRITO DE CABANILLAS-2021** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P34 y;**

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 06 de setiembre del 2024, Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis Titulada: **ESTRÉS LABORAL POR CORONAVIRUS COMO FACTOR DETERMINANTE EN LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL DISTRITO DE CABANILLAS-2021** Elaborado por el (la) Bachiller: **GOMEZ PARI NELLY EMELDA** la terna de jurados está integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Primer miembro	: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Segundo miembro	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Asesor de Tesis	: Dr. LEONEL SUASACA PELINCO

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	: lunes 06 de octubre del 2025
Hora	: 02:00 pm
Lugar	: Aula N°208 EPG – CC.N°3 – 2do Piso.

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de **MAGISTER** los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerectorado Académico, Vicerectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.


Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
DIRECTOR (e)

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1184-2025-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 12 de setiembre del 2025

VISTOS:

El expediente N°. C-2555, Presentado por el (a) Bachiller **NELLY EMELDA GOMEZ PARI**, con número de DNI **42104911** con Código de matrícula N.° **21525027**, quien solicita cambio de **JURADO Y ASESOR**, del Comité de Investigación del Proyecto de Tesis titulado: **ESTRÉS LABORAL POR CORONAVIRUS COMO FACTOR DETERMINANTE EN LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL DISTRITO DE CABANILLAS-2021** Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P34**, Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INATERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la sede Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente No. C-2555, el **Bach: NELLY EMELDA GOMEZ PARI**, quien solicita cambio de **JURADO Y ASESOR** del Comité de Investigación de la tesis titulada: **ESTRÉS LABORAL POR CORONAVIRUS COMO FACTOR DETERMINANTE EN LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL DISTRITO DE CABANILLAS-2021** Aprobado con Resolución Directoral N.° 1123-2024-USA-EPG/UANCV, de fecha 20 de diciembre del 2024, en el que se le asignó como **PRIMER MIEMBRO AL DR. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA Y ASESOR DR. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS** el mismo que se cambia por indisponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 15 de diciembre del 2023, registrado en el Folio N° 4099 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO. - ACEPTAR EL CAMBIO DE JURADOS Y ASESOR DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN, para su revisión de la Tesis titulada: **ESTRÉS LABORAL POR CORONAVIRUS COMO FACTOR DETERMINANTE EN LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL DISTRITO DE CABANILLAS-2021** presentado por el (a) **Bach: NELLY EMELDA GOMEZ PARI**, de la maestría en: **EDUCACIÓN**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: DR. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Primer Miembro	: DR. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Segundo Miembro	: DR. JESUS MAMANI MAMANI
Asesor (a)	: DR. LEONEL SUASACA PELINCO

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Romulo Quispe Zapana
DIRECTOR (a)



TESIS UANCV



UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



RESOLUCION DIRECTORAL N° 1123 - 2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 20 de Diciembre del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 02154 de fecha 18 de Diciembre del 2023, presentado por el (la) Bachiller **NELLY EMELDA GOMEZ PARI** con DNI N° **42104911**, código de matrícula **21525027**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **ESTRÉS LABORAL POR CORONAVIRUS COMO FACTOR DETERMINANTE EN LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL DISTRITO DE CABANILLAS - 2021** Línea de investigación **GESTION DE LA EDUCACIÓN - P34**, para optar el grado de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **EDUCACION BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU.R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art. 60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 1112-2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 08 de noviembre del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente : Dra. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Primer Miembro : Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Segundo Miembro : Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Asesor : Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

Que, con registro N° 004099, de fecha 15 de diciembre del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **ESTRÉS LABORAL POR CORONAVIRUS COMO FACTOR DETERMINANTE EN LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL DISTRITO DE CABANILLAS - 2021** presentado por el (la) Bach **NELLY EMELDA GOMEZ PARI** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **ESTRÉS LABORAL POR CORONAVIRUS COMO FACTOR DETERMINANTE EN LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL DISTRITO DE CABANILLAS - 2021** por el (la) Bach. **NELLY EMELDA GOMEZ PARI**, para obtener el grado académico de **MAGISTER** en **EDUCACION** mención: **EDUCACION BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA** de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese,



Dr. Segundo Ortiz Cansaya
DIRECTOR (e)

e/c/CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2023 (01)
INTERESADO (01)
LWCC/vrsh

Jr. Loreto N° 450 - ☎ (051) 329145 - Pag. Web: www.epg@uancv.edu.pe - Juliaca - Perú



NELLY EMELDA GOMEZ PARI

ESTRÉS LABORAL POR CORONAVIRUS COMO FACTOR DETERMINANTE EN LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS DOCENT...

 TESIS DE MAESTRIAS

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::13016:543680002

Fecha de entrega

30 dic 2025, 21:27 GMT-5

Fecha de descarga

31 dic 2025, 6:41 GMT-5

Nombre del archivo

T036_42104911_M.docx

Tamaño del archivo

20.2 MB

77 páginas

11.996 palabras

68.113 caracteres



TESIS UANCV

27% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 26%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
ESTRÉS LABORAL POR CORONAVIRUS COMO FACTOR DETERMINANTE EN LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL DISTRITO DE CABANILLAS-2021	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	NELLY EMELDA GOMEZ PARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42104911
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-1785-8046
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	LEONEL SUASACA PELINCO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40865558
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-6657-665X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01332589
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2532-8921



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-9857-8231
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P34
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Dirección: CABANILLAS País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: SAN ROMAN Distrito: CABANILLAS -15.64246, -70.34928 https://maps.app.goo.gl/TwosZk9Jh7w4PF979 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2021 - 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



INVESTIGACIÓN
ESCUELA PASTORAL
Jesús Mamani Mamani
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo NELLY EMELDA GOMEZ PARI, identificado con DNI

Nro. 42104911 en mi condición de egresado de:

- ☐ Escuela Profesional
☐ Programa de Segunda Especialidad,
☒ Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA,

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico denominada:

ESTRÉS LABORAL POR CORONAVIRUS COMO FACTOR DETERMINANTE EN LA SITUACIÓN ACTUAL

DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL DISTRITO DE CABANILLAS-2021

Asesorado por: Dr. LEONEL SUASACA PELINCO

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 15 de Diciembre del 2025


FIRMA (ASESOR)


FIRMA (obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

A la memoria de mi querida madre, cuyo amor y sus enseñanzas continúan guiando cada paso de mi vida. Aunque no esté físicamente a mi lado, su recuerdo permanece siempre en mi corazón y ha sido mi fuerza en este camino académico.

A mis amados hijos, que han sido mi pilar y razón de mi esfuerzo y perseverancia para alcanzar mi meta siempre con dedicación y fe.

Nelly Emelda Gomez Pari

.



AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la fortaleza y sabiduría necesaria para culminar este proceso.

A mi familia por su apoyo incondicional, por ser mi motivación, ejemplo de lucha y constancia.

Asimismo, dedico este trabajo a todas las personas que de una u otra forma me motivaron a seguir adelante, que han contribuido en mi formación profesional y personal. Sin su apoyo, este logro no habría sido posible.

Nelly Emelda Gomez Pari



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ABREVIATURAS.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x

CAPÍTULO

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática	1
1.2. Formulación del planteamiento del problema	2
1.2.1. Pregunta general	2
1.2.2. Preguntas específicas	2
1.3. Justificación de la investigación.....	3
1.3.1. Justificación teórica	4
1.3.2. Justificación práctica	4
1.3.3. Justificación metodológica.....	5
1.4. Objetivos.....	5
1.4.1. Objetivo general	5
1.4.2. Objetivos específicos.....	5
1.5. Importancia y alcance de la investigación	6
1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación.....	6
1.7. Hipótesis.....	6



1.7.1.	Hipótesis general	6
1.7.2.	Hipótesis específicas	7
1.8.	Variables e indicadores	7
1.8.1.	Conceptualización de variables	7
1.8.2.	Operacionalización de las variables	7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes del estudio	9
2.1.1.	A nivel internacional	9
2.1.2.	A nivel nacional	10
2.1.3.	A nivel regional o local.....	11
2.2.	Bases teóricas	12
2.2.1.	Estrés	12
2.2.2.	COVID-19	12
2.2.3.	Estrés laboral por Coronavirus	13
2.3.	Marco conceptual	21

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	Método aplicado en la investigación	25
3.2.	Tipo de investigación	25
3.3.	Diseño de investigación.....	25
3.4.	Población y muestra	26
3.4.1.	Población.....	26
3.4.2.	Muestra.....	26
3.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de información	26



3.5.1. Técnicas de la investigación.....	26
3.5.2. Instrumentos de la investigación	26

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos.....	27
4.1.1. Interpretación de los resultados.....	30
4.2. Proceso de la prueba de hipótesis	32
4.3. Discusión de resultados	38
CONCLUSIONES	39
RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	41
ANEXOS	48
Anexo 01. Matriz de consistencia.....	49
Anexo 02. Instrumentos de la investigación	51



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables	8
Tabla 2	Nivel de corrupción del estrés laboral por COVID 19	27
Tabla 3	Nivel de la situación actual de los docentes contratados	27
Tabla 4	Tabla cruzada estrés laboral por COVID 19 y situación actual de los docentes contratados	28
Tabla 5	Tabla cruzada estrés de cumplimiento laboral por COVID 19 y situación actual de los docentes contratados.	28
Tabla 6	Tabla cruzada estrés laboral económica por COVID 19 y situación actual de los docentes contratados	29
Tabla 7	Tabla cruzada estrés laboral psicológico por COVID 19 y situación actual de los docentes contratados	29
Tabla 8	Pruebas de normalidad de las dimensiones y variables de estudio	31
Tabla 9	Relación entre el estrés laboral por COVID 19 y la situación actual de los docentes contratados del distrito de Cabanillas-2021.	33
Tabla 10	Relación extrínseca entre el estrés de cumplimiento laboral por COVID 19 y la situación actual de los docentes contratados del distrito de Cabanillas-2021.	34
Tabla 11	Relación intrínseca entre el estrés laboral economía por COVID 19 y la situación actual de los docentes contratados del distrito de Cabanillas-2021.	36
Tabla 12	Relación intrínseca entre el estrés laboral psicológico por COVID 19 y la situación actual de los docentes contratados del distrito de Cabanillas-2021	37



ABREVIATURAS

MINSA: Ministerio de Salud

MINEDU: Ministerio de Educación



RESUMEN

La exploración realizada tiene como finalidad principal, Determinar el nivel de estrés laboral por Coronavirus y las situaciones actuales de los docentes contratados del distrito de Cabanillas-2021. Metodología, con un diseño no experimental de corte transversal y una muestra de 196 docentes, se realizó una exploración descriptiva correlacional para este fin. La herramienta usada fue un cuestionario. Mediante la prueba estadística Rho de Spearman para la distribución de información no paramétrica, se validó la hipótesis general. Esto arrojó un valor p de (0,000), que es inferior al umbral significativo ($\text{sig}=0,05$) por tanto rechazaríamos la H_0 y aceptaríamos la H_a y se pudo decir que, hay vinculación significativa entre el estrés laboral por COVID 19 y la situación vigente de los docentes contratados del distrito de Cabanillas-2021. También, se halló una coeficiencia de correlación de 0.659 y de acuerdo a Hernández esta se trataría de una correlación inversa nula. Conclusiones, El estudio realizado en Cabanillas durante el año 2021 concluye que existe una correlación significativa entre el estrés laboral inducido por el COVID-19 y la situación actual de los docentes contratados. Los resultados obtenidos mediante el coeficiente Rho de Spearman evidencian relaciones estadísticamente significativas en todas las dimensiones analizadas: estrés laboral general ($r = 0.659$; $p < 0.05$), estrés por cumplimiento laboral ($r = 0.890$; $p < 0.05$), estrés económico ($r = 0.810$; $p < 0.05$) y estrés psicológico ($r = 0.740$; $p < 0.05$). En síntesis, se confirma que el estrés provocado por la pandemia influyó de manera considerable en las condiciones laborales de los docentes contratados en dicha localidad.

