



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



ESTRÉS LABORAL POR COVID - 19 Y SU INFLUENCIA
EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE UNIDAD
GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE
SAN ROMÁN - 2021

TESIS PRESENTADA POR:
JUAN RICHARD ARPITA UCHIRI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA - PERÚ
2024



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

ESTRÉS LABORAL POR COVID - 19 Y SU INFLUENCIA
EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE UNIDAD
GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE
SAN ROMÁN - 2021

TESIS PRESENTADA POR:

JUAN RICHARD ARPITA UCHIRI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO :

Dr. RODOLFO FREDY ARPASI CHURA

MIEMBRO DEL JURADO :

Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

MIEMBRO DEL JURADO :

Mgtr. ARNALDO YANA TORRES

ASESOR DE TESIS :

Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :

GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 263-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 28 de agosto del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2023-010865, presentado por el (la) Bachiller **ARPITA UCHIRI JUAN RICHARD**, con número de DNI. **42161248**, asignado (a) con código de matrícula **21328827**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial Azángaro.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **ARPITA UCHIRI JUAN RICHARD**, con número de DNI. **42161248**, asignado (a) con código de matrícula **21328827**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **ESTRÉS LABORAL POR COVID - 19 Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE UNIDAD GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE SAN ROMÁN - 2021** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 18 de setiembre del 2023. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/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 COVID - 19 Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE UNIDAD GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE SAN ROMÁN - 2021** Elaborado por el (la) Bachiller **ARPITA UCHIRI JUAN RICHARD**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. RODOLFO FREDY ARPASI CHURA
Miembro del Jurado	:	Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Miembro del Jurado	:	Mgtr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor de Tesis	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

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

Fecha	:	Jueves 29 de agosto del 2024
Hora	:	04:00 q.m.
Lugar	:	Aula N° 310 EPG - UANCV - JULIACA

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

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

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

Cc./Archiv.EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Asesor (01)

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0251-2024-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 08 de Abril del 2024

VISTOS:

El expediente N°. 000112, Presentado por el (a) Bachiller. **ARPITA UCHIRI JUAN RICHARD**, con número de DNI **42161248** y con Código de matrícula N.° **21328827**, quien solicita cambio de la terna del jurado y asesor del Proyecto de Tesis titulado: **ESTRÉS LABORAL POR COVID - 19 Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE UNIDAD GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE SAN ROMÁN - 2021** Líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención en **ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez". Sede Azangaro.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente No. 000112, el Bachiller. **ARPITA UCHIRI JUAN RICHARD**, solicita el cambio de la terna del jurado del comité de investigación y asesor de la tesis titulada: **ESTRÉS LABORAL POR COVID - 19 Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE UNIDAD EDUCATIVA LOCAL DE SAN ROMÁN - 2021** Aprobado con Resolución Directoral N.° 033-2023-USA-EPG/UANCV, de fecha 09 de marzo del 2022, en el que se le asignó como presidente al Dr. Pío Napoleón Vilca Ramos, el mismo que se cambia por indisponibilidad de tiempo, primer miembro al Mgtr. Fidel Caracela Borda, el mismo que se cambia por no tener vínculo laboral, segundo miembro al Dr. Jesús Mamani Mamani el mismo que se cambia por indisponibilidad de tiempo, asesor al Dr. Javier Alfredo Amanqui Condori, el mismo que se cambia por no tener vínculo laboral.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 31 de enero 2022, registrado en el Folio N° 3074 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 LA TERNA DEL JURADO DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN Y ASESOR para su revisión de la Tesis titulada: **ESTRÉS LABORAL POR COVID - 19 Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE UNIDAD GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE SAN ROMÁN - 2021** presentado por el (a) Bachiller. **ARPITA UCHIRI JUAN RICHARD**, de la maestría en **EDUCACIÓN**, conformado por los siguientes docentes:

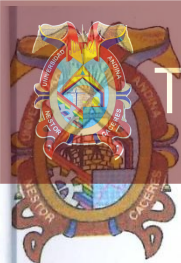
Presidente	: Dr. RODOLFO FREDY ARPASI CHURA
Primer Miembro	: Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER
Segundo Miembro	: Mgtr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

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 POSGRADODr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (a)Cc./CARGO (01);
ARCHIVO EPG - 2024 (01);
INTERESADO (01)
LWCC@VURCH



RESOLUCION DIRECTORAL N° 033 - 2022- USA-EPG/UANCV

09 de marzo del 2022.

VISTOS:

El expediente N° 31007 de fecha 09 de febrero del 2022, presentado por el (la) BACHILLER **ARPITA UCHIRI JUAN RICHARD**, con DNI N° **42161248**, código de matrícula **21328827**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **ESTRÉS LABORAL POR COVID -19 Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE UNIDAD GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE SAN ROMÁN - 2021**. Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, para optar el grado de **MAGISTER** en: **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez **Sede Azángaro**.

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° 2720-2021-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 28 de diciembre del 2021, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente : **Dr. PIO NAPOLEON VILCA RAMOS**
 Primer miembro : **Mgtr. FIDEL CARACELA BORDA**
 Segundo miembro : **Mgtr. JESUS MAMANI MAMANI**

Que, con registro N° 3074 de fecha 31 de enero del 2022, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **ESTRÉS LABORAL POR COVID -19 Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE UNIDAD GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE SAN ROMÁN - 2021**, presentado por el (la) **Bachiller ARPITA UCHIRI JUAN RICHARD**, 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 COVID -19 Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE UNIDAD GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE SAN ROMÁN - 2021**, presentado por el (la) **Bachiller ARPITA UCHIRI JUAN RICHARD**, para obtener el grado académico de **MAGISTER** en: **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la UANCV, asesorado por el (la) **Mgtr. JAVIER ALFREDO CONDORI AMANQUI**.

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

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
 ESCUELA DE POSGRADO
 DIPLOMADO
 JULIACA
 Dr. Félix C. Ochatoma Paravicino
 DIRECTOR (e)

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
 ESCUELA DE POSGRADO
 JULIACA

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
 ESCUELA DE POSGRADO
 LUIS CHAYNA AGUILAR
 SECRETARIO ACADÉMICO

c.c/CARGO (03)
 ARCHIVO EPG-2021(01)
 INTERVENIDO (01)
 EPG/ISS



LOCAL DE SAN ROMÁN – 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%	20%	9%	17%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	10%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	1library.co Fuente de Internet	1%
4	mail.polodelconocimiento.com Fuente de Internet	1%
5	bdigital.dgse.uaa.mx:8080 Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to Universidad de Guadalajara Trabajo del estudiante	<1%
10	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%


12 **repositorio.unu.edu.pe**



TITULO	
ESTRÉS LABORAL POR COVID - 19 Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE UNIDAD GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE SAN ROMÁN - 2021	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	JUAN RICHARD ARPITA UCHIRI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42161248
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-0737-2193
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	RODOLFO FREDY ARPASI CHURA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02442507
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-4665-0792
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X



Miembro del jurado 2

Nombres Y Apellidos	ARNALDO YANA TORRES
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6740-5024
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: UNIDAD GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE SAN ROMÁN País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: SAN ROMÁN Distrito: JULIACA -15.48772, -70.15269 https://maps.app.goo.gl/PfV8gIKFY48m5q8J7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	MARZO 2024 – AGOSTO 2024
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



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CERDEÑA VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Jesús Mamani Mamani
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JUAN RICHARD ARPITA UCHIRI, identificado con DNI
Nro. 42161248 en mi condición de egresado de:

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

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

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

ESTRÉS LABORAL POR COVID - 19 Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE
UNIDAD GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE SAN ROMÁN - 2021

Asesorado por: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

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 09 de MAYO del 2025



FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)

Huella



DEDICATORIA

A Dios quien guía mi camino para lograr mis metas y propuestas y quien me ha dado la vida y fortaleza.



AGRADECIMIENTO

A los trabajadores de la Universidad Andina
"Néstor Cáceres Velásquez"



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	vii
AGRADECIMIENTO.....	viii
ÍNDICE GENERAL.....	ix
INDICE DE TABLAS	v
INDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	1
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.3.1. Justificación temporal.....	4
1.3.2. Justificación metodológica	4
1.3.3. Justificación teórica	4
1.3.4. Justificación social.....	5
1.3.5. Justificación de gestión	5
1.4. OBJETIVOS	5
1.4.1. Objetivo general	5
1.4.2. Objetivos específicos	5
1.5. HIPÓTESIS	6
1.5.1. Hipótesis general.....	6



1.5.2.	Hipótesis específicas.....	6
1.6.	VARIABLES E INDICADORES.....	6
1.6.1.	Variable independiente.....	6
1.6.2.	Variable dependiente	6
1.7.	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	8
2.1.1.	A nivel internacional	8
2.1.2.	A nivel nacional	12
2.1.3.	A nivel regional y/o local.....	15
2.2.	BASES TEÓRICAS	17
2.2.1.	Estrés laboral por Covid-19.....	17
2.2.2.	Gestión institucional	23
2.2.5.	Gestión comunitaria	25
2.3.	MARCO CONCEPTUAL	26
2.3.1.	Actores educativos	26
2.3.2.	Administración	26
2.3.3.	Conocimiento científico	26
2.3.4.	Decreto supremo.....	26
2.3.5.	Directriz	26
2.3.6.	Evaluación	27
2.3.6.	Especialista de la UGEL.....	27
2.3.7.	Enfermedad.....	27
2.3.8.	Estrés	27
2.3.9.	Propuesta	27



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN 28

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN 28

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA 29

3.3.1. POBLACIÓN..... 29

3.3.2. MUESTRA 29

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS 30

3.4.1. Técnicas 30

3.4.2. Instrumentos 30

3.4.3. Fuentes..... 31

3.5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO..... 32

3.5.1. Validez 32

3.5.2. Confiabilidad..... 32

3.6. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS 32

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS POR VARIABLES 34

CONCLUSIONES..... 57

RECOMENDACIONES 59

REFERENCIAS..... 61

APÉNDICE 68

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN 70

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN..... 70

MUESTRA..... 70

ANEXOS..... 73



INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables	7
Tabla 2	Estructura del cuestionario. Variable: Estrés laboral por COVID – 19.....	31
Tabla 3	Estructura del cuestionario. Variable: Gestión institucional.....	31
Tabla 4	Alfa de Cronbach.....	32
Tabla 5	¿Muestra Ud. tener trastornos de estrés y depresión durante la labor que desempeña?.....	35
Tabla 6	¿Muestra Ud. tener un estado de apatía y decaimiento frente a los usuarios durante el horario de atención?	37
Tabla 7	¿Tiene Ud. mucha sobrecarga laboral y no le alcanza el tiempo en el lugar donde se desempeña?	38
Tabla 8	¿Trabaja Ud. bajo condiciones adversas en la oficina donde se desempeña?.....	39
Tabla 9	¿Tiene Ud. prestamos de dinero de las entidades financieras estatales y privadas?.....	40
Tabla 10	¿Posee Ud. incertidumbre sobre el manejo del futuro económico de la sociedad?	41
Tabla 11	¿Fomenta Ud. el trabajo en equipo con los demás trabajadores de la UGEL?	42
Tabla 12	¿Promueve Ud. la coordinación y la cordialidad con los trabajadores de la UGEL?.....	43
Tabla 13	¿Aprecia Ud. si existe un proceso de control adecuado al personal administrativo?	44



Tabla 14	¿Practica Ud. la comunicación virtual y escrita con los compañeros de trabajo?.....	45
Tabla 15	¿Considera Ud. que promueve la interrelación con los demás trabajadores de la UGEL?.....	46
Tabla 16	¿Considera Ud. que promueve la interrelación con la comunidad educativa?	47



INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Teorías de gestión administrativa.....	25
Figura 2	¿Muestra Ud. tener trastornos de estrés y depresión durante la labor que desempeña?	35



RESUMEN

Este estudio investigativo **titula:** Estrés laboral por COVID-19 y su influencia en la gestión institucional de unidad gestión educativa local de San Román-2021. Cuyo **objetivo** general es determinar la influencia de estrés laboral por Covid-19 en la gestión institucional de Unidad Gestión Educativa Local San Román -2021. **Metodología:** se utilizó los datos cuantificables a través de tablas, figuras y la interpretación, **diseño** no experimental de carácter científico. Para ello; se trabajó con una **población** de 101 y se tomó como muestra a 80 trabajadores, para lo cual; se aplicó la **técnica** de recolección de datos, la entrevista y la encuesta, para lo cual se aplicó el **instrumento** como el cuestionario, también, se empleó el programa SPSS para el procesamiento estadístico y que mediante ello se procesaron los datos a nivel de frecuencia y con el porcentaje respectivo. **Resultados:** Los datos fueron analizados mediante regresión lineal por pasos y procesos. Los resultados revelaron que COVID-19 tiene un impacto negativo en la tarea laboral y en el impacto de la gestión institucional. Se concluye: que existe trabajadores con altos niveles de estrés en donde desencadena bajos niveles de rendimiento en el trabajo, impacto negativo en el desempeño laboral, incumplimiento de tareas, incumplimiento en las funciones asignadas, muestra falta de eficiencia y eficacia, afecta al resto de sus compañeros de trabajo, incremento de las tasas de ausentismo y presentismo laboral, menos interés en el trabajo, problemas de sueño, muestra actitudes de angustia, muestra incapacidad para relajarse, finalmente se concluye afectando la organización donde se labora.