Palabras claves: Estrés, satisfacción laboral, docente.



ABSTRACT

The main purpose of the exploration carried out is to determine the level of work stress due to Coronavirus and the current situation of contracted teachers in the Cabanillas-2021 district, with a non-experimental cross-sectional design and a sample of 196 teachers, a descriptive correlational exploration was carried out for this purpose. The tool used was a questionnaire. Using Spearman's Rho statistical test for the distribution of non-parametric information, the general hypothesis was validated. This yielded a p-value of (0.000), which is lower than the significant threshold ($\text{sig} = 0.05$), therefore we reject the H_0 and accept the H_a and it could be said that there is a significant link between work stress due to COVID 19 and the current situation of contracted teachers in the Cabanillas-2021 district. In addition, a correlation coefficient of 0.659 was found and according to Hernández this is a null inverse correlation.

Keywords: Stress, job satisfaction, teacher.



INTRODUCCIÓN

Con la finalidad de identificar los síntomas de ansiedad, cansancio, irritabilidad, tristeza y otros síntomas relacionados, así como la precariedad laboral, el endeudamiento y otros factores que contribuyen a la desesperanza laboral, esta investigación aborda la problemática del estrés laboral provocado por el coronavirus, causal determinante en situaciones vigentes de los profesores contratados en el distrito de Cabanillas-2021. De no implementarse medidas preventivas y de intervención, estos trabajadores pueden experimentar efectos negativos en los próximos años, ya que modifica el desarrollo típico del trabajo en las entidades de educación media de la provincia de San Román del distrito de Cabanillas, por lo que se ha recomendado realizar esta exploración para conocer los grados de estrés laboral durante la pandemia y recomendar soluciones en función de los hallazgos. Además, ocho de cada diez peruanos experimentan estrés laboral como resultado del temor, la preocupación y el agotamiento en el trabajo provocado por la posibilidad de contraer una enfermedad, así como la falta de conocimientos y habilidades para planificar sus acciones y cumplir con los requisitos laborales. Chuzón R. (2018). Mención Educación y Gestión Intercultural Bilingüe (Resolución Rectoral N° 004-2015-UANCV-AU-R) y demás directrices pertinentes de acuerdo con el Reglamento de Grados y Títulos para elaborar y defender la Tesis de Posgrado de la Universidad "Andina Néstor Cáceres Velásquez". Todo puesto se ajusta tanto a los criterios de un empleo científico como al rigor del caso debido a los importantes deberes institucionales y educacionales que implica, que inherentemente incluyen cierta cantidad de estrés laboral.

La teoría está estructurada en cuatro apartados. El Capítulo I abarca el bosquejo del inconveniente, que incluye la definición y examen de la situación



cuestionable, la formulación del inconveniente a través de interpelación generales y específicas, así como los propósitos del sondeo, tanto generales como específicos, que guiaron el estudio. El Capítulo II presenta la referencia teórica, que incluye los antecedentes del sondeo, las teorías que sustentan el estudio, y la operacionalización de variables. En el Capítulo III se detalla la forma, el boceto y nivel del sondeo, la tipología, así como la muestra. También se describen las pericias y los implementos de recopilación de documentos, junto con su validez y seguridad. Finalmente, el Capítulo IV se centra en las respuestas y la cuestión, donde se exhiben los exámenes de las respuestas con cuadros y figuras estadísticas, la comprobación de hipótesis, las deducciones y las proposiciones, se incluyen los informes teóricos y adjuntos que lo respaldan.



CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

En el contexto mundial, Wuhan, China, ha sido el lugar central de la epidemia de Covid-19 desde su inicio a mediados de diciembre de 2019. Un número importante de las personas infectadas inicialmente murieron por gripe, debilidad, escalofríos, neumonía, dolores de cabeza, agotamiento y otras sintomatologías. Otros usuarios hospitalizados simultáneamente experimentaron estrés laboral como resultado del COVID-19, lo que está afectando a numerosos trabajadores contratados en una variedad de campos.

Circunstancias similares se han reportado en Perú y la región de Puno, más especialmente en la provincia de Cabanillas donde trabajan docentes contratados. Estas incluyen salarios inestables, falta de oportunidades laborales, miedo a ser despedidos de su institución o empleador y preocupación constante por la propagación del virus Sars Covid-2. Por el contrario, los profesores contratados refieren sentirse presionados e inestables en el trabajo, junto con sentimientos de cansancio, preocupación, ira, amargura, desesperación, etc. Necesitan usar sedantes para deshacerse de estos síntomas y disminuir las consecuencias nocivas del estrés laboral durante la epidemia. Analizamos el estrés laboral que experimentan los maestros contratados a la luz de las circunstancias vigentes, donde un gran número

de ellos teme constantemente adquirir el virus Covid-19, lo cual podría alterar su conducta e interaccionar con sus colegas de trabajo dentro y fuera del aula.

Desde esta perspectiva, su investigación contribuye a prevenir y/o reducir el estrés laboral asociado al coronavirus, evitando el quiebre emocional durante el trabajo que se realiza en un entorno educativo mediante el uso del software Google Meet y Cisco Webex (herramientas virtuales). Las autoridades educacionales como la Dirección Regional de Educación de Puno y la UGEL San Román - Cabanillas podrían implementar actividades de intervenciones mentales y emitir juicios más adecuados con respecto al estrés laboral causado por el coronavirus gracias a los datos adquiridos.

Con base en la información presentada en los párrafos anteriores, el efecto de este estudio se concentra en el sector educativo, específicamente en los docentes contratados que están experimentando un estrés laboral extremo como hallazgo de la epidemia de Covid-19, con el fin de explicar los hechos ocurridos.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Pregunta general

PG. ¿De qué forma el estrés laboral inducido por el Coronavirus 19 es taxativo en la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021?

1.2.2. Preguntas específicas

PE1. ¿De qué forma el estrés de cumplimiento laboral inducido por el Coronavirus 19 es causal taxativa en la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021?



PE2. ¿De qué forma el estrés laboral económico inducido por el Coronavirus 19 es causal taxativa en la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021?

PE3. ¿De qué forma el estrés laboral psicológico inducido por el Coronavirus 19 es causal taxativa en la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021?

1.3. Justificación de la investigación

La finalidad del presente proyecto de exploración es comprender y evaluar la impactación del estrés laboral por coronavirus en el estado actual de los empleados. Los docentes se enfrentan a una variedad de situaciones estresantes a diario, incluido el miedo a perder sus trabajos, contraer el virus pandémico, trabajar bajo presión, manejar las relaciones interpersonales y experimentar ansiedad, insomnio y depresión. Como resultado, la investigación sobre el estrés laboral es necesaria porque puede causar tensiones reactivas podrían tener un efecto perjudicial en el desenvolvimiento laboral de los maestros y, en última instancia, provocar un daño permanente a su sanidad mental.

La recopilación de manifestaciones de estrés laboral relacionadas con el coronavirus es pertinente y, como tal, proporciona información valiosa sobre la cual se pueden tomar decisiones para mitigar síntomas como la ansiedad, la fatiga y la irritabilidad que impiden entornos de trabajo apropiados y mejoran de manera óptima las experiencias de aprendizaje del alumnado.

Los resultados de esta exploración permitirían a las entidades de enseñanza secundaria contratar a uno o más psicólogos en caso de que se podrían presentarse signos de estrés crónico, así como realizar exploraciones sobre la impactación del



coronavirus en el estrés laboral. En casos de estrés agudo o persistente, esto permitiría brindar una atención psicológica temprana y adecuada.

Este tipo de exploración es novedoso, ya que no se ha ejecutado con maestros de la localidad provincial de San Román, sino que podría haberse realizado con expertos de otras regiones. Por estar orientado a la salud mental de los maestros a lo largo de la epidemia de COVID-19, constituye uno de los avances en el ámbito laboral. Por otro lado, es relevante realizar esta exploración porque es parte de mi ámbito de competencia como Magíster en Educación Intercultural Bilingüe.

1.3.1. Justificación teórica

Los aspectos teóricos del estudio propuesto, que sustentan los datos teóricos respecto al estrés laboral causado por el coronavirus y su impacto en los docentes contratados, también representarían un aporte a la ciencia ya que proporcionarían un modelo y una herramienta para futuras exploraciones, que presumiblemente provendrán tanto de entidades públicas como privadas. Aparte, la parte teórica de la exploración no estaría bien explorada en la provincia de San Román.

1.3.2. Justificación práctica

La información obtenida del estudio podría ser utilizada por psicólogos y profesionales de la educación en caso de que los docentes contratados y designados experimenten estrés laboral causado por el coronavirus. Esto ayudaría a los profesionales afectados a recuperar su salud mental adecuada y brindar información con respecto al estrés laboral, lo cual vendría afectando a la provincia de San Román en un contexto nacional.

COVID-19 Debido a que los docentes contratados son parte de la sociedad civil a través de sus padres, el estrés relacionado con el trabajo es un problema social. También es un problema de salud pública porque el estrés puede afectar a la gente

común y causar síntomas como ansiedad, insomnio, agotamiento y depresión además del aislamiento social, todos los cuales requieren atención. Además, el estudio sugiere el tema mencionado al respecto.

1.3.3. Justificación metodológica

Esta exploración se construirá en torno a protocolos y técnicas como encuestas que permitirán recoger los datos necesarios, identificando el estrés laboral provocado por el coronavirus y su impactación en las situaciones vigentes de los docentes contratados con el fin de prevenir mayores daños a su salud mental y/o física y/o incentivar el desarrollo de programas de intervenciones encaminados a reducir los grados de estrés laboral.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

OG. Establecer el nivel de estrés laboral inducido por el Coronavirus 19 y la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

OE1. Analizar el estrés de cumplimiento laboral inducido por el Coronavirus 19 es una causal taxativa en la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021.

OE2. Describir, el estrés laboral económico inducido por el Coronavirus 19 es una causal taxativa en la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021.

OE3. Identificar, el estrés laboral psicológico inducido por el Coronavirus 19 es una causal taxativa en la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021.



1.5. Importancia y alcance de la investigación

Dado que algunos docentes ya están sufriendo los efectos del estrés laboral causado por el coronavirus, es importante realizar investigaciones para encontrar una solución antes de que la situación empeore y se vuelva inevitable. Por ejemplo, todas las instituciones de educación secundaria, ya sean privadas o públicas, deberían contratar a un psicólogo que pueda crear medidas preventivas tanto para los docentes como para los estudiantes.

1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación

Temporal.

Esta exploración se pretende realizar en octubre, noviembre y diciembre de 2021, a lo largo del Estado de Emergencia Sanitaria, con el fin de identificar el papel que el estrés laboral provocado por el coronavirus juega en la situación vigente de los maestros contratados. Si se convierte en un proyecto experimental, sería un Plan Piloto que tendría una duración de 8 años, medidos de principio a fin, y sólo se llevará a cabo con el consentimiento previo de los autores del proyecto de exploración y de la tesis.

Espacial

Ciudad : Distrito de Cabanillas

Organización : Público

Región : Puno

País : Perú

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

HG. El estrés laboral inducido por el Coronavirus 19 es una causal negativa que determina la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021.



1.7.2. Hipótesis específicas

HE1. El estrés de cumplimiento laboral inducido por el Coronavirus 19 es una causal taxativa en la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021.

HE2. El estrés laboral económica inducido por el Coronavirus 19 es una causal taxativa en la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021.

HE3. El estrés laboral psicológico inducido por el Coronavirus 19 es una causal taxativa en la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021.

1.8. Variables e indicadores

1.8.1. Conceptualización de variables

VARIABLE "X"

Estrés laboral por Coronavirus

VARIABLE Y

Situación actual de los docentes contratados

1.8.2. Operacionalización de las variables

Se tiene.

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE "X"		1.1.1. Carga laboral
Estrés laboral por	1.1. Estrés	de 1.1.2. Trabajo bajo presión
Coronavirus	cumplimiento laboral por	1.1.3. Relaciones
	Coronavirus	interpersonales
	1.2. Estrés laboral	1.2.1. Remuneración
	económica por	1.2.2. Oferta laboral
	Coronavirus	1.2.3. Endeudamiento
	1.3. Estrés laboral	1.3.1. Ansiedad
	psicológico por	1.3.2. Insomnio
	Coronavirus	1.3.3. Fatiga
		1.3.4. Irritabilidad
		1.3.5. Amargura
		1.3.6. Tristeza
VARIABLE (Y)	2.1. Vigencia de contrato	2.1.1. Contrato por un (1) mes
Situación actual de docentes		2.1.2. Contrato por 2 meses
de los docentes		2.1.3. Contrato por 3 meses
contratados		2.1.4. Contrato por 6 meses
		2.1.5. Contrato por 10 meses

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. A nivel internacional

Vidal, V. (2018). La finalidad de la exploración es orientar a las personas hacia una menor ansiedad, un pensamiento pesimista y unas interacciones interpersonales tensas. El manual de métodos para la prevención de los peligros laborales recomienda una metodología. Los individuos se encuentran bajo una presión constante en muchas facetas de su vida, y esto les provoca estrés. Una de las principales razones de estas exigencias es la forma en que ha cambiado el entorno laboral. Aunque la gran parte de los individuos son muy adaptables, hay circunstancias en las que un individuo debería hacer un esfuerzo de adaptación para el que no está preparada, lo que da lugar a series de dificultades de adaptaciones o ajustes.

La principal causa del deterioro de los empleados y la baja productividad en todas las entidades (estrés, ansiedad y agotamiento) son los padecimientos psicológicos que las pequeñas y medianas empresas no logran reconocer, gestionar o, en el peor de los casos, evitar.

Trujillo, A. & González, N. (2019) Con el fin de desarrollar un plan de enseñanza para estrategias y manejar el estrés en la Universidad Cooperativa de



Colombia, sede Bogotá, la investigación tiene por finalidad conocer el grado de estrés educacional que experimentan los educandos. La metodología fue cuantitativa. En términos de estrés, podemos decir que los siguientes son los que tienen el mayor porcentaje: Debido a su tiempo limitado y alta demanda de responsabilidades, los estudiantes que tienen una gran cantidad de tareas y trabajos escolares y un tiempo limitado para completar las tareas de los maestros, probablemente experimenten síntomas de estrés, como somnolencia y mayor necesidad de sueño. Esto se apoya además en el hecho de que gran parte de estos educandos tendrían entre 23 y 37 años y, además de sus obligaciones académicas, generalmente trabajan para mantenerse a sí mismos y a sus familias.

2.1.2. A nivel nacional

Albinagorta, S. (2019). Dado que se pretendió vincular ambas variables, el enfoque metodológico de la investigación es correlacional. Ciento treinta trabajadores, o el 100% de la población, refieren que el 93% experimenta niveles moderados a altos de estrés laboral, mientras que el 92% reporta niveles bajos a moderados de colaboración. De igual forma, se observa que los empleados que exponen estrés laboral participan en menor cooperación (el 51% ejecuta un trabajo en equipo moderado a malo, contra el 3% que participa en el trabajo en equipo). Además, el valor de la Coeficiencia Vinculante de Spearman es de $-.378$ sugiriendo que hay una asociación inversa y positiva, y la significancia bilateral en el p-valor es de $0.003 < 0.05$, apoyando el rechazamiento de la H_0 . El 54% (70) de los empleados examinados que reportan niveles altos de estrés laboral muestran una menor colaboración (moderadamente 33% y baja 18%). Como resultado, la colaboración varía de forma inversa con el estrés laboral, es decir, a más estrés laboral, menos trabajo en equipo.



Fuentes, M. (2019). Esta exploración tiene como finalidad examinar cómo los profesionales de la sanidad mental que trabajan en un centro hospitalario psiquiátrico de Lima Metropolitana manejan sus emociones en respuesta al estrés laboral. Usando un enfoque estadístico, se elaboró una ficha de información sociodemográfica, que incluye información sobre la edad, el estado civil, el sexo, la ocupación, los niveles educacionales, la situación laboral, el lugar de nacimiento, el área de trabajo y la duración de la estancia hospitalaria del usuario. Se halló una clara vinculación entre el estrés laboral general y el uso de la técnica de reevaluación cognitiva, es decir, a más estrés que se percibe mayor aplicación de la reevaluación cognitiva y viceversa. La reevaluación se considera una técnica adaptativa, ya que se utiliza con mayor frecuencia junto con buenos resultados y niveles más bajos de estrés, lo que es una forma en la que varía de otras exploraciones que indican una conexión negativa o indirecta. (Páez & da Costa, 2014; Demirtas, et al., 2015; Richardson, 2017).

2.1.3. A nivel regional o local

Huacani, A. (2019). La finalidad de la exploración es conocer el grado de síndrome de burnout, condición caracterizada por despersonalización, cansancio emocional y sensación de realización personal, que presentan los educadores de la I.E. Gran Unidad Escolar Las Mercedes de Juliaca. La técnica usada está acorde al paradigma fundamental diagnóstico-exploratorio. Como se muestra en la tabulación 6, donde el 67.06% de los educadores de la I.E. de la Unidad Educativa Las Mercedes de la ciudad de Juliaca reportan tener altos grados de síndrome de burnout, los educadores de dicha entidad han reportado tener dicho síndrome. Los parámetros estadísticos revelarían una media de 70.65, lo cual indicaría altos grados de síndrome de burnout entre los educadores. La desviación es de 10.84, la cual es despreciable y tiene poca dispersión desde el punto en el que el grupo examinado es homogéneo



o donde la mayoría de los docentes experimentan el síndrome de burnout en el trabajo. Por tanto, el agotamiento emocional, la despersonalización y la ausencia de realización personal son los elementos del síndrome de agotamiento, que es una reacción a las presiones emocionales e interpersonales constantes en el trabajo.

Larico, S. (2017). La finalidad de la exploración es conocer el grado de estrés laboral que experimentan los socios de Express San Pedro S.C.R.L. Juliaca. Metodología cuantitativa. Según los hallazgos de tal exploración, solo el 18% de los entrevistados que formaron parte de la colaboración Express San Pedro S.C.R.L. Juliaca, 2016 indicó un grado bajo de estrés laboral, en comparación con el 22% que reportó niveles altos. Estos hallazgos nos permiten afirmar que todos los encuestados empresariales, es decir, el 100% de ellos, experimentan estrés laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrés

Es una forma de expresar angustia y preocupación por un posible incidente, por cómo podría afectar a la salud y a otras actividades cotidianas. Es importante tener en cuenta que el endocrinólogo de Canadá, Hans Selye trató en 1930 a usuarios que exponían sintomatología como ausencia de apetito, fatiga, depresión, insomnio, pérdida de peso, etc. De ahí surgió el nombre de "estrés". De la misma forma, la palabra estrés tiene su origen en el verbo griego stringere, que significaría provocar tensión en el componente somático.

2.2.2. COVID-19

La OMS ha calificado la situación de pandemia. El mundo está en estado de shock. Varios gobiernos han impuesto un aislamiento total, con distintos grados de eficacia, debido a la falta de cuidado de algunos ciudadanos. En muchos lugares, las instituciones y el personal médico son insuficientes para hacer frente a la catástrofe.

El aislamiento es la única estrategia que podría detener y prevenir con éxito la evolución de la enfermedad. (Otero, Gómez, Ruiz, Marulanda, 2020, p. 65)

2.2.3. Estrés laboral por Coronavirus

Monterrosa-Castro, Dávila-Ruiz, Mejía-Mantilla, Contreras-Saldarriaga, Mercado-Lara, & Flores-Monterrosa (2020). "Los incidentes de seguridad sanitaria también podrían crear ansiedad e incluso terror entre el público en general, que teme contraer la enfermedad y morir a causa del virus, además del personal sanitario y los docentes contratados" (p. 197)

Como consecuencia, la pandemia de COVID-19 ha tenido una impactación en la sanidad de los individuos, incluidos efectos secundarios de daños biológicos y problemas psicológicos provocados por el estrés y la ansiedad que siguen a un individuo en la vida cotidiana, así como en el sistema de sanidad actual. (Cabezas, 2021).