Palabras clave: Estrés laboral, COVID-19, Gestión Institucional, Unidad de Gestión Educativa Local.



ABSTRACT

This research study is entitled: "Work stress due to COVID-19 and its influence on the institutional management of the local educational management unit of San Román-2021". Whose general objective is to determine the influence of work stress by Covid-19 on the institutional management of the San Román Local Educational Management Unit -2021. Methodology: quantifiable data was used through tables, figures and interpretation, non-experimental scientific design. For it; we worked with a population of 101 and 80 workers were taken as a sample, for which; The data collection techniques, the interview and the survey were applied, for which the instrument was applied, such as the questionnaire sheet, also, the SPSS program was used for statistical processing and through this the data was processed at the level of frequency and with the respective percentage.

Results: The data were analyzed by linear regression by steps and processes. The results revealed that COVID-19 has a negative impact on work tasks and the impact of institutional management. It is concluded: that there are workers with high levels of stress where it triggers low levels of performance at work, negative impact on job performance, non-compliance with tasks, non-compliance with assigned functions, shows lack of efficiency and effectiveness, affects the rest of the their co-workers, increased rates of absenteeism and labor presenteeism, less interest in work, sleep problems, shows attitudes of anguish, shows inability to relax, finally it is concluded that it affects the organization where they work.

Keywords: Work stress, COVID-19, Institutional Management, Local Educational Management Unit.



INTRODUCCIÓN

Durante situaciones inciertas en tiempos de COVID-19, mantener niveles satisfactorios de desempeño de los empleados es difícil en un área importante de preocupación para muchas organizaciones. El estudio de investigación examina la relación del estrés laboral debido a COVID-19. Las situaciones estresantes por COVID-19 repercuten en la gestión institucional de la unidad gestión educativa local de San Román-2021, como las pandemias, pueden tener implicaciones negativas significativas para la salud mental y el funcionamiento psicológico de un individuo. El estrés, la ansiedad, la confusión mental, la privación social y la depresión son algunos ejemplos de estos problemas mentales y psicológicos. Brooks et al. (2020) también respaldan que las experiencias en cuarentena debido a COVID-19 generan estrés, miedo y frustración en las personas. De manera similar, la incertidumbre debido al COVID-19 también se asocia con cambios significativos en nuestras rutinas diarias que pueden aumentar el estrés, la depresión y la ansiedad. Asimismo, una revisión sistemática reciente sobre la pandemia de COVID-19 y una revisión narrativa sobre los efectos en la salud mental relacionados con la COVID-19 en el lugar de trabajo también concluyeron que COVID-19 ha resultado en mayores niveles de depresión, ansiedad y mala calidad del sueño.

El impacto del estrés laboral en varias prácticas laborales afecto enormemente las condiciones normales. Las organizaciones intentan continuamente sobrevivir y sostenerse a sí mismas. Sin embargo, se vuelve difícil para las organizaciones mantener la consistencia en sus operaciones en situaciones externas inciertas que pueden afectar el bienestar de sus empleados. Estas situaciones inciertas, como la pandemia de COVID-19, pueden generar estrés que dificulta el desempeño de los empleados. Los peligros que prevalecen en el ambiente de trabajo debido a las



pandemias no solo distraen la atención de los empleados del trabajo, sino que también amenazan su supervivencia en el lugar de trabajo al causar problemas de salud. En un estudio reciente el entorno es un fenómeno común al que se enfrentan con frecuencia los empleados en las organizaciones. Los cambios que se están produciendo pueden generar estrés en los empleados y esto puede llevar a la generación de conflictos interpersonales que perjudiquen los patrones de trabajo de los individuos. En consecuencia, los empleados estresados pueden experimentar depresión y volverse incapaces de concentrarse en su trabajo, lo que resulta en una disminución del rendimiento.

Los estudios sobre el estrés laboral han considerado dos corrientes principales que ayudan a comprender cómo se genera el estrés. La primera corriente destaca el estrés laboral tradicional en donde examinaron cómo los aspectos psicosociales estresantes de los entornos laborales, como el aumento de la carga de trabajo, el conflicto de roles, la falta de autonomía y la falta de apoyo social, pueden generar tensiones laborales y obstaculizar el desempeño. La segunda corriente analizó los aspectos ambientales que examinan cómo las habilidades del trabajador y su entorno físico afectan el rendimiento y cómo un "inadaptado" persona-ambiente, si lo hay, conduce a respuestas psicológicas o fisiológicas adversas. Sin embargo, existe otra perspectiva importante que puede generar estrés en los empleados: la incertidumbre y las situaciones amenazantes en el entorno externo. Como tales, los elementos del entorno físico interfieren con la capacidad de los trabajadores para desempeñarse o imponen demandas indebidas a los trabajadores, lo que impide el desempeño de los empleados al producir estrés.

La pregunta ahora es cómo las organizaciones pueden reducir el impacto negativo del estrés de COVID-19 en el desempeño de los empleados. Para abordar



esto, el presente estudio sintetiza la literatura sobre el estrés y el desempeño con la cultura de seguridad (CS). La teoría del intercambio social (SET) se utiliza para presentar a SC como moderador de la relación entre el estrés y el rendimiento de COVID-19. Según la SET, los intercambios sociales que se realizan en la organización fomentan la confianza en los empleados. La provisión de SC por parte de la alta dirección alienta a los empleados a regresar al mostrar sus esfuerzos sinceros hacia el logro de las metas organizacionales (Cropanzano y Mitchell, 2005). Por lo tanto, SC puede actuar como una condición límite entre la relación de estrés y rendimiento en situaciones creadas por COVID-19.

Este estudio contribuye a la literatura existente de muchas maneras; En primer lugar, la investigación actual se centra en el impacto de factores externos como el brote de COVID-19 en la relación entre el estrés y el rendimiento. Sin embargo, los factores organizacionales internos que afectan el estrés y el desempeño de los empleados han dominado la literatura existente. En segundo lugar, el estudio actual ha desarrollado y probado el modelo propuesto en el sector bancario de un país en desarrollo donde, debido al uso limitado de los servicios bancarios en línea, el personal bancario tuvo que acudir al banco durante el brote de COVID-19. Como proveedores de servicios, los empleados que trabajan en los bancos son más vulnerables a los peligros predominantes del COVID-19 debido a las frecuentes interacciones de persona a persona. Del mismo modo, encontramos literatura centrada en el estrés y la salud mental de los trabajadores de la salud y su impacto en su agotamiento, el equilibrio entre la vida laboral y personal, bienestar psicológico y ansiedad, y su disposición a trabajar durante la pandemia de COVID-19.



El presente estudio de exploración se sumerge en la presión de posición que se avecina debido a la circunstancia del Coronavirus y su efecto sobre lo que dificulta la ejecución del trabajo.

El presente trabajo de examen se realizó a la luz del marco propuesto por el colegio de doctorandos: En el Capítulo I, presenta lo que está sucediendo, preguntas, avocación, metas, especulaciones, factores y operacionalización de los factores.

En el Capítulo II, El sistema hipotético es definitivo en el que se introduce una descripción general del escrito y la estructura calculada se introduce igualmente en esta parte.

En el Capítulo III, describe la filosofía adoptada para el examen y la premisa hipotética que sustenta el plan, el nivel y el tipo de examen.

En el Capítulo IV, presenta la información recopilada a lo largo del trabajo de exploración. Por último, se introducen los finales, las ideas, las referencias bibliográficas, la adenda y los anexos.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Estrés laboral por El coronavirus es un acontecimiento angustioso que mina la existencia de millones de personas, desencadenando efectos secundarios psicofisiológicos, como la fatiga, la despersonalización, la ausencia de satisfacción individual, el desánimo, debido a la prolongación de la jornada laboral, la reorganización de las tareas, la sobrecarga de trabajo o cualquier otro componente, lo que está provocando un aumento de los suicidios. (Quiranza, & Campos, 2021, p.3)

Antes que aparezca el Covid-19, la preocupación de muchos gobernantes era como reducir la desnutrición y anemia sobre todo en los países latinoamericanos. Pero en el mes de diciembre del año 2019, al detectarse en la ciudad de China Wuhan a la primera persona contagiada con virus SARS-COV-2 con síntomas de gripe, neumonía (tos seca), escalofrió, debilidad, fatiga, dolor de cabeza, etc., esta sintomatología rápidamente se proliferó en varios países del continente, sin poder combatirlas. En el Perú se detectó el 6 de marzo de 2020, de un varón aproximadamente 25 años con síntomas de SARS-COV-2, quien estuvo en los países de España, Francia, República Checa, y otros lugares del mundo, seguramente en su recorrido contrajo el virus, con ello, se confirmó la presencia del virus en el país.



Asociación Mundial del Trabajo. Determina que "El estrés causa un peso increíble en los trabajadores, las asociaciones y la sociedad en general. Su efecto sobre el bienestar rompe el sistema lógico regular de la medicación relacionada con la palabra, una dirección toxicológica y fisiológica única para trabajar." (Burón, 2019, p.4)

En vista que este virus ya se encontraba en el Perú, el Gobierno Peruano, mediante el Decreto Supremo N° 008-2020-SA, declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendarios, como mecanismo de prevención y control de la propagación de la pandemia, y con Decreto Supremo N° 046-2020-PCM, amplía quince (15) días más el Estado de Emergencia Nacional y dispone el aislamiento social obligatorio (cuarentena) para evitar más contagios, posteriormente con el Decreto Supremo N° 051-2020-PCM, prorrogar el Estado de Emergencia Sanitaria Nacional, precisados en los Decretos Supremos N° 045-2020-PCM, N° 046-2020-PCM y N° 064-2020-PCM, y los demás, decretos supremos extendieron más días de aislamiento social, los mencionados decretos indicaron los trabajadores desarrollen sus funciones de manera virtual, entre ellos UGELs, y otras instituciones públicas. Pero la pandemia Covid-19, trajo sus derivados como el estrés laboral, estrés familiar, entre otros sintomatologías, que no está, siendo combatidas por las entidades responsables (Ministerio de Salud), tal como está suscitándose en la Unidad Gestión Educativa Local San Román donde seguí afectando a los trabajadores, ya que se observa con sintomatologías de ansiedad, depresión, tristeza, desmotivación, intranquilidad, la cual, está influyendo en las decisiones de gestión administrativa, pedagógica, comunitaria, y en otras, actividades propias de la institución.



La cual significa, la gestión institucional no ha sido ajena a esta afectación por el Covid-19, por eso se encuentran debilitadas las gestiones externas e internas que no han permitido la operatividad óptima de la Unidad Gestión Educativa Local San Román (UGEL) en ese sentido, es necesario abordar la problemática con ello determinar su influencia en la gestión así poder dar algún aporte al tema indicado. Viendo esta realidad surge la iniciativa de desarrollar la investigación, y encontrar las deficiencias de gestión institucional, puesto que están dirigidas por los trabajadores, y el director de la UGEL, y como han establecido acciones para disminuir manifestaciones de estrés, específicamente en los trabajadores contratados, que dificultan un buen ambiente favorable y el óptimo cumplimiento de su trabajo asignado. Estos hechos, motivaron a investigar la influencia de estrés laboral por Covid-19, en la gestión institucional; y para ello, se planteó la siguiente interrogante.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

PG. ¿En qué medida influye el estrés laboral por Covid-19 en la gestión institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román -2021?

1.2.2. Problemas específicos

PE₁: ¿En qué medida influye el estrés laboral psicológico por Covid-19 en la gestión pedagógica de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román -2021?

PE₂: ¿En qué medida influye el estrés laboral de incumplimiento laboral por Covid-19 en la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román -2021?

PE₃: ¿En qué medida influye el estrés laboral económico por Covid-19 en la gestión comunitaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román -2021?



1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. *Justificación temporal*

La investigación se desarrollará desde el mes de julio al mes de octubre del año 2021, y para ello, se usará bio protección sanitaria, evitar cualquier tipo de contagio al momento de aplicar el instrumento de investigación.

Estrés laboral por Covid-19, está ocasionando diversos estragos en diversos temas, también en gestión institucional por ello requiere investigación como está influyendo sobre su funcionamiento institucional y administración a nivel de la UGEL, siendo grupo de estudio, los trabajadores contratados, y los demás actores educativos.

1.3.2. *Justificación metodológica*

El método, e instrumentos de investigación empleados demostraran la influencia de estrés laboral por Covid-19 en la gestión institucional, puesto que la enfermedad viral ha dificultado la toma de decisiones, y reuniones de trabajo físico, solamente ha permitido coordinaciones de trabajo de manera virtual, al respecto de gestión, no obstante, ha propiciado la aparición de otros riesgos para la salud de los trabajadores.

1.3.3. *Justificación teórica*

El resultado de esta investigación, es una incorporación a la ciencia del conocimiento, y a partir de los resultados nos permitirá precisar al respecto de esta problemática, para así comprender la labor que desempeñan los trabajadores de la UGEL, en un contexto de la pandemia, y hasta cierto punto desconocida la presencia del virus SARS-COV-2, y el trabajo se ha convertido en remoto, puesto que el dictado de clases se realizó virtualmente, en algunos con el programa aprendo en casa y otros a distancia.



1.3.4. Justificación social

La investigación, contribuya a la sociedad en conjunto, porque hace conocer la salud mental de los trabajadores de UGEL, quienes realizan su labor desde sus domicilios, evitando la interrelación en el ámbito social, generan así un cambio drástico de contraer el estrés laboral en lapso de cumplimiento de funciones asignadas, por ello, existe la necesidad de conocer las manifestaciones de estrés por Covid-19, y su influencia en la gestión institucional, por ende, en la sociedad.

1.3.5. Justificación de gestión

La investigación en temas de gestión institucional hasta la fecha no se ha realizado en el contexto de estrés laboral por pandemia Covid-19, desde esta perspectiva es una innovación en la administración y gerencia educativa. Asimismo, el trabajo virtual podría desencadenar en ansiedad, tristeza por estar en un aislamiento social y/o contagio en cualquier momento con el virus y al miedo de causarle la muerte.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar la influencia de estrés laboral por Covid-19 en la gestión institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román -2021

1.4.2. Objetivos específicos

OE₁. Determinar la influencia del estrés laboral psicológico por Covid-19 en la **gestión pedagógica** de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román -2021

OE₂. Determinar la influencia del estrés de cumplimiento laboral por Covid-19 en la **gestión administrativa** de Unidad Gestión Educativa Local San Román -2021

OE₃. Determinar la influencia del estrés laboral económica por Covid-19 en la **gestión comunitaria** de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román -2021



1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. *Hipótesis general*

HG: El Estrés laboral por Covid-19 influye desfavorablemente en la gestión institucional de Unidad Gestión Educativa Local San Román -2021

1.5.2. *Hipótesis específicas*

HE₁: El estrés laboral psicológico por Covid-19 influye directamente en la gestión pedagógica de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román -2021

HE₂: El estrés laboral de incumplimiento laboral por Covid-19 influye directamente en la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román - 2021

HE₃: Estrés laboral económica por Covid-19 influye directamente en la gestión comunitaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román -2021

1.6. VARIABLES E INDICADORES

1.6.1. *Variable independiente*

Estrés laboral por Covid-19

1.6.2. *Variable dependiente*

Gestión institucional



1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	CRITERIO DE VALORACIÓN
ESTRÉS LABORAL POR COVID -19 Variable Independiente (1)	1.1. Estrés laboral psicológico	1.1.1. Muestra trastornos de estrés y depresión 1.1.3. Demuestra un estado de apatía y decaimiento	A. Nunca B. A veces C. Frecuentemente D. Siempre
	1.2. Estrés de cumplimiento laboral	1.2.1. Tiene sobrecarga laboral 1.2.2. Trabaja bajo condiciones adversas	
	1.3. Estrés laboral económica	1.3.1. Muestra tener prestamos de entidades financieras 1.3.2. Posee incertidumbre social sobre el futuro económico	
	2.1. Gestión pedagógica	2.1.1. Fomenta el trabajo en equipo en los demás 2.1.2. Promueve la coordinación y la cordialidad	
	2.2. Gestión administrativa	2.2.1. Existe proceso de control al personal administrativo 2.2.2. Practica la comunicación virtual y escrita	
	2.3. Gestión comunitaria	2.3.1. Promueve la interrelación con los demás trabajadores 2.3.2. Fomenta la interrelación con los demás trabajadores	
GESTIÓN INSTITUCIONAL Variable Dependiente (2)			

Nota: Propio del autor.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A nivel internacional

Herrera, Y. A. (2019). Evaluación de la Orden La junta en el Mejoramiento Institucional del Colegio Los Alpes IED (propuesta de grado). Colegio Externado de Colombia. Bogotá, el objetivo del examen fue evaluar la presentación del equipo de supervisión en cuanto a la organización, ejecución y seguimiento de los ciclos relacionados con el mejoramiento institucional en el Colegio Los Alpes IED, utilizando la estrategia de iluminación y trabajando con un ejemplo de 17 personas de la junta académica, incluyendo los jefes, 28 especialistas que respondieron las escalas de percepción, la investigación y la traducción de la información subjetiva, y llegar al siguiente resultado final sigue concluyendo.

La administración que realiza el grupo de supervisión dentro de una organización educativa tiene la función de coordinar los elementos de la escuela, por lo tanto, la mejora de los procesos de progreso depende generalmente de su gran presentación, para lo cual la autoridad y las habilidades relacionales son fundamentales en su trabajo. En el Colegio Los Alpes, la administración del grupo de supervisión se centra en la conjunción y perspectivas académicas, con enfoques conscientes y bien dispuestos para hablar con los trabajadores, sin embargo, en cuanto a los procesos de mejora, hay una ausencia de datos, enunciación y



dispersión, por lo que hay una ausencia de información y desorden sobre cómo la organización está llegando al siguiente nivel.

Orlandine (2018) Presión laboral que obstaculiza la ejecución representativa durante el Coronavirus: ¿Es necesaria una sociedad del bienestar? Durante situaciones inciertas, como el cierre parcial de COVID-19, mantener niveles satisfactorios de desempeño de los empleados (EP) es un área importante de preocupación para muchas organizaciones. El estudio actual examina la relación del estrés laboral debido a COVID-19 (COVID-19 STR) y EP. Usando la teoría del intercambio social (SET), la cultura de seguridad (SC) se presenta como un moderador para las relaciones de estrés y desempeño. Se recolectó una muestra de 213 empleados bancarios utilizando un método de muestreo conveniente. Los datos se analizaron mediante regresión lineal por pasos y PROCESS Macro de Hayes (2013). Los resultados revelaron que COVID-19 STR tiene un impacto negativo en la tarea y el rendimiento contextual (CP) y un impacto positivo en el rendimiento adaptativo (AP). De manera similar, la prevalencia de SC modera significativamente las relaciones de estrés y rendimiento.

Osorio, C. C. (2020). Impresión de la presión laboral en el trabajo en el hogar circunstancia de los trabajadores del Politécnico Grancolombiano de la cuarentena por Coronavirus (postulación de pregrado). Colegio Politécnico Grancolombiano. Bogotá, con el objetivo de que esta exploración ha sido mirar a la sensación de trastorno de burnout y la presión relacionada con la palabra debido a las diversas medidas llevadas a cabo durante el desprendimiento social en los educadores del Politécnico Grancolombiano, que desempeñan sus ejercicios en la metodología de trabajo en el hogar debido a la cuarentena por SARSCOV-2 Coronavirus en el segundo semestre del año 2020. La estrategia que se realizó fue una metodología



mixta no exploratoria y tendrá una extensión elucidante, con corte transversal, la población son los trabajadores de la Universidad Politécnico Grancolombiano utilizando los instrumentos Brief Burnout Poll (C.B.B.) y el instrumento aprobado denominado: Escala de Presión de la Sierra (PSS). Igualmente se aplicó una entrevista semi-organizada, dando acuerdo educado a cada miembro con respecto a la revisión. Se encontró que los obreros que introdujeron la puntuación más notable en C.B.B (puntuación superior a 3) son las personas que están modestamente impactadas, en la revisión conducida, se vio como en el 2% de los especialistas estudiados una puntuación de 4. Se resolvió que los valores más elevados se comparan con 4 de los 186 especialistas que contestaron la Escala de Presión Aparente (PSS 14). Como fin global, se vio que la gran mayoría de los educadores veían tener niveles más significativos de presión a pesar del burnout, y eso realmente significa que hay factores que alivian una porción de las perspectivas que pueden crear una patología y afectar el bienestar de los trabajadores, como el cumplimiento característico con la tarea y la utilización de técnicas versátiles de supervivencia. Por último, la administración jerárquica se inclina hacia su prosperidad.

Roxetas (2015) Exposición sobre la ansiedad y la memoria de trabajo durante el período de confinamiento en Italia. La rápida propagación de la pandemia de coronavirus ha causado ansiedad en todo el mundo. Durante el confinamiento, los medios de comunicación se convirtieron en un punto de referencia para las personas que buscaban información. Sin embargo, poco se sabe sobre las relaciones entre la ansiedad derivada de la exposición mediática persistente a programas relacionados con el coronavirus y los efectos producidos en la memoria de trabajo. En este trabajo, un total de 101 ciudadanos italianos (53,7% mujeres) con edades comprendidas entre 18 y 45 años, que eran de 14 provincias de Italia, participaron en una encuesta en



línea. A los participantes se les presentaron cuestionarios de exposición a los medios y ansiedad y se les indicó que realizaran tareas de memoria de trabajo (n-back visual y auditiva). Los resultados mostraron que la exposición a los medios está relacionada con la ansiedad. También se encontró que los altos niveles de ansiedad tienen una influencia negativa en el desempeño de las tareas de memoria de trabajo visual y auditiva en términos de aumento de los tiempos de reacción de las respuestas y disminución de la precisión. Los resultados fueron discutidos críticamente a la luz de la Hipótesis de Compensación Social.

Perrie (2018) Soledad y bienestar durante la pandemia de COVID-19: los roles moderadores de los recursos personales, sociales y organizacionales en el estrés y el agotamiento percibidos entre los empleados universitarios finlandeses. El objetivo de este estudio es investigar si los recursos a nivel personal, social y organizacional pueden amortiguar los efectos negativos de la soledad percibida sobre el estrés y el agotamiento. Los datos se recopilieron de empleados universitarios finlandeses (n = 1463) en otoño de 2020 a través de una encuesta electrónica. De los encuestados, alrededor del 78 % trabajaba de forma remota y el 64 % eran mujeres. Se utilizaron análisis de regresión múltiple jerárquica para analizar los efectos principal y moderador (es decir, amortiguación).

Además, al interior de la institución identificaron el estrés laboral como una forma y oportunidad de motivación, para que los trabajadores puedan optar, adecuar, nuevas y creativas prácticas y actividades de recreación que den útiles para los empleados para protegernos de la consecuencia y efectos, negativas que trajo el COVID -19.

Los resultados indicaron que la soledad percibida se asoció directa y positivamente con el estrés y el agotamiento. Además, como se planteó como



hipótesis, la resiliencia personal moderó la relación entre la soledad y el estrés y el agotamiento, y el apoyo organizacional moderó la relación entre la soledad y el estrés. Inesperadamente, el apoyo organizacional no moderó la relación soledad-agotamiento. Además, el sentido de pertenencia social no se asoció con el estrés y el agotamiento, ni moderó la soledad y las relaciones de bienestar. Los resultados demuestran la importancia de la resiliencia personal y el apoyo organizacional para mejorar el bienestar en las organizaciones durante la pandemia de COVID-19. Se discuten futuras direcciones de investigación y formas prácticas de promover la resiliencia y aumentar el apoyo organizacional.