Tipos de estrés laboral.

Son un grupo de estimulaciones que abruman al individuo y/o modifican su conducta, provocando una respuesta de estrés tanto a nivel corporal como psicológico. Cuando una actividad se percibe como un peligro para la sanidad y el bienestar general de una persona en el contexto de un factor estresante, afecta tanto al individuo como a otras personas. (Calle, Hidalgo & Navarrete, 2020), esto incluye tanto las formas agudas como las crónicas de estrés laboral.

Agudo: el estrés ocurre raramente y es transitorio; puede tratarse con medicamentos o terapia. Por ejemplo, cuando un empleado de una escuela es despedido, experimenta una intensa melancolía durante unos días antes de volver a su estado mental normal.



Crónico: esta manifestación dura para siempre tanto en el espacio como en el tiempo. Los síntomas más obvios son cansancio, insomnio, irritación, ansiedad y desesperación, muchos de los cuales ocurren en el lugar de trabajo. Sin embargo, este estrés puede persistir durante varios años y, si no se recibe la terapia adecuada, puede tener un impacto en la conducta.

Factores de estrés laboral por Coronavirus

“Los estresores son circunstancias que provocan respuestas psicológicas y fisiológicas de un organismo, las cuales repercuten en la conducta de los individuos en las interacciones cotidianas, la cual podría ser en el trabajo o en entornos sociales”. (Mieles Velásquez, 2021).

Su trabajo activa un factor de estrés relacionado con el coronavirus, que puede derivar en trastornos psiquiátricos e incluso depresión de por vida. (González, 2021)

Estrés de cumplimiento laboral por Coronavirus

Monterrosa-Castro. et al (2020). Tal estrés laboral y el acatamiento de las normas (una forma de ejercer presión sobre uno mismo o sobre otras personas que tienen cierta autoridad sobre uno) son elementos que influyen en el comportamiento profesional, impidiendo de alguna manera su mejor desempeño y provocando un empeoramiento de la sanidad psicológica tanto de los profesionales como de la comunidad en general.

Además, la COVID-19 sigue teniendo un impacto en el comportamiento porque genera una intensa ansiedad en los medios sociales y profesionales. Para empeorar las cosas, el estrés laboral por COVID-19 se ve exacerbado cuando fallece un familiar, un amigo o un compañero.

El estrés percibido puede adoptar muchas formas diferentes. Se define como la relación inherente que existe entre una persona y el entorno en el que vive cuando



su comportamiento se percibe como amenazante o abrumador y cree que esto podría amenazar su salud física y psicológica. (Dávalos, & Fernández, 2020).

Carga laboral

Mamani (2020). El término "carga" hace referencia a la cantidad total de trabajo que se ha asignado y a la respuesta a las diferentes actividades que son competencia de la empresa y/o institución educativa. El trabajo suele ser más duro y difícil de lo esperado, lo que provoca estrés laboral y otras dificultades vinculadas.

Álvarez, y Labanda (2019). Ya que las entidades se conforman por conjuntos de individuos con distintas visiones y algunos puntos de vista, lo cual podría generar disputas en la jornada y estrés individual, está vinculado con el desenvolvimiento en el área de trabajo. (p. 21)

Trabajo bajo presión

Debido a la naturaleza estresante de las limitaciones de tiempo en el lugar de trabajo, los trabajadores interpretan la presión del tiempo como una rendición a la autoridad para terminar una tarea a tiempo o incluso más allá de ese plazo. Experimentan presión de tiempo porque deberían alcanzar su destino antes de la fecha límite de la ruta. (Londoño Ramírez, Plaza Gómez, & Hernández Riaño, 2020, p. 225)

Del Líbano. et al (como se citó en Reig-Botella & Fernández, 2020). Melancolía e irritación. Si una persona deja su trabajo, sus funcionalidades no se desarrollarán completamente y pueden incluso derivar en emociones de "retraimiento", como el pánico. (p.12)

Relación interpersonal

Parra & Silva (2021). Las interacciones que maximizan el trabajo de gestión vinculado a los docentes y al clima educativo impactan en las capacidades del

ambiente estudiantil y aumentan la eficiencia y equidad educativa. Esto es posible gracias a las actividades que se realizan. (p.41)

Churquipa (2020) "A través de acciones habladas, los individuos se vinculan entre sí y desarrollan una o más conexiones interpersonales a través de la comunicación verbal, a menudo conocida como conversación". (p. 28)

Estrés laboral económica por Coronavirus

Condori (2021) "El estrés en el lugar de trabajo es una reacción a una variedad de circunstancias, incluido el estrés y la inestabilidad económica, así como influencias organizacionales, psicológicas y ambientales". (p.17)

Salcedo, Vallejo, & Falcón (2021). El estrés laboral en la economía provocado por el coronavirus es la preocupación por no tener suficiente dinero para mantenerse, lo que puede derivar en ansiedad, tristeza e incluso suicidio. Esto tiene una grave influencia negativa en la sanidad mental de los trabajadores. (p. 83)

Remuneración

Aguilar, & Paredes (2021). Se trata tanto de personas físicas como de profesionales que reciben una remuneración económica por los servicios que prestan a empresas, organismos gubernamentales u organizaciones. Sin embargo, la escasez de suministros esenciales durante el brote de Covid-19 ha provocado tensión, preocupación y ansiedad.

El pago es necesario para satisfacer las múltiples necesidades del trabajador y distribuir las entre los miembros de la familia. Además, es posible distinguir entre los que tienen mayores y menores ingresos; sin embargo, el virus pandémico ha afectado negativamente a estos beneficios económicos al detener todo tipo de actividad, lo que ha provocado un estrés significativo. (Orozco-Rocha, & González-González, 2021).



Oferta laboral

En referencia a la oferta de trabajo, es "la circunstancia en la cual un individuo se encuentra imposibilitado de obtener empleo, es decir, que, a pesar de su capacidad, edad y deseo de trabajar, se encuentra desempleado y en consecuencia no dispone de suficientes ingresos para satisfacer sus necesidades básicas". (Vera, 2015, p. 3)

Páez Flor (como se citó en Guerrón Villacís, 2020). Las familias podrían experimentar este problema porque ven este dinero como temporal o permanente, lo que las hace menos dispuestas a trabajar porque les preocupa que si aumentan sus ingresos, ya no obtendrán este beneficio. (p. 14).

Endeudamiento

Valdez Yapo, E. (2021) "Se trata de un conjunto de deudas pendientes de pago que el trabajador tiene con una entidad financiera; en algunos casos, estas deudas son cuantiosas, mientras que en otros son de menor cuantía. Son ocasionadas por despidos, lo que dificulta al trabajador realizar los pagos de intereses por concepto de préstamo a tiempo". (p.27)

Rodríguez, Suarez, Quiroga & Areiza (2020). "El apalancamiento, o endeudamiento, es el monto total de la deuda contraída con una entidad de finanzas más un préstamo de bolsillo que devenga intereses que a menudo no se paga como producto de la falta de pago".

Estrés laboral psicológico por Coronavirus

Ivancevich, Matteson, Peiró (como se citó en Martínez, 2020). El estrés es esencial para la supervivencia, aunque es una reacción fisiológica natural que ayuda a la adaptabilidad y a la respuesta ambiental y ayuda a los seres humanos a realizar

sus tareas diarias con eficiencia (p. 303), la epidemia de Covid-19 ha provocado un aumento del estrés relacionado con el trabajo.

Debido a su ignorancia y falta de preparación para la pandemia de COVID-19, los educadores y profesionales de la salud han experimentado dificultades psicológicas que influyen en su capacidad para funcionar tanto personal como profesionalmente en el trabajo. Estos problemas suelen denominarse malestar psicológico y, si no se controlan, pueden empeorar. (Peñañiel-León, Ramírez-Coronel, Mesa-Cano, & Martínez-Suárez, 2021, p. 203)

Serrano, Giraldo, & Mahecha (2020). "El estrés psicológico vinculado con el trabajo, que podría variar de leve a grave y tener efectos perjudiciales, es la causa de dificultades psicosociales tales como la depresión y el estrés, que se han vuelto cada vez más comunes a lo largo de la pandemia de Covid-19"

Ansiedad

Se refiere a un conjunto de estados emocionales que surgen cuando se percibe una amenaza potencial durante el trabajo; estos estados podrían ser frecuentes o infrecuentes. Estos estados emocionales, que se manifiestan como temor, delirios, disgusto y problemas de conducta en el lugar de trabajo, el hogar y los entornos sociales, son las enfermedades mentales más prevalentes en sí mismas. El sistema neurológico se activa por estos estados emocionales, que pueden experimentarse externa o internamente. Esto puede provocar padecimientos de ansiedad que se manifiestan como gestos de conducta que, entre otras cosas, pueden provocar sensaciones de inquietud, depresión e inquietud.

Insomnio

La dificultad en dormir durante la noche se produce debido a la situación laboral, sin embargo, aquellos que perciben naturalmente el ciclo regular del sueño



también sufren episodios ocasionales de depresión y son más propensos a desarrollar insomnio crónico a largo plazo. Dado que dormir durante el día también puede afectar los patrones de sueño, se requiere terapia para identificar problemas psicológicos y brindar soluciones para regular el sueño y reducir la ansiedad provocada por el insomnio.

Fatiga

Además de ralentizar los procesos mentales y provocar ocasionalmente problemas espontáneos de memoria en el trabajo, la fatiga es la reacción del organismo a las dificultades y/o a la incapacidad de realizar tareas físicas con la fuerza normal que se suele realizar. El esfuerzo mental excesivo también puede provocar fatiga en el cerebro; esto es especialmente frecuente en educadores, educandos y científicos los cuales laboran muchas horas y por encima de la habilidad de su memoria, lo que puede dar lugar a confusión, errores y resultados potencialmente desastrosos a la hora de tomar decisiones.

Irritabilidad

Es una respuesta a sentimientos de rabia y resentimiento hacia un daño a causa y/o un peligro difícil de contener en una zona de trabajo. Los síntomas son más notorios cuando provienen de irritación interna (producida por una enfermedad que afecta al cuerpo) e irritación externa del lugar de trabajo, interacciones con compañeros de trabajo y su jefe inmediato. Sudoración y trastornos bipolares (cambios constantes de humor).

Amargura

Cuando no se acata una tarea o una finalidad planificada, se produce una respuesta de irritación que suele derivar en amargura, ira y agonía. En general, se trata de estar irritado y/o molesto con gestos y críticas desagradables, en



consecuencia, se trata de una depresión que provoca malestar negativo en el desempeño laboral. En ocasiones, se trata de expresiones ofensivas dirigidas hacia una persona en concreto, lo que lleva al resentimiento. En gran parte de los casos, se ha derivado de haber tenido una promesa incumplida, lo que da lugar a decepción e injusticia. Cuando un jurado está revisando una investigación, por ejemplo, puede expresar su resentimiento diciendo cosas como: "estoy ocupado, no tengo tiempo, regrese otro día", lo cual sugeriría que el sujeto está siendo tratado con rudeza y aparentemente se le está dando prioridad. Esto es especialmente común cuando las mujeres están pasando por la menopausia o entrando en la etapa crítica de la misma.

Tristeza

Es una reacción que se produce ante circunstancias estresantes, como fracasar, necesitar atención, perder el trabajo, cometer errores, tener baja autoestima, perder un familiar por la enfermedad COVID-19, etc., que provoca desgaste físico y psicológico y se traduce en un estado de ánimo desdichado, ataques de llanto, expresión deprimida y la vivencia de una situación desagradable. Cabe señalar que la tristeza dura poco tiempo, desde el momento en que aparece, la parte neuro cerebral recibe la sensación y luego la evoca al experimentarla.

Situación actual de los docentes contratados

Arboleda, & Bedoya (2017). Además de la propagación de un virus traumático, la situación actual de los docentes contratados en el mercado laboral es problemática debido a las limitadas oportunidades laborales que trajo consigo la pandemia. Esto ha provocado la aparición de estrés laboral y la necesidad de medidas preventivas y correctivas que conllevan riesgos para la carrera profesional

Megías (2019). La posición de los docentes contratados es crítica en este orden de consideraciones, lo que resulta sorprendente dada la intensa presión laboral



que ha generado la pandemia de Covid-19. Esto lleva a la complementariedad de apoyarlos individualmente, lo que permite la creación del estudio comparativo más completo.

Vigencia de contrato de docentes

Mosquera Pérez, Navarro De Pablos, & Mosquera (2018). Es el tiempo o extensión de la tarea que se asigna de acuerdo a tu historial académico, las calidades del currículo y la proporcionalidad de la continuidad, durante el cual debe evidenciarse que se cuenta con presupuesto suficiente para una compensación adecuada.

Martínez (2019). Aunque el alcance y la importancia de la indagación de articulación, o todos los trabajos que comprenden actividades de asistencia, son bien reconocidos y ayudarían a comprender el carácter colaborativo del trabajo, tales componentes serían severamente enmascarados por las conceptualizaciones de la exploración y, como producto, se subestimaron en su administración. (p. 43)

2.3. Marco conceptual

Agotamiento

Es una persona que ha llegado a la limitación de sus resistencias físicas y mentales en el trabajo, lo que le provoca agotamiento, le hace incapaz de reaccionar adecuadamente a las tareas planificadas y le agota emocionalmente.

Activación del sistema nervioso

La médula espinal, el tronco encefálico y el hipotálamo son los lugares donde se produce la activación del SNA. Recordemos que el hipotálamo es un centro de reacción del órgano a las estimulaciones externas, lo que muchas veces desencadena la activación de sus órganos.



Cambio de estado anímico

Son respuestas que se modifican por sí solas ante un estímulo o peligro; pueden derivar en conductas agresivas o pasivas que alteran el equilibrio de la mente y provocan sentimientos de enfado, rabia o frustración.

Conflicto laboral

Los problemas laborales surgen de discusiones entre compañeros de trabajo y disputas por puestos, lo que genera competencia entre ellos. Estos problemas pueden incluir conflictos intrapersonales, conflictos interpersonales y conflictos entre personal designado y de confianza en una entidad pública o privada en particular.

Desesperación

Es una respuesta instintiva ante un incidente desfavorable y/o un peligro inminente. En el lugar de trabajo, esto puede ocurrir en situaciones en las que la seguridad física y el bienestar de los individuos están en riesgo.

Desgaste emocional

Esto le provoca un colapso emocional porque se ve abrumado emocionalmente por las agresiones, ya que está bajo demasiada tensión para poder manejarlas. Esto lo desgasta mental y físicamente y lo hace sentir pesado y agotado.

Estresores

Los factores estresantes incluyen condiciones o entornos que provocan manifestaciones de estrés, así como conductas y/o componentes que generan estrés en el trabajo. Tal es el ejemplo, la existencia de COVID-19, el cual se transmite de individuo a individuo y estresaría a mucha gente, ya que puede provocar muertes.

Etapas andropausia

El cambio continuo en el carácter, particularmente en forma de irritación y falta de deseo sexual, afecta el desempeño de los empleados en instituciones públicas o privadas.

Enfermedad psicológica

Las finalidades y metas para un año inclusive se dividirían en varios meses, varias semanas y muchos días, cada uno con una fecha límite para su acatamiento.

Neuróticas

Trata de anomalías sensoriales provocadas por problemas psicológicos o enfermedades que afectarían el área de trabajo, el entorno social y el hogar porque se manifiestan como "neurosis", que se caracteriza por síntomas de ansiedad, preocupación, excentricidad o angustia.

Síndrome de Burnout

Una forma de caracterizar esta manifestación es como un sentimiento de fracaso y/o cansancio que desaparece tras un gran esfuerzo. Se caracteriza por problemas emocionales y malos sentimientos ante una amenaza a la integridad física.

Trastorno bipolar

Experimenta malos sentimientos durante largos períodos de tiempo antes de obtener el tipo de tratamiento oportuno ya que muestra signos de melancolía, remordimiento, celos e ira, sentimientos que se agravan hasta convertirse en depresión maníaca.

Tensiones

Es una respuesta al estrés, que a su vez conduce a la tristeza, la preocupación y la rabia provocadas por dificultades financieras, rupturas matrimoniales, presión en el lugar de trabajo y pérdida de miembros de la familia.

Trastorno por el cumplimiento laboral

Se trata de condiciones que surgen al realizar el trabajo y que afectan tanto la percepción precisa de las tareas planificadas como el desempeño óptimo de las funciones.



Definición de categoría de análisis Estrés laboral por Coronavirus

Cruz (2018), el término latino "strictus", la cual es participio del verbo "stringere" y significaría apretar o atar firmemente, es de donde surgió la palabra "stress". El término fue usado primeramente por Walter B. Cannon y luego por Hans Selye, que se considera el fundador del estrés.

Situación actual de los docentes contratados

Battle, (como se citó en Quijano, 2020). Si bien transmitir conocimientos es una parte importante de la educación, Para ayudar al desarrollo integral de una persona y estimular el crecimiento de sus procesos cognitivos que le permiten comprender e influir en el mundo que la rodea también es necesario ofrecerle oportunidades de aprendizaje. En consecuencia, el papel del docente debe ir más allá de simplemente transmitir conocimientos; en cambio, debe ayudar a los estudiantes a adquirir una gama de capacidades que amplíen su base de conocimientos y mejoren el estado actual de la educación. (p.4)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Método aplicado en la investigación

Teoría fundamentada. Es la base de la actuación del investigador, sobre la que se desarrollan las ideas y que son coherentes con la información recogida durante el periodo de exploración.

Teoría narrativa. A lo largo de la entrevista se desarrolla el relato de la situación actual de los docentes contratados y el estrés laboral provocado por el coronavirus.

La exploración se diseñará desde un enfoque fundamental que permitirá la recaudación de información sobre la circunstancia actual de los docentes contratados de la localidad de Cabanillas y la impactación del estrés laboral vinculado con el coronavirus.

3.2. Tipo de investigación

La exploración se enmarca dentro de la fenomenología no experimental debido a su naturaleza.

3.3. Diseño de investigación

En esta exploración se ha elegido un diseño en el que el explorador captura las entrevistas audiovisuales con los instructores contratados usando una guía de entrevistas.



3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

Está compuesto por profesores contratados por escuelas públicas, y sus situaciones actuales que se han visto influenciadas por la epidemia de Covid-19.

3.4.2. Muestra

Integrado por 196 profesores contratados que se han visto afectados por las inclemencias de la pandemia de Covid-19.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.5.1. Técnicas de la investigación

Entrevista. Los instructores contratados serán entrevistados, por lo que es importante ponerse en contacto directamente con ellos para obtener la información necesaria.

3.5.2. Instrumentos de la investigación

La grabación audiovisual de la guía de entrevista, que adopta la forma de un cuestionario con varias preguntas, permitirá el análisis e interpretación de la información.

Dado que esta cuestión se plantea constantemente en todas las situaciones, los instructores contratados son la fuente principal de información con respecto al estrés laboral provocado por el coronavirus.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

Tabla 2

Nivel de estrés laboral por COVID 19

	Frecuencias	Proporciones	Proporciones válidas	Proporciones acumuladas
Regular	81	41,3	41,3	41,3
Alto	115	58,7	58,7	100,0
Total	196	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario.

Tabla 3

Nivel de la situación actual de los docentes contratados

	Frecuencias	Proporciones	Proporciones válidas	Proporciones acumuladas
Desfavorable	24	12,2	12,2	12,2
Medianamente favorable	100	51,0	51,0	63,3
Favorable	72	36,7	36,7	100,0
Total	196	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario.

Tabla 4

Tabla cruzada estrés laboral por COVID 19 y la actual situación de los docentes contratados

		Situación actual de los docentes contratados			Total
		Desfavorable	Medianamente favorable	Favorable	
Estrés laboral por COVID 19	Regular	34 _a	25 _a	22 _a	81
		17,3%	12,8%	11,2%	41,3%
	Alto	59 _a	29 _a	27 _a	115
		30,1%	14,8%	13,8%	58,7%
	Total	93	54	49	196
		47,4%	27,6%	25,0%	100,0%

Nota. Matriz de datos SPSS.

Tabla 5

Tabla cruzada estrés de cumplimiento laboral inducido por el Coronavirus 19 y la actual situación de los docentes contratados.

		Situación actual de los docentes contratados			Total
		Desfavorable	Medianamente favorable	Favorable	
Estrés de cumplimiento laboral por COVID 19	Bajo	29 _a	13 _a	1 _a	43
		14,8%	6,6%	0,5%	21,9%
	Regular	21 _a	7 _a	2 _a	30
		10,7%	3,6%	1,0%	15,3%
	Alto	95 _a	22 _a	6 _a	123
		48,5%	11,2%	3,1%	62,8%
Total		145	42	9	196
		74,0%	21,4%	4,6%	100,0%

Nota. Matriz de datos SPSS.