2.1.2. A nivel nacional

Vásquez, L. E. (2020). Intranquilidad, melancolía y estrés en especialistas del ambulatorio Cayetano Heredia ante la pandemia de Coronavirus durante el año 2020 (Postulación de postgrado). Colegio Cesar Vallejo. Piura, su trabajo tuvo como verdadero el índice y conexión entre nerviosismo, melancolía y presión laboral en laborantes de la Clínica Cayetano Heredia durante la pandemia de Coronavirus durante el año 2020. Se avanzó hacia bajo la metodología cuantitativa, de tipo correlacional ilustrativa. Se utilizó el procedimiento de estudio, aplicando tres escalas, la escala de tensión de Hamilton, la escala de melancolía de Hamilton y la escala de presión laboral de Sell, conformadas por 14, 17 y 12 cosas por separado, con sus aspectos particulares. La prueba de revisión estaba compuesta por 45 individuos, entre médicos, auxiliares y profesionales de enfermería. Se presume que la frecuencia de nerviosismo, tristeza y presión laboral es del 68,9%, 53,5%, 44,4%, individualmente. Además, no se encontró ninguna afiliación genuinamente crítica entre los factores tensión, miseria y presión laboral, ni entre los factores nerviosismo y los componentes de desánimo y presión laboral, ni entre tristeza y los elementos de



malestar y presión laboral, sin embargo, entre presión laboral y el elemento físico de tensión, como comunica el resultado adjunto, $r = - 0,323$.

Becerra, T. Y. (2020). Presión laboral y satisfacción personal en medio de la pandemia en trabajadores de colegios con quintil 1 - Cajamarca (propuesta de grado). La Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, con el objetivo de determinar la relación entre la presión laboral y la satisfacción personal en medio de la pandemia en trabajadores de colegios con quintil 1 - Cajamarca, utilizó la estrategia de iluminación, se trabajó con una población de 319 especialistas del grado básico de colegios ubicados en la zona rural enumerados con un nivel económico quintil 1 del territorio de Cajamarca: Asunción, Chetilla, Cospán, Jesús, Encañada, Magdalena, Matara, Namora y San Juan, de los cuales se escogieron 175 especialistas como ejemplo, el examen de los con mediciones expresivas y llegar al resultado final acompañante. A la luz de las perspectivas sociodemográficas recogidas, se resolvió que las educadoras tienen una mayor frecuencia de hipertensión (30,9%) y propensión a una mala calidad de vida (35,4%) en contraste con los chicos (15,4% y 20,6% por separado); es más, se rastreó que la edad con mayores ritmos de hipertensión (27,4%) y propensión a una mala calidad de vida (35,4%) en contraste con los chicos (15,4% y 20,6% por separado). 4%) y propensión a una calidad de vida inferior (30,2%) son los trabajadores en algún lugar en el rango de 47 y 60 años de edad y que los educadores casados (EL= 20,6% y CV= 24%) presentan la omnipresencia absoluta por encima de los educadores que viven juntos y solteros. El efecto del peso del trabajo relacionado con el Coronavirus sobre el bienestar emocional de los trabajadores de servicios médicos esenciales: los impactos intervinientes de la ayuda social y la fuerza Objetivo: El estado mental de los trabajadores de los servicios médicos desde la pandemia del Coronavirus ha sido



objeto de numerosos estudios. En cualquier caso, pocos han escrito sobre los problemas psicosociales de los trabajadores de servicios médicos esenciales en la pandemia de Coronavirus. Este estudio pretende analizar la intervención de la ayuda social y la versatilidad en la presión laboral relacionada con el Coronavirus y los efectos secundarios del nerviosismo y la desdicha. Técnicas: Un total de 840 trabajadores de servicios médicos esenciales fueron reclutados de 17 focos de bienestar de área local en Guangzhou, China, de mayo a julio de 2021. Se recopiló información sobre atributos del segmento, presión laboral relacionada con el Coronavirus, ayuda social, versatilidad, nerviosismo y melancolía. . Se utilizó la visualización de la condición primaria para el examen de intercesión. Resultados: La mayor parte de los miembros revelaron efectos secundarios leves o más graves (básicamente extraños) de tensión (68,1%) y tristeza (55,6%). La ayuda social y la versatilidad interceden en la relación entre la presión laboral relacionada con el Coronavirus y los efectos secundarios de nerviosismo y desánimo, individualmente. Asimismo, la relación entre la presión laboral y los efectos secundarios de malestar y tristeza se vio intercedida adicionalmente por un conjunto de ayuda social y versatilidad. El impacto secundario del peso del trabajo relacionado con el Coronavirus sobre el malestar y el abatimiento a través de la flexibilidad fue mucho mayor que otros impactos indirectos. Fin: El malestar y el abatimiento fueron generalizados entre los trabajadores de los servicios médicos esenciales. Este estudio presenta el efecto mental del lugar de trabajo psicosocial relacionado con el Coronavirus en los trabajadores de servicios médicos esenciales. Existe una necesidad crítica de trabajar en los estados de funcionamiento de los trabajadores de servicios médicos esenciales en Coronavirus y llevar a cabo metodologías de



mediación dirigidas a ampliar la versatilidad individual junto con la fundación de lugares de trabajo externos fuertes.

2.1.3. A nivel regional y/o local

Valdez, E. (2021). La presión de trabajo por Coronavirus - 19 y sus consecuencias para la circunstancia de flujo de trabajadores contratados de fundaciones instructivas opcionales de nivel estatal de la región de San Román-2021, su exploración tuvo como objetivo decidir sus pertenencias de presión de trabajo por Coronavirus en la circunstancia continua de especialistas empleados de organizaciones instructivas auxiliares de nivel estatal del territorio de San Román-2021. La revisión es de tipo esencial no-ensayo, es sostenida por la estrategia lógica, nivel ilustrativo relajado y plan de prueba de estudio. La población estuvo compuesta por 202 obreros empleados, de los cuales se escogieron 108 especialistas a modo de ejemplo, se utilizó la estrategia de visión general y el instrumento utilizado fue la Tarjeta de Encuesta de Presión Laboral (FCSL) y esta fue estimada con la escala de evaluación muchas veces, de vez en cuando, nunca, y la prueba de especulación se realizó con el programa SPSS. Los resultados obtenidos demuestran que hay impactos de la tensión de la consistencia del trabajo del Coronavirus en la circunstancia en curso de los especialistas, así, 47 obreros empleados por la Organización de Entrenamiento Auxiliar Pública Comercio 32, abordaron habitualmente tienen sobrecarga de trabajo y temen la infección del Coronavirus, y esto les causa presión de trabajo, que aborda 44%, semejantemente. Los impactos de la presión de trabajo financiera por Coronavirus en la circunstancia actual de los especialistas empleados son famosas, por eso 62 trabajadores contratados de la Escuela Pública Opcional Comercio 32 expresaron que sus compensaciones nunca son conforme a su penitencia, ni son justas por el trabajo que actúan en el



establecimiento instructivo, lo que aborda 57%. Los impactos de la presión mental del trabajo por Coronavirus en las circunstancias actuales de los especialistas contratados se comprueban en que, 44 trabajadores contratados del Establecimiento Público Auxiliar de Instrucción Politécnico Los Andes contestaron regularmente que temen contraer la infección por Coronavirus, lo que corresponde al 40%, y diferentes trabajadores presentan signos de intranquilidad, privación del sueño, debilidad, susceptibilidad y agudeza. Impactele presiunii muncii din cauza Coronavirusului asupra legitimității acordurilor specialistelor sunt clare, astfel, majoritatea specialistelor sunt recrutate de cât mai mult timp, iar simultaneamente au fixat contractul de muncă în Organismul Public Facultativ de Formare Comercio 32, (47%), 81 especialistas empleados de la Fundación Pública de Enseñanza Facultativa José Ignacio Miranda abordaron que sus horas de funcionamiento son regularmente abreviadas en razón de que son especialistas empleados y esto implica para ellos, Esto pretende que dentro de muy poco tiempo presumiblemente no refrendarán su convenio de trabajo y esto provoca presión laboral en medio de la pandemia de Coronavirus, que aborda el 75% de los estudiados. Con respecto a la circunstancia momentánea de los especialistas contratados, 61 obreros contratados de la Escuela Pública Optativa Politécnico de Los Andes están participando en otras ocupaciones de resistencia (centros de distribución de negocios, taxistas, trabajo en bicicleta, entre diferentes ejercicios de adición financiera), que aborda el 56,4% de los estudiados. El 4% de los reseñados. En total, se ha resuelto que la presión de trabajo de Coronavirus afecta negativamente lo que pasa de especialistas contratados en establecimientos instructivos auxiliares de nivel estatal en el territorio de San Román - 2021.

Neyra, A. (2020). Colaboración de obreros y administración académica en fundamentos instructivos de nivel esencial del cono sur de la ciudad de Puno 2018,



en su objetivo general, se muestra en decidir si coincide concordancia de trabajo en reunión de representantes y el espectáculo pedante en las sustancias instructivas en el cono sur de la ciudad de Puno "2018. La especulación que dirige el trabajo es Coincidir concordancia de trabajo en reunión de representantes y el espectáculo pedagógico en los elementos instructivos públicos en el cuerpo Sur de la ciudad de Puno. El procedimiento del trabajo de exploración es el inductivo-lógico de los factores de colaboración y el emprendimiento académico, el número de habitantes en estudio se ajusta a 80 trabajadores de escolaridad básica en el cuerpo Meridional del territorio de Puno. Los instrumentos utilizados son las solicitudes organizadas sobre cooperación y el trabajo instructivo de los trabajadores. El fin último es que se resuelve Existe concordancia de trabajo en conjunto en reunión de obreros y espectáculo educativo con "r" de Pearson de 0.784 significa una relación segura alta en las sustancias docentes en el cuerpo Meridional del territorio de Puno "2018. En el extremo acompañante se distingue Concordancia coincidente de etapa de dirección y encomienda educativa con "r" de Pearson de 0,687 y que implica relación crítica positiva superior en los elementos docentes de población general en el cuerpo Meridional del territorio de Puno.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. *Estrés laboral por Covid-19*

Monterrosa, Á. Dávila, R. Mejía, A. Contreras, J. Mercado, M. & Flórez, C. (2020). El Covid-19, frecuentemente ha crean presión e incluso frenesí en todo el mundo, así como en los expertos, ya que temen contraer la enfermedad y morder el polvo de la enfermedad (p.197), que ha implicado la alteración del trabajador en el espacio de trabajo.



Si bien, el estrés es una reacción que propicia que el organismo ante cualquier estímulo exterior e interior, con directa relación con sistema nervioso y genera un estado de tristeza, alegría, motivación, entre otras manifestaciones, aunque ha sido considerado como un encuentro emocional del individuo obtenido del discernimiento que intenta responder a peticiones desorbitadas o comprometedoras que son desafiantes de controlar (Martínez, 2020), no sólo influye en el bienestar y prosperidad actual de los individuos, sino que además repercute en su movimiento en el trabajo.

El número de casos positivos y el fallecimiento, que incrementaba cada día ha generado estrés laboral por Covid-19 tanto en los trabajadores y población en general y un más se incrementaban una desesperación con la información que se producía fácilmente en las redes sociales, en los periódicos, en el comentario popular, que la final conlleva estrés incesante, y altos niveles de reacción al estrés (Palomino & Huarcaya, 2020, p.4)

2.2.1.1. Estrés laboral psicológico

Aponte (2018), define como un estado profundo pesimista unido a cambios fisiológicos y de visión del sujeto según las sollicitaciones del clima, esto puede influir en su prosperidad debido a la ausencia de dispositivos para adaptarse a las circunstancias. (p.151)

Una de ellas, es la depresión, que incuba el estado desmotivador ante una amenaza la cual puede ser un fenómeno natural, pandemia, gasificación venenosa, que aumenta los niveles de estrés laboral. Es importante subrayar la presencia de ansiedad, tristeza, insomnio, en él o el hecho de que es la principal fuente de estrés y tiene un impacto decisivo en la autoimagen y la autoestima que influye en bienestar psicológico y mucho más. (Moya-Miguel, & Moya-Alba, 2020)

Los cambios vividos por la humanidad han modificado la forma de actuar de muchos trabajadores de las instituciones públicas y privadas, iniciaron marcando así una época desesperación y de alteraciones al interrelacionarse con sus integrantes de grupo de trabajo, y otros de la sociedad civil, ya que el trabajo, es un medio por el cual se obtiene el sustento económico y se supe el comportamiento adecuado como la autorrealización individual y profesional, con un sentido de vida en la comunidad, de entendimiento y comprensión. (Rojas, Flores, Cuaya, 2021).

- **Ansiedad**

Son conjunto de manifestaciones de preocupación y miedo continuos inclusive excesivos, que suelen ocurrir de manera diaria o excepciones, por ello, probable que puede conllevar taquicardia, respiración agitada, sudoración y sensación de agotamiento.

- **Depresión**

Son conjunto de manifestaciones de perturbación de salud mental que ocasiona la pérdida de interés en las actividades, sin ganas de hacer casi nada, que puede reacciones nada adecuadas, probable que involucre situaciones biológicas, psicológicas y sociales de angustia.

- **Tristeza**

Son sentimiento de desanimado por un hecho lamentable o suceso desfavorable que suele expresarse en rasgo faciales de tristeza, y el estado ánimo, la insatisfacción y estilo de llanto, con una sensación de desesperación, relacionado aun desánimo o desilusión, que son secuelas que se precipitan ante una amenaza.

- **Desmotivación**

Es la poca acción de realizar las actividades diarias y profesionales, que conlleva la pérdida de interés, y el estancamiento por razones de tramite burocráticos

y dificultad en la gestión institucional, es propia de la ausencia de motivación del equipo de trabajo que la conforman la organización.

- **Insomnio**

El insomnio, pérdida de sueño a la hora dormir es ocasionado por una preocupación o miedo por algún acontecimiento negativo o positivo, por eso, está relacionado, con ansiedad, enfermedades crónicas, sobre carga laboral, dependencia sentimental, dependencia de medicamentos, que dificulta la normalidad del sueño.

2.2.1.2. Estrés de cumplimiento laboral

Es una acción que afecta la forma en cómo los trabajadores reaccionan ante situaciones de sobre carga laboral, relaciones interpersonales con la probabilidad de producir efectos negativos en el ambiente laboral, De este modo, la relación en la satisfacción de los no grabada en piedra por los atributos del cambio jerárquico.

Chiavenato (como se citó en Bruges, López, & Socarrás, 2020), el autor indica, "El estrés es un conjunto de respuestas físicas y mentales de un individuo que se obtienen de los impulsos o componentes de presión que están disponibles en el clima". (p.256)

Delgado, Calvanapón & Cárdenas (2020). Las tensiones en la ejecución del trabajo son signos de responsabilidad, trabajo bajo tensión, conexiones relacionales, que pueden provocar preocupación, ansiedad, y tristeza, alteran de diversas emociones, las condiciones patológicas propenso a prolongarse o momentáneo.

2.2.1.3. Carga laboral

Es la acumulación de trabajos encargados, que pueden limitar los plazos establecidos dentro de la gestión institucional y exteriores a otras organizaciones, que generan en el trabajador una preocupación y desesperación en el ámbito de sus funciones.



Barrios, Catoni, Arechabala, Palma, Ibacache, & Richard (2019) "Desde esta perspectiva la carga laboral conlleva al agotamiento físico y mental, que deteriora el estado emocional y debilita la gestión institucional, que no optimiza los resultados y cumplimientos de las funciones"

Asimismo, La responsabilidad consideró las mediaciones realizadas por el especialista y el tiempo empleado en ellas, reconociendo la consideración inmediata y la indirecta. Los anteriores consideran ejercicios que requieren contacto con el cliente, y los últimos ejercicios que se realizan para toda la población y no necesitan contacto con ellos (p.891)

2.2.1.4. Trabajo bajo presión

Es un ambiente de trabajo con miedo, y mucha preocupación que asume el empleado público dentro de una gestión institucional en la asignación de actividades y recursos; como insumos requeridos, y la documentación de procesos. (Gómez, Hincapié & Salazar, 2017).

A diferencia de trabajo bajo presión es uno de los mecanismos de control permanente y bastante individualizado en espacios de oficinas. NO obstante, es criticada por manifestaciones de autoritarismo que produce precariedad de ánimo de laboral, muchos de ello, se convierte en dificultad de mantener las buenas relaciones entre trabajadores. (Ocampo-Gómez, Jiménez-García, Silvia, & Palacios-Ramírez, 2020)

2.2.1.5. Relaciones interpersonales

Para lograr un gran lugar de trabajo es importante manejar condiciones ideales de relaciones laborales no sólo en ese marco mental de un clima real decente, sino además incluyendo a cada uno de aquellos compañeros que permitan fortificar dichas



conexiones (Rivera Porras, Hernández Lalinde, Forgiony Santos, Bonilla Cruz, y Rozo Sánchez, 2018).

Dentro de una asociación u organización, como en cualquier entorno amistoso, se enmarcan las conexiones entre las personas. En general, el trabajo se asemeja a un segundo hogar para los trabajadores. En él pasan una enorme parte del día, y sus compañeros y jefes se convierten para ellos en una especie de segunda familia. En consecuencia, una relación positiva o negativa repercute en la forma de comportarse, así como en la realización laboral. Sachau (2007), citado por Fields et al, (2010).

Fields et al, (como se refiere en Ramirez-Wong, 2019). "Extensión de la asociación u organización se enmarcan diferentes conexiones entre los laboristas, inclusive lo denominan como un hogar posterior, donde se disfruta bastante de su vida con sus compañeros y jefes rápidos, se convierte en una relación familiar." (p.11). Posteriormente, afecta enormemente a las formas de comportarse, así como a la realización de la ocupación.

2.2.1.6. Estrés laboral económico

El endeudamiento, préstamo de entidades financieras que acumulan de los intereses, remuneración, genera altos niveles de estrés laboral dentro de la organización enmarcado en prestar servicios a la comunidad teniendo bastante amplio de personas que asistir y atender los requerimientos de gestión. (Ramos, Pantoja, Tejera, & González, 2019).

Por eso la organización genera el nivel de estrés del trabajador, y afecta el estado emocional de cada trabajador Estas respuestas dependerán del entusiasmo del trabajador por su circunstancia actual, y eso implica que cada individuo responderá de forma distinta a una circunstancia similar a la que la persona está siendo oprimida. Una razón más para la presión es la ausencia de ayuda financiera



del gobierno, las horas de trabajo, que cambia en función de la posición, el gerente no del todo en piedra en ese estado de ánimo a trabajar ocho horas al día, sin embargo, debido al volumen de trabajo esto no es suficiente, por lo que necesitan para permanecer largos períodos en sus lugares de trabajo para el resto de sus obligaciones. (Duarte, Sequeira, Del Socorro, & Castro, 2020, p. 105)

2.2.2. Gestión institucional

El tema se abordará en la comunidad educativa es vigente. Por esta se entiende como el funcionamiento de la gestión institucional, y depende de los trabajadores generando idea y práctica en el contexto de tipo social, familiar, económico e individual, garantizar el desarrollo profesional, sea la cabecilla, competitivo, íntegro, emprendedor y con valores positivos (Oseda, Dulio, Mendivel, Ruth & Durán, Amanda, 2020, p. 210)

Gamboa, A. A. (2017). la gestión institucional consiste en desarrollar las actividades de servicio pedagógica, administrativo, comunitaria en una institución pertinente a ella, para tal fin, genera resultados visibles sobre los efectos de la certificación favorable del trabajador.

La gestión, se concibe como un tema complejo en las organizaciones educativas convencionales, unidades de gestión educativa local, por se realiza diversas actividades propias de la institución, y exteriores a ellas, como sostenibilidad de los recursos institucionales (Toledo, Castillo, Montecinos & Briceño, 2020).

2.2.3. Gestión pedagógica

Mientras tanto Ariza y Peñaranda (2019), define, es la "necesaria proposición de la administración instructiva como técnica para fortificar el archivo manufacturado de la calidad instructiva". (p.30), empleado por trabajadores de la institución Ugel,



sobre todo en el desempeño de gestión y satisfacer las demandas educativas de los trabajadores, y estudiantes.

La gestión pedagógica hoy en día a cambiado por la presencia de pandemia de Covid-19, por el aislamiento social y puesto que mayoría de los funcionarios cumplen sus funciones asignadas vía virtual, y el contacto físico con los usuarios es imposible, entonces puede que haya tenido una deficiencia mecanizada (Orellana, Juanes, Orellana Arévalo & Orellana Arévalo, 2020)

“La gestión pedagógica tiene su origen a partir de los estudios realizados sobre las clases de organizaciones tanto en el ámbito de gestión pedagógica como el ámbito administrativo, de proporcionar material educativo, material educativo, innovación con un aporte teórico y práctico” (Vélez, Quijije, & Amaiquema, 2021, p.8)

2.2.4. Gestión administrativa

Administración gerencial, utilizando ordinariamente correspondencia compuesta y verbal, que permite coordinación productiva con trabajadores y animadores instructivos, UGEL, en la ejecución de diferentes ejercicios dirigidos a ofrecer apoyo instructivo de calidad, ya que la fundación instructiva es una asociación complicada, trabajando con trabajadores, que tienen pensamientos inesperados en comparación con otras personas (Churquipa, 2021, p.20).

Henry Fayol (como se citó en Molina, Barragán, & Pérez, 2020), se centró en la hipótesis de la reglamentación, para desembocar en los ciclos de gestión, y de este modo averiguar la información, los dispositivos y los procedimientos del trabajo autoritario, y así proponer lo que actualmente son las partes esenciales del ciclo reglamentario: la ordenación, la asociación, el consejo y el control. (p. 32)

“Entonces, la gestión administrativa, se define, es una actividad cooperativa entre las autoridades educativas y los usuarios, los trabajadores, directores,

estudiantes y actores educativos, de tal manera, alcancen los objetivos esperados en gestión” (Bao-Condor, Marcelo-Armas, Gutierrez-Solorzano, Bardales-Gonzales, Corcino-Barrueta, & Huamanyauri-Cornelio, 2020).

Figura 1

Teorías de gestión administrativa



Fuente: Currículo Nacional (2018).

Teorias+de+gestión+administrativa&tbm=isch&ved=2ahUKEwiprbrzioDzAhXCI-AKHWvOCOWQ2-cCegQIABAA.

2.2.5. Gestión comunitaria

Gasca, J. (2017). “Es la interrelación con la comunidad organizada como los padres de familia y organizaciones existentes en la sociedad en conjunto, en la que se percibe la atención y la prestación de servicios educativos”

En este aparte se puede precisar el área local la junta está conectada con dar las administraciones de UGEL al área local coordinada relacionada con diversos establecimientos para enganchar a individuos del área local, para esta situación, para preparar a pioneros que tendrán más adelante la asignación de figurar opciones conjuntas para hacer frente a ediciones (Pino, y Castaño, p.137).



2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Actores educativos

Está conformado, por los padres de familia, estudiantes, director de las instituciones educativas, que incluye jóvenes adolescentes, que pertenecen al sistema educativo peruano formal y está reglamentado su cumplimiento de periodo, tiempo.

2.3.2. Administración

Son acciones de planificación, organización, control, permite optimizar la administración de una empresa o institución pública, a base de ello, se desarrolla toda las actividades y gestiones en diversos ámbitos.

2.3.3. Conocimiento científico

Conocimiento científico es la que asimila en sistema educativo formal por medio del estudio, observación y experimentación de la interpretación de los hechos y/o fenómeno, por ejemplo, la teoría de gestión administrativa de Henry Fayol (es un proceso que consiste en prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar)

2.3.4. Decreto supremo

Son conjunto de normas emitidas por el poder ejecutivo con el propósito se cumpla una determinada acción o actividad, que precisa con lineamientos a seguir en bienestar del bien común.

2.3.5. Directriz

Son conjunto de lineamiento que precisa norma o instrumento que establece como políticas educativas de carácter regional, y acciona para mejorar la prestación de servicios educativos, gestiones u otros, en marco de un plan o propuesta.



2.3.6. Evaluación

Son aquellos resultados, que permite medición en el sistema educativo peruano clasificados en niveles educativos, los trabajadores la denominan como instrumento de medición de su rendimiento académico de sus pupilos.

2.3.6. Especialista de la UGEL

Es un profesional especializada en una materia específica, por ejemplo, especialista de educación inicial, primaria, secundaria (.....) sucesivamente y brinda asistencia técnica y asesoría en materia pedagógica, específicamente en proceso de enseñanza y aprendizaje.

2.3.7. Enfermedad

Es aquel virus que ataca al sistema inmunológico del organismo del ser, y daña la parte somática, dentro de ellos existe diversos tipos, como el virus SARS-COV-2, que actualmente viene causando la muerte de muchos pobladores en el mundo.

2.3.8. Estrés

Son conjunto de manifestaciones de ansiedad, tristeza, innatas que surge de una preocupación o desazón, y esta repercute para que una reacción automática altera su comportamiento normal de la persona humana.