Tabla 6

Tabla cruzada estrés laboral económica inducido por el Coronavirus 19 y la actual situación de los docentes contratados

		Situación actual de los docentes contratados			
		Desfavorable	Medianamente favorable	Favorable	Total
Estrés laboral económica por COVID 19	Bajo	24 _a	4 _a	1 _a	29
		12,2%	2,0%	0,5%	14,8%
	Regular	29 _a	12 _a	2 _a	43
		14,8%	6,1%	1,0%	21,9%
	Alto	92 _a	26 _a	6 _a	124
		46,9%	13,3%	3,1%	63,3%
Total		145	42	9	196
		74,0%	21,4%	4,6%	100,0%

Nota. Matriz de datos SPSS.

Tabla 7

Tabla cruzada estrés laboral psicológico inducido por el Coronavirus 19 y la actual situación de los docentes contratados

		Situación actual de los docentes contratados			
		Desfavorable	Medianamente favorable	Favorable	Total
Estrés laboral psicológico por COVID 19	Bajo	14 _a	3 _a	1 _a	18
		7,1%	1,5%	0,5%	9,2%
	Regular	26 _a	5 _a	1 _a	32
		13,3%	2,6%	0,5%	16,3%
	Alto	105 _a	34 _a	7 _a	146
		53,6%	17,3%	3,6%	74,5%
Total		145	42	9	196
		74,0%	21,4%	4,6%	100,0%

Nota. Matriz de datos SPSS.

4.1.1. Interpretación de los resultados

Correspondiente a la tabulación 1 se menciona que 115 docentes contratados manifiestan que los niveles de estrés son altos ello con una proporción del 58.7%, sin embargo 81 docentes exponen niveles de estrés regular ello con 41.3%.

De acuerdo con la tabla 2 respecto a la situación laboral se menciona que 100 docentes creen que la situación laboral actual se halla en una escala medianamente favorable ello con un 51%, mientras que 72 docentes creen que la situación laboral actual se encuentran niveles favorables ello con una proporción del 36.7%, por otro lado, 24 docentes mencionan que la situación actual de los docentes se halla en una escala desfavorable ello con un porcentaje del 12.2%.

En vinculación con la tabulación 3, que componen nuestro estudio y utilizan como unidad de análisis a los docentes, se reporta que 59 docentes reportan altos niveles de estrés laboral ocasionado por el COVID 19, lo que permite conocer la situación actual de los docentes contratados sean desfavorables ello con un porcentaje del 30.1%, mientras que 34 docentes presentan un estrés laboral con un nivel regular lo que permite que la situación actual de los docentes contratados sea desfavorable, sin embargo solo 22 docentes presentan estrés laboral en un nivel regular lo que permite que la situación laboral de los docentes contratados sea favorable ello con un porcentaje del 11.2%.

En relación con la tabla 4, se exponen 95 docentes presentan estrés de cumplimiento laboral por COVID 19 en un nivel alto por lo que las situaciones actuales de los docentes contratados son desfavorables ello con un porcentaje del 48.5%, así mismo 21 docentes presentan estrés de cumplimiento laboral por COVID 19 se halla en una escala regular por lo que la situación actual de los docentes contratados es medianamente favorable ello con un porcentaje del 10.7%.

En relación con la tabla 5 donde 92 docentes presentan estrés laboral económica por COVID 19 ello en un nivel alto por lo que la situación actual de los docentes contratados es desfavorable ello con un porcentaje del 46.9%, así mismo 29 docentes presentan estrés laboral económica por COVID 19 se halla en una escala regular por lo que la situación actual de los docentes contratados es medianamente favorable ello con un porcentaje del 14.8%.

En relación con la tabla 6 donde 105 docentes presentan estrés laboral psicológico por COVID 19 ello en un nivel alto por lo que las situaciones actuales de los docentes contratados son desfavorables ello con un porcentaje del 53.6%, así mismo 26 docentes presentan estrés laboral psicológico por COVID 19 está en una escala regular por lo que la situación actual de los docentes contratados es medianamente favorable ello con un porcentaje del 13.3%.

Pruebas de normalidad

Tabla 8

Pruebas de normalidad de las dimensiones y variables de exploración

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral por COVID 19	,390	196	,000	,667	196	,000
Estrés de cumplimiento laboral por COVID 19	,389	196	,000	,677	196	,000
Estrés laboral económica por COVID 19	,450	196	,000	,576	196	,000
Estrés laboral psicológico	,385	196	,000	,625	196	,000
Situación actual de los docentes	,450	196	,000	,582	196	,000
a. Corrección significante de Lilliefors						

Nota. Matriz de datos.

Interpretación

Nuestra exploración superó los 50, entonces, se interpretarían los hallazgos de estadísticas de Kolmogorov – Smirnov tomando en cuenta nuestra información no expone normalidad debido a que $p < 0,05$ no superaría un 0.05 o 5% y se concluiría que nuestra información no presenta normalidad así que se optaría por el análisis estadístico de Rho Spearman.

4.2. Proceso de la prueba de hipótesis

Hipótesis General

Hay vinculación significativa entre el estrés laboral inducido por el Coronavirus 19 y la actual situación de los educadores contratados en Cabanillas, 2021.

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No hay vinculación significativa entre el estrés laboral inducido por el Coronavirus y la actual situación de los educadores contratados en Cabanillas, 2021.

Ha: Hay vinculación significativa entre el estrés laboral inducido por el Coronavirus y la actual situación de los educadores contratados en Cabanillas, 2021.

2. Elección del nivel de significancia

$\alpha = 0,05$

3. Selección de la prueba estadística

Se empleo la evaluación de Rho Spearman, se ha asumido a los que integran la muestra como escogidos aleatoriamente y se han ejecutado los procesos que son relevantes en su totalidad.

4. Lectura de P – valor

Si P – valor está por debajo del nivel significativo se procederá a aceptarse el examen de hipótesis, si p – valor está por encima del nivel significativo se procederá a aceptarse la Ho.

Tabla 9

Relación entre el estrés laboral inducido por el Coronavirus 19 y la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021.

		Estrés laboral por COVID 19		Situación actual de los docentes contratados
Rho de Spearman	Estrés laboral por COVID - 19	Coeficiencia		
		vinculante	1,000	,659
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	196	196
	Situación actual de los docentes contratados	Coeficiencia		
		vinculante	,659	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	196	196

Nota: Elaboración propia.

Decisión estadística

Si tuviéramos que decidir si aceptarse o rechazarse el H_a basándose en una examinación estadística, consideraríamos los siguientes factores.

Criterio: regla de decisión

P valor $> 0,05$: Aceptaríamos la H_0 y rechazaríamos la H_a .

P valor $< 0,05$: Aceptaríamos la H_a y rechazaríamos la H_0 .

Interpretación:

En concordancia a la tabulación 8 se observa que p valor es de 0.000 está por debajo del nivel representativo ($0.000 < 0.05$), se procede a rechazarse la H_0 y aceptarse la H_a , se alude que hay vinculación significativa en el estrés laboral inducido por el Coronavirus 19 y la actual situación de los educadores contratados en Cabanillas, 2021.

La coeficiencia vinculante Rho Spearman tuvo como resultado = 0.659 que representaría un vinculante moderada.

Prueba de Hipótesis específica 1

Hay vínculo significativo entre el estrés de cumplimiento laboral inducido por el Coronavirus 19 y la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021.

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No hay vínculo significativo entre el estrés de cumplimiento laboral inducido por el Coronavirus 19 y la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021.

Ha: Hay vínculo significativo entre el estrés de cumplimiento laboral inducido por el Coronavirus 19 y la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021.

2. Criterio: regla de decisión

P valor > 0,05: Aceptaríamos la Ho y rechazaríamos la Ha.

P valor < 0,05: Aceptaríamos la Ha y rechazaríamos la Ho.

Tabla 10

Relación entre el estrés de cumplimiento laboral inducido por el Coronavirus 19 y la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021.

		Estrés de cumplimiento laboral por COVID - 19		de Situación actual de los docentes contratados	
Rho de Spearman	Estrés de cumplimiento laboral por COVID - 19	Coeficiencia vinculante	1,000	,890	
		Sig. (bilateral)	.	,016	
		N	196	196	
	Situación actual de los docentes contratados	Coeficiencia vinculante	,890	1,000	
		Sig. (bilateral)	,016	.	
		N	196	196	

Nota: Elaboración propia.

Interpretación:

En concordancia a la tabulación 9 se observa que p valor es 0.016, está por debajo del nivel representativo ($0.016 < 0.05$), se procede a rechazarse la H_0 y aceptarse la H_a , se alude que hay vinculación significativa en el estrés de acatamiento laboral inducido por el Coronavirus 19 y la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021.

La coeficiencia vinculante Rho Spearman tuvo como resultado = 0.890 que representaría un vinculante positiva alta.

Prueba de Hipótesis específica 2

Hay vínculo significativo entre el estrés laboral economía inducido por el Coronavirus 19 y la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021.

1. Formulación de hipótesis estadísticas

H_0 : No hay vínculo significativo entre el estrés laboral economía inducido por el Coronavirus 19 y la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021.

H_a : Hay vínculo significativo entre el estrés laboral economía inducido por el Coronavirus 19 y la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021.

2. Criterio: regla de decisión

P valor $> 0,05$: Aceptaríamos la H_0 y rechazaríamos la H_a .

P valor $< 0,05$: Aceptaríamos la H_a y rechazaríamos la H_0 .

Tabla 11

Relación entre el estrés laboral economía inducido por el Coronavirus 19 y la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021.

			Estrés laboral economía por COVID - 19	Situación actual de los docentes contratados
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiencia vinculante	1,000	,810
	económica por	Sig. (bilateral)	.	,001
	COVID - 19	N	196	196
	Situación	Coeficiencia vinculante	,810	1,000
	actual de los	Sig. (bilateral)	,001	.
	docentes contratados	N	196	196

Nota: Elaboración propia.

En concordancia a la tabulación 10 se expone que p valor es 0.001, está por debajo del nivel representativo ($0.001 < 0.05$), se procede a rechazarse la H_0 y aceptarse la H_a , se alude que hay vinculación significativa en el estrés laboral economía inducido por el Coronavirus 19 y la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021.

La coeficiencia vinculante Rho Spearman tuvo como resultado = 0.810 que representaría un vinculante positiva alta.

Prueba de Hipótesis específica 3

Hay vínculo significativo entre el estrés laboral psicológico inducido por el Coronavirus 19 y la actual situación de los contratos de los docentes en Cabanillas, 2021.

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No hay vínculo significativo entre el estrés laboral psicológico p inducido por el Coronavirus 19 y la actual situación de los contratos de los docentes en Cabanillas, 2021.

Ha: Hay vínculo significativo entre el estrés laboral psicológico inducido por el Coronavirus 19 y la actual situación de los contratos de los docentes en Cabanillas, 2021.