2.3.9. Propuesta

Es una herramienta, que facilita dar alternativas de solución ante un problema que viene aquejando al grupo de personas está previsto de mediano y largo plazo, como sugerencia futurista, que visiona cumplir metas y objetivos, como mecanismo de una nueva idea llevarlos a la práctica.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Método científico

Rodríguez, A. y Pérez, A. O. (2017). El término técnicas de investigación alude a las diversas maneras en que el sujeto de examen puede interactuar con el objeto de estudio. Cada una de las estrategias de exploración contribuye a la búsqueda y mejora de la información sobre el mundo real (p. 177) y, por lo tanto, tiene su propio enfoque específico para acercarse al objeto, lo que puede dar lugar a diversas normas de organización.

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

a) Tipo de investigación.

De acuerdo, a su la finalidad de la investigación, de tipo Básica

b) Nivel de investigación

Explicativo

c) Diseño de la investigación.

Por la descripción del problema corresponde el diseño correlacional no experimental, la misma se configura en la imagen.

$$G_E = O_y (r) O_x$$

Nota: *Elaboración propia*



IDENTIFICANDO:

G_E = Grupo de estudio (trabajadores de la UGEL)

O = Observación

r = Relación

X = Estrés laboral por Covid-19

Y = Gestión institucional

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. POBLACIÓN

La población está conformada por los trabajadores de la UGEL San Román, son un total de 101 trabajadores: 61 nombrados y 40 contratados.

3.3.2. MUESTRA

Se consideró a 80 trabajadores con pruebas irregulares básicas: "Se reparte un número a cada persona de la población y se eligen tantos sujetos como sea importante para completar el tamaño de ejemplo necesario". (Arias-Gómez, Illasís-Keever, & Novales, 2017, p.205)

Se utilizó una prueba de probabilidad irregular directa y la investigación mensurable de Spearman tras el examen de la prueba de ordinalidad de Kolmogorov Smirnov, y fue seleccionada con el empleo de la siguiente fórmula, que a continuación se detalla.

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



DONDE:

- n = Tamaño de muestra ¿..?
- N = Población (101)
- Z² = Nivel de confianza 1.96.....95.00 %
- p = Tasa de prevalencia del objeto de estudio (0.50)
- q = (1-p) 0.50
- E² = 0.05...05.00% Error de precisión.

$$n = \frac{(1.96)^2 (101) (0.50) (0.50)}{(0.05)^2 (101-1) + (1.96)^2 (0.50) (0.50)}$$

$$n = \frac{(3.84) (101) (0.25)}{(0.0025) (100) + (3.84) (0.25)}$$

$$n = \frac{96.96}{0.25 + 0.96}$$

$$n = \frac{96.96}{1.21} \quad n = 80$$

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.4.1. Técnicas

La técnica, a aplicarse, es la encuesta a la unidad de estudio conformado por los trabajadores de Unidad Gestión Educativa Local de San Román, tanto físicamente y Google Drive.

3.4.2. Instrumentos

El instrumento, está constituido de preguntas estructuras y no estructuradas, está resumida en un cuestionario, la cual es una fuente útil para el análisis e interpretación de los datos.

La encuesta se dirigirá a los 80 trabajadores de la muestra que faciliten al especialista información instructiva específica. Los instrumentos previstos son comparables a la actividad de los factores reflejados en los cuadros adjuntos:

Tabla 2

Estructura del cuestionario. Variable: Estrés laboral por COVID – 19

Dimensión	Ítems
1.1. Estrés laboral psicológico	02
1.2. Estrés de cumplimiento laboral	02
1.3. Estrés laboral económica	02
Total	06

Tabla 3

Estructura del cuestionario. Variable: Gestión institucional

Dimensión	Ítems
2.1. Gestión pedagógica	02
2.2. Gestión administrativa	02
2.3. Gestión comunitaria	02
Total	06

3.4.3. Fuentes

a) **Fuentes físicas.** – Es la consulta efectuada a libros físicos, revisión de tesis, revistas, que facilitaron el sustento del marco teórico, u otras fuentes de información necesarias.

b) Fuentes virtuales. – Es la consulta efectuada a revistas científicas, artículos, tesis virtuales, en si son datos recabados de internet, que contribuyen a la investigación como soporte conceptual

3.4.4. Técnica de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de datos obtenidos, se efectua con estadística descriptiva, que permitirá el análisis e interpretación de datos, a base de:

- Cálculo de las frecuencias
- Cálculo de los puntajes obtenidos
- Gráficos y tablas

3.5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

3.5.1. Validez

Es la aprobación de instrumento de investigación, que se ha aplicado al grupo de estudio, que garantizan los datos recabados en el estudio de campo.

3.5.2. Confiabilidad

Se aplicó mediante la herramienta estadística de análisis Alfa de Cronbach tal como lo plantea Vara-Horna (2010) procedimiento realizado con el Software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

Tabla 4

Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	19

3.6. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para la prueba de especulación particular, se utilizará el coeficiente de conexión de Spearman; y con el programa SPSS, diferenciando los factores del



examen, y esto está representado por la receta adjunta.

3.7. FORMULA DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

$$r_s = 1 - \frac{\sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

d = Diferencia entre los rangos de las dos variables

d² = Diferencia existente entre rangos de las dos variables, elevado al cuadrado

n = Es el número de preguntas

∑ = Sumatoria

3.8. ESTILO O NORMAS DE REDACCIÓN

APA, 7ma Edición



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS POR VARIABLES

En esta parte, se realizaron distintas mediciones y todos los exámenes de las tablas y figuras se llevaron a cabo con la programación factual IBM SPSS. No se encontraron excepciones ni incoherencias diferentes. La Tabla 1 muestra los efectos posteriores de la variable autónoma y sus aspectos separados, así como las consecuencias cuantitativas y de tasa de los estudios dirigidos sobre "Presión laboral a causa del Coronavirus ", "Administración Institucional" y "su impacto", la Tabla 2 muestra de forma similar en esta pieza del factor libre y sus aspectos comparativos, así como "ventajas de las conexiones relacionales", "grandes cualidades de las conexiones relacionales", y "habilidades para las conexiones relacionales", así como el surtido de información de los instrumentos aplicados en el trabajo de campo tanto de la variable libre como de la subordinada.

VARIABLE INDEPENDIENTE: ESTRÉS LABORAL POR COVID - 19

DIMENSIÓN: ESTRÉS LABORAL PSICOLÓGICO

Tabla 5

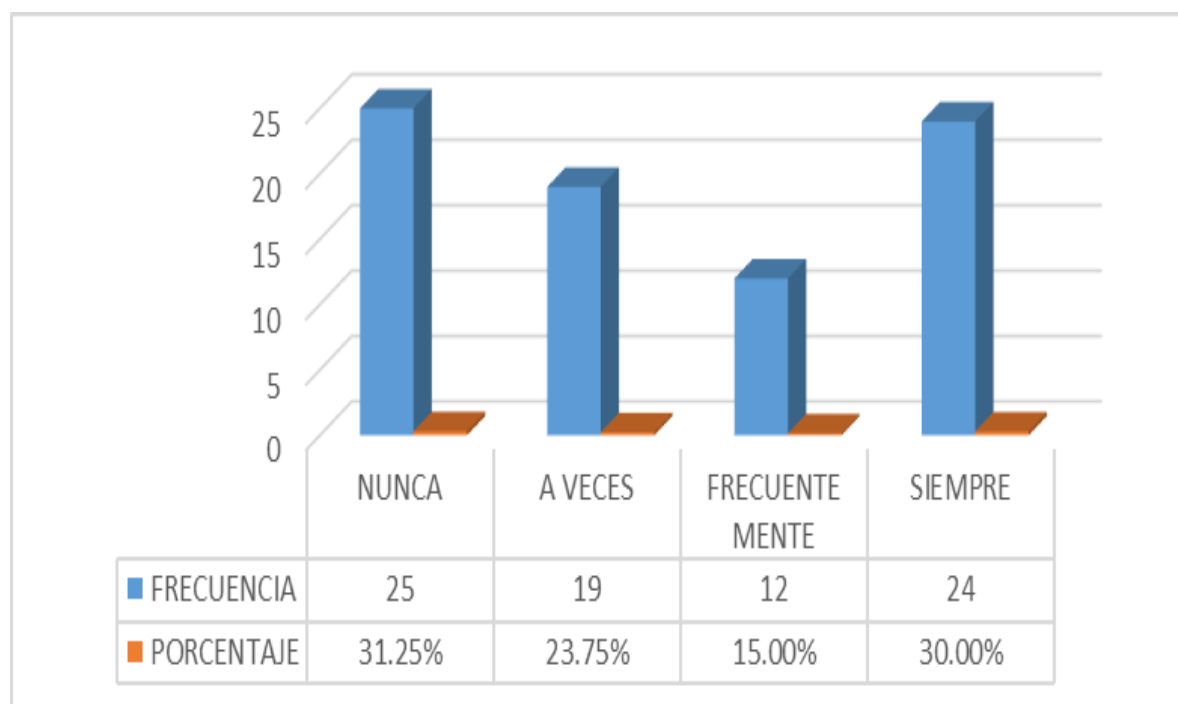
¿Muestra Ud. tener trastornos de estrés y depresión durante la labor que desempeña?

Respuestas	Cantidad	%
Nunca	25	31.25%
A Veces	19	23.75%
Frecuentemente	12	15.00%
Siempre	24	30.00%
Total	80	100.00%

Nota: Encuesta

Figura 2

¿Muestra Ud. tener trastornos de estrés y depresión durante la labor que desempeña?



Nota: Tabla 1



INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 5, se discurren las deducciones vinculadas al estrés laboral por COVID – 19 y su influencia en la gestión institucional de Unidad de Gestión Educativa Local de San Román. En la dimensión: Estrés laboral psicológico. De un total de 80 trabajadores que incorpora un 100% de la muestra, se ha llegado a los siguientes resultados y de la siguiente manera:

Sobre el tema: ¿Muestra Ud. tener trastornos de estrés y depresión durante la labor que desempeña? Se ha establecido que, 25 trabajadores que refieren un 31.25% testificaron que **Nunca** haber tenido trastornos de estrés y depresión durante la labor que desempeña, 19 trabajadores que refieren un 23.75% testificaron que **A veces** tienen trastornos de ansiedad y depresión durante la labor que desempeña, 12 trabajadores que refieren un 15.00% testificaron que **Frecuentemente** tienen trastornos de ansiedad y depresión durante la labor que desempeña, y por ultimo 24 trabajadores que refieren un 30.00% testificaron que **Casi siempre** tienen trastornos de ansiedad y depresión durante la labor que desempeña.

Tabla 6

¿Muestra Ud. tener un estado de apatía y decaimiento frente a los usuarios durante el horario de atención?

Respuestas	Cantidad	%
Nunca	12	15.00%
A Veces	16	20.00%
Frecuentemente	11	13.75%
Siempre	41	51.25%
Total	80	100.00%

Nota: Encuesta.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 6, se discurren las deducciones vinculadas al estrés laboral por COVID – 19 y su influencia en la gestión institucional de Unidad de Gestión Educativa Local de San Román. En la dimensión: Estrés laboral psicológico. De un total de 80 trabajadores que incorpora un 100% de la muestra, se ha llegado a los siguientes resultados y de la siguiente manera:

Sobre la consulta: *¿Muestra Ud. tener un estado de apatía y decaimiento frente a los usuarios durante el horario de atención?* Se ha confirmado que, 12 empleados que aludieron el 15.00% detallaron que **Nunca** tienen un estado de apatía y decaimiento frente a los usuarios durante el horario de atención, 16 empleados que aludieron el 20.00% detallaron que **A veces** tienen un estado de apatía y decaimiento frente a los usuarios durante el horario de atención, 11 empleados que aludieron el 13.75% detallaron que **Frecuentemente** tienen un estado de apatía y decaimiento frente a los usuarios durante el horario de atención, y por ultimo 41 empleados que aludieron el 51.25% detallaron que **Casi siempre** tienen un estado de apatía y decaimiento frente a los usuarios durante el horario de atención.

DIMENSIÓN: ESTRÉS DE CUMPLIMIENTO LABORAL**Tabla 7**

¿Tiene Ud. mucha sobrecarga laboral y no le alcanza el tiempo en el lugar donde se desempeña?

Respuestas	Cantidad	%
Nunca	11	13.75%
A Veces	15	18.75%
Frecuentemente	37	46.25%
Siempre	17	21.25%
Total	80	100.00%

Nota: Encuesta

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 7, se discurren las deducciones vinculadas al estrés laboral por COVID – 19 y su influencia en la gestión institucional de Unidad de Gestión Educativa Local de San Román. En la dimensión: Estrés de cumplimiento laboral. De un total de 80 trabajadores que incorpora un 100% de la muestra, se ha llegado a los siguientes resultados y de la siguiente manera:

Respecto a la pregunta: *¿Tiene Ud. mucha sobrecarga laboral y no le alcanza el tiempo en el lugar donde se desempeña?* Se encontró que, 11 empleados que representa el 13.75% indicaron que **Nunca** tienen mucha sobrecarga laboral y no le alcanza el tiempo en el lugar donde se desempeña, 15 empleados que representa el 18.75% indicaron que **A veces** tienen mucha sobrecarga laboral y no le alcanza el tiempo en el lugar donde se desempeña, 37 empleados que representa el 46.25% indicaron que **Frecuentemente** tienen mucha sobrecarga laboral y no le alcanza el tiempo en el lugar donde se desempeña, y por ultimo 17 empleados que representa el 21.25% indicaron que **Casi siempre** tienen mucha sobrecarga laboral y no le alcanza el tiempo en el lugar donde se desempeña.

Tabla 8

¿Trabaja Ud. bajo condiciones adversas en la oficina donde se desempeña?

Respuestas	Cantidad	%
Nunca	15	18.75%
A Veces	19	23.75%
Frecuentemente	11	13.75%
Siempre	35	43.75%
Total	80	100.00%

Nota: Encuesta

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 7, se discurren las deducciones vinculadas al estrés laboral por COVID – 19 y su influencia en la gestión institucional de Unidad de Gestión Educativa Local de San Román. En la dimensión: Estrés de cumplimiento laboral. De un total de 80 trabajadores que incorpora un 100% de la muestra, se ha llegado a los siguientes resultados y de la siguiente manera:

En relación a la cuestión: *¿Trabaja Ud. bajo condiciones adversas en la oficina donde se desempeña?* Se evidencia que, 15 trabajadores que refieren el 18.75% indican que **Nunca** trabajan bajo condiciones adversas en la oficina donde se desempeña, 19 trabajadores que refieren el 23.75% indican que **A veces** trabajan bajo condiciones adversas en la oficina donde se desempeña, 11 trabajadores que refieren el 13.75% indican que **Frecuentemente** trabajan bajo condiciones adversas en la oficina donde se desempeña, y por ultimo 35 trabajadores que refieren el 43.75% indican que **Casi siempre** trabajan bajo condiciones adversas en la oficina donde se desempeña.

DIMENSIÓN: ESTRÉS LABORAL ECONÓMICA**Tabla 9**

¿Tiene Ud. prestamos de dinero de las entidades financieras estatales y privadas?

Respuestas	Cantidad	%
Nunca	26	32.50%
A Veces	14	17.50%
Frecuentemente	27	33.75%
Siempre	13	16.25%
Total	80	100.00%

Nota: Encuesta

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 9, se discurren las deducciones vinculadas al estrés laboral por COVID – 19 y su influencia en la gestión institucional de Unidad de Gestión Educativa Local de San Román. En la dimensión: Estrés labor económica. De un total de 80 trabajadores que incorpora un 100% de la muestra, se ha llegado a los siguientes resultados y de la siguiente manera:

En relación a la cuestión: ¿Tiene Ud. prestamos de dinero de las entidades financieras estatales y privadas? Se demuestra que, 26 empleados que refieren el 32.50% aluden que **Nunca** tienen prestamos de dinero de las entidades financieras estatales y privadas, 14 empleados que refieren el 17.50% aluden que **A veces** tienen prestamos de dinero de las entidades financieras estatales y privadas, 27 empleados que refieren el 33.75% aluden que **Frecuentemente** tienen prestamos de dinero de las entidades financieras estatales y privadas, y por ultimo 13 empleados que refieren el 16.25% aluden que **Casi siempre** tienen prestamos de dinero de las entidades financieras estatales y privadas.



Tabla 10

¿Posee Ud. incertidumbre sobre el manejo del futuro económico de la sociedad?

Respuestas	Cantidad	%
Nunca	5	6.25%
A Veces	15	18.75%
Frecuentemente	17	21.25%
Siempre	43	53.75%
Total	80	100.00%

Nota: Encuesta

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 10, se discurren las deducciones vinculadas al estrés laboral por COVID – 19 y su influencia en la gestión institucional de Unidad de Gestión Educativa Local de San Román. En la dimensión: Estrés labor económica. De un total de 80 trabajadores que incorpora un 100% de la muestra, se ha llegado a los siguientes resultados y de la siguiente manera:

En relación al dilema: ¿Posee Ud. incertidumbre sobre el manejo del futuro económico de la sociedad? Se ha cuestionado que, 05 empleados que figura un 6.25% expresan que **Nunca** poseen incertidumbre sobre el manejo del futuro económico de la sociedad, 15 empleados que figura un 18.75% expresan que **A veces** poseen incertidumbre sobre el manejo del futuro económico de la sociedad, 17 empleados que figura un 21.25% expresan que **Frecuentemente** poseen incertidumbre sobre el manejo del futuro económico de la sociedad, y por ultimo 43 empleados que figura un 53.75% expresan que **Casi siempre** poseen incertidumbre sobre el manejo del futuro económico de la sociedad.



VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN INSTITUCIONAL

DIMENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA

Tabla 11

¿Fomenta Ud. el trabajo en equipo con los demás trabajadores de la UGEL?

Respuestas	Cantidad	%
Nunca	9	11.25%
A Veces	18	22.50%
Frecuentemente	32	40.00%
Siempre	21	26.25%
Total	80	100.00%

Fuente: Encuesta

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 11, se discurren las deducciones vinculadas al estrés laboral por COVID – 19 y su influencia en la gestión institucional de Unidad de Gestión Educativa Local de San Román. En la dimensión: Gestión pedagógica. De un total de 80 trabajadores que incorpora un 100% de la muestra, se ha llegado a los siguientes resultados y de la siguiente manera:

En relación a la pregunta: ¿Fomenta Ud. el trabajo en equipo con los demás trabajadores de la UGEL? Se deduce que, 09 trabajadores que refieren un 11.25% manifiestan que **Nunca** fomentan el trabajo en equipo con los demás trabajadores de la UGEL, 18 trabajadores que refieren un 22.50% manifiestan que **A veces** fomentan el trabajo en equipo con los demás trabajadores de la UGEL, 32 trabajadores que refieren un 40.00% manifiestan que **Frecuentemente** fomentan el trabajo en equipo con los demás trabajadores de la UGEL, y por ultimo 21 trabajadores que refieren un 26.25% manifiestan que **Casi siempre** fomentan el trabajo en equipo con los demás trabajadores de la UGEL.

Tabla 12

¿Promueve Ud. la coordinación y la cordialidad con los trabajadores de la UGEL?

Respuestas	Cantidad	%
Nunca	14	17.50%
A Veces	18	22.50%
Frecuentemente	23	28.75%
Siempre	25	31.25%
Total	80	100.00%

Nota: Encuesta

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 12, se discurren las deducciones vinculadas al estrés laboral por COVID – 19 y su influencia en la gestión institucional de Unidad de Gestión Educativa Local de San Román. En la dimensión: Gestión pedagógica. De un total de 80 trabajadores que incorpora un 100% de la muestra, se ha llegado a los siguientes resultados y de la siguiente manera:

En relación a la interrogante: ¿Promueve Ud. la coordinación y la cordialidad con los trabajadores de la UGEL? Se evalúa que, 14 empleados que refieren el 17.50% enfatizan que **Nunca** promueven la coordinación y la cordialidad con los trabajadores de la UGEL, 18 empleados que refieren el 22.50% enfatizan que **A veces** promueven la coordinación y la cordialidad con los trabajadores de la UGEL, 23 empleados que refieren el 28.75% enfatizan que **Frecuentemente** promueven la coordinación y la cordialidad con los trabajadores de la UGEL, y por ultimo 25 empleados que refieren el 31.25% enfatizan que **Casi siempre** promueven la coordinación y la cordialidad con los trabajadores de la UGEL.

DIMENSIÓN: GESTIÓN ADMINISTRATIVA**Tabla 13**

¿Aprecia Ud. si existe un proceso de control adecuado al personal administrativo?

Respuestas	Cantidad	%
Nunca	8	10.00%
A Veces	18	22.50%
Frecuentemente	24	30.00%
Siempre	30	37.50%
Total	80	100.00%

Nota: Encuesta

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 13, se discurren las deducciones vinculadas al estrés laboral por COVID – 19 y su influencia en la gestión institucional de Unidad de Gestión Educativa Local de San Román. En la dimensión: Gestión administrativa. De un total de 80 trabajadores que incorpora un 100% de la muestra, se ha llegado a los siguientes resultados y de la siguiente manera:

En relación a la pregunta especificada: ¿Aprecia Ud. si existe un proceso de control adecuado al personal administrativo? Se aprecia que, 08 trabajadores que refieren un 10.00% confirman que **Nunca** existe un proceso de control adecuado al personal administrativo, 18 trabajadores que refieren un 22.50% confirman que **A veces** existe un proceso de control adecuado al personal administrativo, 24 trabajadores que refieren un 30.00% confirman que **Frecuentemente** existe un proceso de control adecuado al personal administrativo, y por ultimo 30 trabajadores que refieren un 37.50% confirman que **Casi siempre** existe un proceso de control adecuado al personal administrativo.

Tabla 14

¿Practica Ud. la comunicación virtual y escrita con los compañeros de trabajo?

Respuestas	Cantidad	%
Nunca	21	26.25%
A Veces	15	18.75%
Frecuentemente	28	35.00%
Siempre	16	20.00%
Total	80	100.00%

Nota: Encuesta

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 14, se discurren las deducciones vinculadas al estrés laboral por COVID – 19 y su influencia en la gestión institucional de Unidad de Gestión Educativa Local de San Román. En la dimensión: Gestión administrativa. De un total de 80 trabajadores que incorpora un 100% de la muestra, se ha llegado a los siguientes resultados y de la siguiente manera:

Respecto a la consulta detallada: ¿Practica Ud. la comunicación virtual y escrita con los compañeros de trabajo? Se aprecia que, 21 trabajadores que refieren un 26.25% confirman que **Nunca** practican la comunicación virtual y escrita con los compañeros de trabajo, 15 trabajadores que refieren un 18.75% confirman que **A veces** practican la comunicación virtual y escrita con los compañeros de trabajo, 28 trabajadores que refieren un 35.00% confirman que **Frecuentemente** practican la comunicación virtual y escrita con los compañeros de trabajo, y por ultimo 16 trabajadores que refieren un 20.00% confirman que **Casi siempre** practican la comunicación virtual y escrita con los compañeros de trabajo.

DIMENSIÓN: GESTIÓN COMUNITARIA**Tabla 15**

¿Considera Ud. que promueve la interrelación con los demás trabajadores de la UGEL?

Respuestas	Cantidad	%
Nunca	18	22.50%
A Veces	27	33.75%
Frecuentemente	31	38.75%
Siempre	4	5.00%
Total	80	100.00%

Nota: Encuesta

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 15, se discurren las deducciones vinculadas al estrés laboral por COVID – 19 y su influencia en la gestión institucional de Unidad de Gestión Educativa Local de San Román. En la dimensión: Gestión comunitaria. De un total de 80 trabajadores que incorpora un 100% de la muestra, se ha llegado a los siguientes resultados y de la siguiente manera:

En relación a la interrogante detallada: ¿Considera Ud. que promueve la interrelación con los demás trabajadores de la UGEL? Se evaluó que, 18 trabajadores que refleja un 22.50% puntualizan que **Nunca** promueven la interrelación con los demás trabajadores de la UGEL, 27 trabajadores que refleja un 33.75% puntualizan que **A veces** promueve la interrelación con los demás trabajadores de la UGEL, 31 trabajadores que refleja un 38.75% puntualizan que **Frecuentemente** promueve la interrelación con los demás trabajadores de la UGEL, y por ultimo 04 trabajadores que refleja un 5.00% puntualizan que **Casi siempre** promueve la interrelación con los demás trabajadores de la UGEL.

Tabla 16

¿Considera Ud. que promueve la interrelación con la comunidad educativa?