2. Criterio: regla de decisión

P valor > 0,05: Aceptaríamos la Ho y rechazaríamos la Ha.

P valor < 0,05: Aceptaríamos la Ha y rechazaríamos la Ho.

Tabla 12

Relación entre el estrés laboral psicológico inducido por el Coronavirus 19 y la actual situación de los contratos de los docentes en Cabanillas, 2021

		Estrés laboral psicológico COVID - 19	Situación actual por de los docentes contratados
Rho de Spearman	Estrés laboral psicológico por COVID - 19	Coeficiencia vinculante	1,000 ,740
		Sig. (bilateral)	. ,003
		N	196 196
	Situación actual de los docentes contratados	Coeficiencia vinculante	,740 1,000
		Sig. (bilateral)	,003 .
		N	196 196

Nota: Elaboración propia.

En concordancia a la tabulación 10 se expone que p valor es 0.740, está por debajo del nivel representativo ($0.003 > 0.05$), se procede a rechazarse la Ho y aceptarse la Ha, se alude que hay vinculación significativa en el estrés laboral

psicológico inducido por el Coronavirus 19 y la actual situación de los contratos de los docentes en Cabanillas, 2021.

La coeficiencia vinculante Rho Spearman tuvo como resultado = 0.740 que representaría un vinculante positiva alta.

4.3. Discusión de resultados

En esta exploración se ha podido hallar que (p calculado = 0.000) < (p tabular = 0.05), mediante la evaluación Rho - Spearman, hecho que deja entrever que hay una asociación de las variables. Tales hallazgos han afluido en la indagación de Anyerla et al. (2019), en la cual los hallazgos más destacables muestran que la excesiva cantidad de trabajos y tareas, junto con la falta de tiempo para realizar los trabajos asignados por los profesores, son los elementos que provocan la mayor proporción de estrés. Estos factores se vinculan con síntomas de estrés, como somnolencia y mayor necesidad de sueño como resultado del tiempo limitado y la alta demanda de responsabilidades a las que se enfrentan estos estudiantes. Esto queda aún más confirmado por el hecho de que gran parte de tales educandos tendrían entre 23 y 37 años y que a menudo tienen que trabajar además de sus responsabilidades académicas para sustentar a sus familias y a sí mismos.

.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Correspondiente a la vinculación que hay entre el estrés laboral inducido por el Coronavirus 19 y la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021, se ha deducido que hay correlación significativa entre tales unidades de exploración, ello ratificado con la coeficiencia vinculante Rho Spearman ($r=0.659$), el P-valor de 0.000 es inferior al nivel significativo, en consecuencia, aceptamos la H_a y rechazamos la H_o .

SEGUNDA. Correspondiente a la vinculación que hay entre el estrés de cumplimiento laboral inducido por el Coronavirus 19 y la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021, se ha deducido que hay correlación significativa entre tales unidades de exploración, ello ratificado con la coeficiencia vinculante Rho Spearman ($r=0.890$), el P-valor de 0.016 es inferior al nivel significativo, se asumiría que hay vinculación significativa.

TERCERA. Correspondiente a la vinculación que hay entre el estrés laboral economía inducido por el Coronavirus 19 y la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021, se ha deducido que hay correlación significativa entre tales unidades de exploración, ello ratificado con la coeficiencia vinculante Rho Spearman ($r=0.810$), el P-valor de 0.001 es inferior al nivel significativo, se asumiría que hay vinculación significativa.

CUARTA. Correspondiente a la vinculación que hay entre el estrés laboral psicológica inducido por el Coronavirus 19 y la actual situación de los contratos de los docentes en Cabanillas, 2021, se ha deducido que hay correlación significativa entre tales unidades de exploración, ello ratificado con la coeficiencia vinculante Rho Spearman ($r=0.740$), el P-valor de 0.003 es inferior al nivel significativo, se asumiría que hay vinculación significativa.



RECOMENDACIONES

PRIMERA. Para comparar los hallazgos en términos de estrés y satisfacción laboral en diversos entornos y situaciones, es fundamental volver a aplicar la exploración a un mayor número de docentes a nivel nacional e internacional.

SEGUNDA. Sería recomendable crear un plan de acción para reducir los impactos del estrés. Esto se puede hacer mediante la celebración de conferencias, reuniones o charlas en las que se discutan los objetivos y las tácticas de la organización.

TERCERA. Fomentar en el colaborador la firma de contratos psicológicos que beneficien a las escuelas y al colaborador con el fin de crear un compromiso simbólico de su parte.

CUARTA. Se recomienda establecer áreas para actividades saludables vinculadas al bienestar laboral, que pueden incluir yoga, team building y pausas activas, entre otras.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, N. S. y Labanda, B. F. (2019). El desempeño laboral y carga de trabajo de los docentes de la Unidad Educativa la Maná, en Época de pandemia Covid-2019 (tesis pregrado). Universidad Técnica de Cotopaxi. La Maná – Ecuador. Recuperado en 4 de noviembre de 2021 de <http://repositorio.utc.edu.ec/jspui/bitstream/27000/7748/1/UTC-PIM-000358.pdf>
- Arboleda, O. H. V., & Bedoya, E. D. J. B. (2017). Una aproximación a los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de horas cátedra en la ciudad de Medellín. Uni-pluriversidad, 10(2), 22-35. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/unip/article/view/7908>
- Aguilar, J. D. M., & Paredes, G. R. (2021). Relación entre la vulneración del derecho de bonificación y su tratamiento en el proceso contencioso administrativo por preparación de clases de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local–San Martín, 2018. Revista Científica Ratio Iure, 1(1), 32-44. Recuperado en 5 de noviembre de 2021 de <https://revistas.unsm.edu.pe/index.php/rcri/article/view/126/104>
- Cabezas, C. (2021). Pandemia de la COVID-19: Tormentas y retos. Recuperado en 22 de octubre de 2021 de <https://www.scielo.org/article/rpmesp/2020.v37n4/603-604/>
- Calle, W. C., Hidalgo, G. F. A., & Navarrete, W. P. (2020). Estudio de los criterios del estrés laboral utilizando Mapas Cognitivos. Rev. Investigación Operacional, 41(5), pp. 689-698. Recuperado en 4 de noviembre de 2021 de <https://rev-inv-ope.pantheonsorbonne.fr/sites/default/files/inline-files/41520-11.pdf>



- Condori, J. I. (2021) El estrés laboral y clima organizacional en el contexto Covid-19 de los colaboradores de Tawa Consulting SAC (tesis pregrado). Lima, Perú. Recuperado en 22 de noviembre de 2021 de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71113/Condori_RJI-SD.pdf?sequence=1
- Churquipa, C. (2020). Gestión administrativa y su relación con el clima laboral en los Colegios Emblemáticos de la zona norte de la región Puno (tesis posgrado). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. San Miguel, Juliaca. Recuperado en http://www.repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/5645/T036_80405535_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz, María, Efraín López, Rocío Cruz, y María Llanillo. 2016. «El estrés laboral en México». Tópicos Selectos de Micro y Pequeñas Empresas (1):368-76.
- Dávalos, N. R. G., & Fernández, P. R. (2020). estrés en docentes en el contexto de la pandemia de covid-19 y la educación, FENOB una. Academicdisclosure, 1(1), 216-234. <https://revistascientificas.una.py/index.php/rfenob/article/view/89>.
- González, K. Y. (2021) Factores de estrés laboral asociados al cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón (tesis posgrado). Universidad César Vallejo. Piura, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61056>.
- Guerrón Villacís, N. M. (2020). El bono de desarrollo humano y la oferta laboral en Ecuador (tesis posgrado). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Recuperado en 5 de noviembre de 2021 de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31906/1/4902M.pdf>



- Londoño Ramírez, J. J., Plaza Gómez, M. T., & Hernández Riaño, H. E. (2020). El trabajo bajo presión: incidencia sobre las exigencias emocionales en los conductores de buses en la ciudad de Montería (Colombia). Revista ESPACIOS. ISSN, 798, 1015. Recuperado 27 de noviembre de 2021 de <https://w.revistaespacios.com/a20v41n24/a20v41n24p18.pdf>
- Mamani, V. (2020). Conocimiento y aplicación del índice de intervenciones terapéuticas neonatales para valorar la carga laboral del profesional de enfermería, Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales, Hospital Petrolero Obrajes (tesis pregrado). Universidad Mayor de San Andrés. La Paz, Bolivia. Recuperado en 4 de noviembre de 2021 de <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/24850/TM-1681.pdf?sequence=1>
- Martínez, L. M. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. Revista de Comunicación y Salud, 10(2), 301-321. Recuperado en 22 de octubre de 2021 de <http://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212/182>
- Martínez, P. D. (2019). Gestión del talento humano por competencias y la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes de Huancayo. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Megías, P. E. (2019). Mujeres y Universidad: situación actual y algunas propuestas para el cambio. Revista de Educación y Derecho, (20), p. 1-24, <https://revistes.ub.edu/index.php/RED/article/download/29700/30028>



- Monterrosa-Castro, Á., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., & Florez-Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195-213. Recuperado en 23 de octubre de 2021 de <https://revistas.unab.edu.co/index.php/medunab/article/view/3890>
- Mosquera Pérez, C., Navarro De Pablos, F. J., & Mosquera Adell, E. (2018). La formación como docentes de los contratados predoctorales. XV Foro internacional sobre la evaluación de la calidad de la investigación y de la educación superior. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/97538/fecies%20santander%202.pdf?sequence=1>
- Mieles Velásquez, C. P. (2021). Factores de estrés laboral y efectos en la salud: modelo desbalance esfuerzo recompensa y modelo demanda control. *Revista Centro Sur*, 5(2). Recuperado a partir de <https://centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/162>
- Otero, W. Gómez, M. Á. L. Ruiz, O. Marulanda, R. J. (2020). Procedimientos endoscópicos y pandemia COVID-19. Consideraciones básicas. *Rev Col Gastroenterol* [Internet]. 2020 Mar [consultado el 4 de diciembre de 2021]; 35 (1): 65-75. Recuperado en 23 de octubre de 2021 de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-99572020000100065&lng=en. <https://doi.org/10.22516/25007440.526> .
- Orozco-Rocha, K., & González-González, C. (2021). Familiarización y feminización del trabajo de cuidado frente al trabajo remunerado en México. *Debate Feminista*, 31(62) julio-diciembre de 2021, pp. 117-141. Recuperado en



https://debatefeminista.cieg.unam.mx/df_ojs/index.php/debate_feminista/articloe/view/2276

Quijano, M. W. (2020). Acompañamiento pedagógico directivo y el desempeño docente. Institución Educativa Monseñor Fidel Olivas Escudero. Ancash (tesis posgrado). Universidad César Vallejo. Chimbote, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44316>.

Parra, N., & Silva, A. (2021). Liderazgo efectivo directivo y su incidencia en relaciones interpersonales docentes en Escuela José Mejía Laraqueri. 593 Digital Publisher CEIT, 6(1), 39-46.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897546>.

Peñafiel-León, J. E., Ramírez-Coronel, A. A., Mesa-Cano, I. C., & Martínez-Suárez, P. (2021). Impacto psicológico, resiliencia y afrontamiento del personal de salud durante la pandemia por Coronavirus. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 40(3), 202-211. Recuperado en 28 de noviembre de 2021 de https://www.revistaavft.com/images/revistas/2021/avft_3_2021/1_impacto_psicologico_resiliencia.pdf

Rodríguez, C. E. L., Suarez, L. M. P., Quiroga, F. J. A., & Areiza, Y. C. (2020). Indicadores de rentabilidad, endeudamiento y ebitda en el entorno de la inversión en las plataformas tecnológicas. Un estudio en administradoras de fondos de pensiones. FACE: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, 20(1), 61-75. Recuperado en 1 de noviembre de 2021 de https://revistas.unipamplona.edu.co/ojs_viceinves/index.php/FACE/article/viewFile/4164/2494



- Salcedo, D. R. N., Vallejo, V. A. Q., & Falcón, V. V. (2021). Estrés Laboral y Salud General en Trabajadores Administrativos del área Bancaria. *Revista Scientific*, 6(21), 81-100.
http://www.indtec.com.ve/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/569/130
1
- Serrano, J. C. M., Giraldo, C. A. S., & Mahecha, Y. M. R. (2020). Ruta de atención psicosocial para docentes con síndrome de burnout a causa de la cuarentena generada por el COVID-19. *Revista de Investigación en Gestión Industrial, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo-GISST*, 2(2), 133-142. Recuperado en 29 de octubre de 2021 de Correo electrónico institucional: csilvagiral@uniminuto.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8023-8531>
- Reig-Botella, A., & Fernández, A. C. (2020). El impacto de la adicción al trabajo en las organizaciones: causas y repercusiones en el bienestar laboral de los trabajadores. *Revista de Investigación del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales*, (17), 3-24. Recuperado en 29 de noviembre de 2021 de <https://www.redalyc.org/journal/5819/581963108001/581963108001.pdf>
- Valdez Yapo, E. (2021) Estrés laboral por Coronavirus y sus efectos en la situación actual de docentes contratados de Instituciones Educativas Secundarias de nivel estatal de la provincia de San Román (tesis posgrado). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Juliaca, Perú
- Vera, J. (2015). Análisis De Las Causas Del Desempleo En Guayaquil Periodo 2010-2014. (trabajo académico). Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Económicas. Recuperado en 4 de noviembre de 2021 de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/9378/1> /AN



ALISIS%20DE%20LAS%20CAUSAS%20DEL%20DESEMPLEO%20EN
%20GUAYAQUIL%202010-2014.pdf

47



ANEXOS



Anexo 01. Matriz de consistencia

PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN
PG. ¿De qué forma el estrés laboral inducido por el Coronavirus es taxativo en la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021?	OG. El estrés laboral por Coronavirus es un factor negativo que determina la situación actual de los docentes contratados del distrito de Cabanillas-2021	HG. El estrés laboral inducido por el Coronavirus es una causal negativa que determina la situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021.	VARIABLE "X" Estrés laboral por Coronavirus VARIABLE Y Situación actual de los docentes contratados	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN: Cuantitativa MÉTODO(S) DE LA INVESTIGACIÓN: Teoría fundamentada Teoría narrativa TIPO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN: Correlacional DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental POBLACIÓN Está constituido por los 196 docentes contratados que laboran en instituciones
PREGUNTAS ESPECÍFICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
PE1. ¿De qué forma el estrés de cumplimiento laboral inducido por el Coronavirus es causal taxativa en la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021? PE2. ¿De qué forma el estrés laboral	OE1. Analizar el estrés de cumplimiento laboral inducido por el Coronavirus como causal taxativa en la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021. OE2. Describir, el estrés laboral económico inducido por	HE1. El estrés de El estrés de cumplimiento laboral inducido por el Coronavirus es una causal taxativa en la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021. HE2. El estrés laboral económico inducido por el Coronavirus es una		



económico inducido por el Coronavirus es causal taxativa en la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021?
PE3. ¿De qué forma el estrés laboral psicológico inducido por el Coronavirus es causal taxativa en la actual situación de los educadores contratados en Cabanillas, 2021?

el Coronavirus es una causal taxativa en la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021.
OE3. Identificar, el estrés laboral psicológico inducido por el Coronavirus es una causal taxativa en la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021.

causal taxativa en la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021.
HE3. El estrés laboral psicológico inducido por el Coronavirus es una causal taxativa en la actual situación de los docentes contratados en Cabanillas, 2021.

educativas públicas y la pandemia Covid-19 haya sido como factor determinante en su situación actual.

MUESTRA

Conformada por 196 docentes contratados del distrito de Cabanillas, quienes han sufrido las inclemencias de la pandemia Covid-19



Anexo 02. Instrumentos de la investigación

GUÍA DE ENTREVISTA



Apreciado docente.

Con mucho agrado me dirijo apreciado docente, Le agradeceré por su respuesta al siguiente cuestionario de entrevista: **ESTRÉS LABORAL POR CORONAVIRUS COMO FACTOR DETERMINANTE EN LA SITUACIÓN ACTUAL DE DOCENTES CONTRATADOS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE NIVEL ESTATAL DEL DISTRITO DE CABANILLAS-2021**

Edad:.....Sexo:.....Procedencia: Rural ☐ Urbano ☐
Distrito:.....Provincia:.....Región:.....
Tipo de vivienda: Material noble ☐ Adobe ☐
Datos Familiares: Miembros del hogar:
Mamá ☐ Papá ☐ N° de Hijos: ☐ Otros.....

FICHA DE ENTREVISTA:

- 1.- ¿Realizas sesiones de aprendizaje mediante Google Meet, para no contagiarte con COVID-19 y te ocasiona sobre carga laboral?
- 2.- ¿Con las órdenes del director del colegio trabaja bajo presión?
- 3.- ¿Cuándo existe los problemas laborales echas la culpa al compañero (a) de trabajo?
- 4.- ¿La remuneración que percibes como docentes contratados de parte de la institución educativa en tiempos de pandemia con ello estas satisfecho?
- 5.- ¿Cómo docente contratado en una institución educativa pública cuando es tu remuneración mensual?
- 6.- ¿La remuneración que percibes por el trabajo que realizas en institución educativa en tiempos de pandemia, estas satisfecho?



- 7.- ¿Consideras difícil, conseguir trabajo en tiempo de pandemia COVID-19?
- 8.- ¿En algún momento te has prestado dinero del Banco (entidad financiera)?
- 9.- ¿Tienes miedo que te contagie por Coronavirus, en su centro de trabajo y/o en la calle?
- 10.- ¿Al escuchar la cantidad de fallecidos por Coronavirus, te ha generado insomnio?
- 11.- ¿Después de tu jornada laboral sientes fatiga en tu organismo?
- 12.- ¿Para evitar más contagios de virus COVID-19 estuviste en aislamiento social en su domicilio y esta ha cambiado tu estado anímico (irritabilidad)?
- 13.- ¿En algún momento te has puesto discutir con tu compañero (a) de trabajo?
- 14.- ¿Al ver fallecido tu compañero (a) de trabajo, has sentido sensación de tristeza?
- 15.- ¿Por qué eres docente contratado te alargan horas de trabajo?
- 16.- ¿Por qué eres docente contratado te acortan horas de trabajo?
- 17.- ¿Cómo docente, te contrataron en institución educativa por cuánto tiempo?



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: NELLY EMELDA GOMEZ PARI
- 1.2. Validado por: MGT. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- 1.3. Título de la investigación:
ESTRÉS LABORAL POR CORDNAVIRUS COMO FACTOR DETERMINANTE EN LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL DISTRITO DE CABANILLAS - 2021
- 1.4. Nombre del instrumento:

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																X				
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																X				
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																X				
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																X				
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																X				
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																X				
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																X				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																X				

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%
- V. OBSERVACIONES: NINGUNA
- LUGAR Y FECHA: JHUACA, 10 DE NOVIEMBRE DEL 2021

FIRMA DEL EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: NELLY EMELDA GOMEZ PARI
- 1.2. Validado por: Dr. ARNALDO YANA TORRES
- 1.3. Título de la investigación: ESTRES LABORAL POR CORONAVIRUS COMO FACTOR DETERMINANTE EN LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL DISTRITO DE CABANILLAS - 2021
- 1.4. Nombre del instrumento:

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																X				
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																X				
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																X				
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																X				
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																X				
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																X				
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																X				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																X				

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EXCELENTE
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%
- V. OBSERVACIONES:
- LUGAR Y FECHA: JULIACA, 10 NOVIEMBRE DEL 2025



FIRMA DEL EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: NELLY EMELDA GOMEZ PARI
- 1.2. Validado por: Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR
- 1.3. Título de la investigación:
ESTRES LABORAL POR CORONAVIRUS COMO FACTOR DETERMINANTE EN LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL DISTRITO DE CABANILLAS - 2021
- 1.4. Nombre del instrumento:

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Está formado con lenguaje apropiado.																		X		
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X		
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																		X		
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		X		
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																		X		
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																		X		
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																		X		
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																		X		
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																		X		
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																		X		

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EXCELENTE
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%
- V. OBSERVACIONES: NINGUNA
- LUGAR Y FECHA: JULIACA, 10 DE NOVIEMBRE DEL 2025


FIRMA DEL EXPERTO



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 15/12/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: NELLY EMELDA GOMEZ PARI

Dirección: URB. ANEXO LA VICTORIA MZ. B1 LT. 1C

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 42104911

Teléfono: 951994165 email: nellygomezpari@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRIA EN EDUCACION

Escuela Profesional o Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACIÓN

Asesor: Dr. LEONEL SUASACA PELINCO

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐

Tesis ☒

Trabajo de Suficiencia Profesional ☐

Trabajo Académico ☐

Título: ESTRÉS LABORAL POR CORONAVIRUS COMO FACTOR DETERMINANTE EN LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS
DOCENTES CONTRATADOS DEL DISTRITO DE CABANILLAS-2021

Palabras claves, (3 a 5 términos): ESTRÉS, SATISFACCIÓN LABORAL, DOCENTE.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

1,2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Titulo ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☒

Internacional

☐

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P34

Firma de Autor



huella digital

15/12/2025

Fecha