Respuestas	Cantidad	%
Nunca	15	18.75%
A Veces	28	35.00%
Frecuentemente	25	31.25%
Siempre	12	15.00%
Total	80	100.00%

Nota: Encuesta

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla 16, se discurren las deducciones vinculadas al estrés laboral por COVID – 19 y su influencia en la gestión institucional de Unidad de Gestión Educativa Local de San Román. En la dimensión: Gestión comunitaria. De un total de 80 trabajadores que incorpora un 100% de la muestra, se ha llegado a los siguientes resultados y de la siguiente manera:

En relación consulta considerada: ¿Considera Ud. que promueve la interrelación con la comunidad educativa? Se constató que, 15 empleados que refieren un 18.75% respondieron que **Nunca** promueven la interrelación con la comunidad educativa, 28 empleados que refieren un 35.00% respondieron que **A veces** promueven la interrelación con la comunidad educativa, 25 empleados que refieren un 31.25% respondieron que **Frecuentemente** promueven la interrelación con la comunidad educativa, y por ultimo 12 empleados que refieren un 15.00% respondieron que **Casi siempre** promueven la interrelación con la comunidad educativa.



4.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS

1. Hipótesis

Hipótesis nula (H_0): El estrés laboral por COVID – 19 No influye significativamente en la gestión institucional de unidad de gestión educativa local de San Román – 2021.

Hipótesis alterna (H_1): El estrés laboral por COVID – 19 influye significativamente en la gestión institucional de unidad de gestión educativa local de San Román – 2021.

2. Nivel de significación

Es el subconjunto del espacio muestral que nos conduce a rechazar la hipótesis nula cuando es verdadero; es decir $\alpha = 0.05$

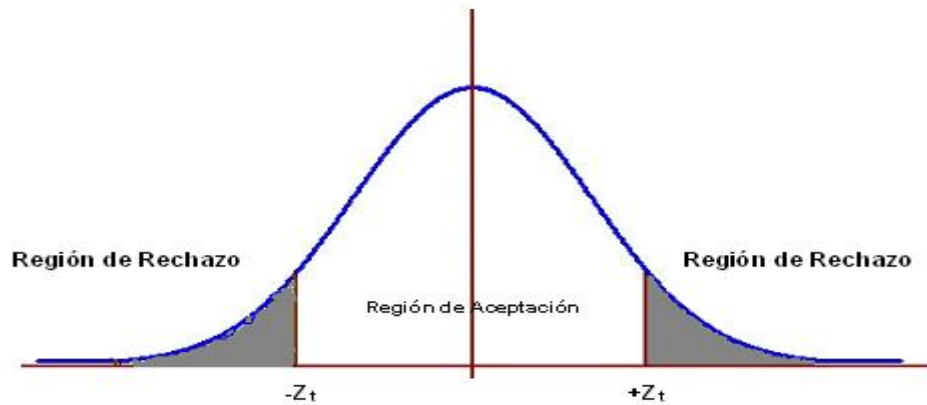
3. Estadístico de Prueba, por lo que el tamaño de muestra $n=80$ trabajadores

$$Z_c = \frac{(\bar{X} - \bar{Y}) - (\mu_x - \mu_y)}{\sqrt{\frac{\sigma_x^2}{n} + \frac{\sigma_y^2}{m}}}, \text{ que se distribuye normalmente}$$

Para muestras grandes ($n \geq 30, m \geq 30$) y cuando se conocen las σ_x y σ_y

4. Región Crítica

Para el nivel de significación $\alpha = 0.05$ y $H_1 : \mu \neq \mu_0$, entonces una mitad α se ubica a la izquierda y la otra mitad α se ubica a la derecha



5. Cálculos

$$Z_c = 4.23 > Z_t = 1.96$$

Queda suficiente evidencia que es menor por lo tanto se concluye:

6. Decisión

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto: El estrés laboral por COVID – 19 influye significativamente en la gestión institucional de unidad de gestión educativa local de San Román – 2021.



4.2. DISCUSIÓN

A través de este estudio, hemos examinado la relación del trabajo COVID-19 y su influencia en la gestión institucional, el cual tiene tres dimensiones cada variable contextual y adaptativa. El primer hallazgo importante está relacionado con la relación entre el estrés y la gestión institucional. Los resultados revelaron que el COVID-19 tiene un impacto negativo significativo en la gestión institucional. Sin embargo, este impacto negativo es mucho más fuerte en los trabajadores. Estos resultados son consistentes con la literatura previa sobre estrés laboral y gestión institucional y en particular bajo la pandemia de COVID-19 [Hayes (2013)].

Los empleados que experimentan estrés laboral sienten que su autonomía está disminuyendo y es posible que no se desempeñen de acuerdo con los estándares requeridos, lo que resulta en la baja eficacia. Al mismo tiempo, los empleados que trabajan en un ambiente de riesgo también buscan paquetes salariales más altos y si no reciben los paquetes más altos o la asignación para trabajar en un ambiente amenazado, eso también contribuye a que disminuya su productividad. Los riesgos para la salud no solo afectan a las personas en su capacidad individual, sino que también aumentan el costo de la organización en términos de ausencia y rotación de empleados.

El segundo hallazgo importante de la investigación actual está relacionado con la relación de COVID-19, luego de estudiar el impacto del estrés relacionado con COVID en trabajadores, encontraron efectos tanto positivos como negativos del estrés en el desempeño laboral. Del mismo modo, identificaron el estrés laboral como un motivador para adoptar nuevas prácticas que pueden ser útiles para proteger a los empleados de los efectos nocivos del COVID-19 mientras se desempeñan en el trabajo. Nuestro hallazgo relacionado está en línea con la noción de que los factores



estresantes pueden actuar como motivadores para determinar los efectos nocivos del COVID-19 en la gestión institucional. El estrés laboral motiva a los empleados a adoptar mejores formas de trabajar, mejorando así su accionar en el lugar de trabajo. La característica de tener adaptabilidad alienta a los empleados a aprender más y utilizar su conocimiento en una dirección para lograr las metas organizacionales Perrie (2018).

De igual forma, este resultado también sustenta que los empleados quieren adoptar prácticas que los hagan a salvo del COVID-19. La flexibilidad en el trabajo les permite adoptar nuevas formas de hacer el trabajo mediante el uso de tecnologías de la información, internet y otras tecnologías de la comunicación. Esta adaptabilidad les ayuda a desempeñarse bien mientras hacen su trabajo de oficina sin estresarse debido al COVID-19. Las personas adaptativas comprenden rápidamente los requisitos del entorno laboral y responden rápidamente sin comprometer sus rutinas de trabajo (Shoss et al., 2012) ya que el desempeño de un individuo se ve significativamente afectado por su capacidad para manejar el estrés laboral (Yunita y Saputra, 2019).

Actualmente, existen informes limitados sobre la prevalencia de la ansiedad y la depresión en los trabajadores de atención primaria de la salud durante la pandemia de COVID-19. El presente estudio reveló la prevalencia de ansiedad (68,1 %) y depresión (55,6 %) entre los participantes, que fue mucho más alta que la prevalencia agrupada en los trabajadores de la salud en general informada en varios metanálisis en la pandemia de COVID-19 (Hao et al. ., 2021; Pappa et al., 2021; Wu T. et al., 2021). Además, examinamos los efectos directos e indirectos del estrés laboral relacionado con COVID-19 sobre la ansiedad y la depresión en los trabajadores de atención primaria de la salud. Se descubrió que el apoyo social y la resiliencia median



de forma independiente y continua los efectos del estrés laboral relacionado con la COVID-19 en la ansiedad y la depresión, con un efecto indirecto total del 55,8 %.

Nuestros hallazgos sugirieron que el estrés laboral relacionado con COVID-19 es un predictor importante de los síntomas de ansiedad y depresión entre los trabajadores de atención primaria de la salud, lo que es consistente con estudios previos sobre salud ocupacional entre el personal médico. Por ejemplo, Gao et al. mostró que el contenido del trabajo, el ERI y el exceso de compromiso se asociaron significativamente con los síntomas de ansiedad en las enfermeras (Gao et al., 2012). Bernburg et al. (2016) informaron asociaciones significativas entre las condiciones de trabajo y los síntomas depresivos entre los médicos. De hecho, desde el brote de COVID-19, los trabajadores de atención primaria de la salud han estado expuestos a entornos laborales opresivos que crean factores estresantes estables (por ejemplo, inseguridad laboral, sobrecarga, responsabilidad, contenido programático del trabajo y requisitos de rigor relacionados con el COVID-19). La acumulación a largo plazo de estos factores estresantes puede desencadenar una variedad de respuestas psicosociales relacionadas con la COVID-19, amplificando aún más los peligros psiquiátricos de los brotes de COVID-19 para los trabajadores de atención primaria de la salud. Por lo tanto, las intervenciones futuras deben centrarse en el impacto de las condiciones de trabajo en los trabajadores de atención primaria de la salud y brindarles beneficios laborales adecuados, seguridad laboral sólida y servicios de salud mental continuos para respaldar sus estrategias de afrontamiento (Ashley et al., 2021).

Nuestro estudio confirmó el papel mediador del apoyo social en la asociación entre el estrés laboral relacionado con COVID-19 y los síntomas de ansiedad y depresión entre los trabajadores de atención primaria de salud. Este hallazgo es



consistente con el de algunos estudios previos realizados con enfermeras (Wu et al., 2011; Chen et al., 2020). Los trabajadores de la salud con altos niveles de apoyo social pueden tener más posibilidades de adoptar un estilo de afrontamiento positivo, lo que puede reducir los síntomas de ansiedad y depresión durante la pandemia de COVID-19 (Zhu et al., 2020). Sin embargo, a diferencia de estudios anteriores, encontramos que el apoyo social mediaba solo el 6,9 % del efecto del estrés laboral relacionado con la COVID-19 sobre la ansiedad y la depresión. Una posible explicación es que las restricciones laborales del distanciamiento social, el encierro y la cuarentena impiden que los trabajadores de atención primaria de la salud utilicen de manera efectiva sus sistemas de apoyo como lo hacían anteriormente, lo que debilita el efecto amortiguador del estrés del apoyo social (Szkody et al., 2020). Por lo tanto, los efectos beneficiosos del apoyo social no pueden ignorarse. Las instituciones de atención primaria de la salud deben proporcionar un entorno de trabajo de apoyo (por ejemplo, utilizando plataformas de redes sociales en línea, limitando el tiempo de turno, estableciendo áreas de descanso especiales y brindando información precisa sobre el virus) sobre la premisa de los requisitos de protección contra el virus, fortaleciendo el social y conexión emocional y estrategias activas de afrontamiento de los trabajadores de atención primaria de la salud en el lugar de trabajo (Labrague, 2021).

También encontramos que la resiliencia desempeñó un papel mediador significativo en la asociación entre el estrés laboral relacionado con COVID-19 y los síntomas de ansiedad y depresión entre los trabajadores de atención primaria de la salud, lo cual está en línea con investigaciones anteriores (Labrague, 2021). Curiosamente, la vía en la que el estrés laboral relacionado con la COVID-19 afectó la ansiedad y la depresión a través de la resiliencia tuvo el mayor impacto (41,7 %)



en todas las vías indirectas. Los trabajadores de la salud altamente resistentes pueden tener recursos de afrontamiento adecuados y emociones positivas, pueden abordar de manera efectiva los factores estresantes relacionados con COVID-19 y soportar la carga psicológica relacionada con la pandemia, reduciendo así la aparición de angustia psicológica (por ejemplo, ansiedad, depresión, insomnio y fatiga) (Huffman et al., 2021; Yoruk y Guler, 2021). Dado el importante papel de la resiliencia en la mitigación de los peligros para la salud mental asociados con el estrés laboral relacionado con la COVID-19, es necesario ofrecer intervenciones que se centren en mejorar la resiliencia. Por ejemplo, se han recomendado intervenciones como el manejo del estrés y los programas de capacitación en resiliencia (Magtibay et al., 2017), la reducción del estrés basada en la atención plena y las estrategias de reestructuración cognitiva (Huffman et al., 2021) para mejorar la resiliencia de los trabajadores de atención primaria de la salud. .

Nuestro estudio indicó que el estrés laboral relacionado con COVID-19 afectó la ansiedad y la depresión en los trabajadores de atención primaria de la salud a través del efecto mediador secuencial del apoyo social y la resiliencia, lo cual es consistente con el marco de resiliencia de Kumpfer. La adaptación exitosa en la adversidad proviene de la interacción entre las características internas de un individuo (p. ej., resiliencia) y el entorno externo (p. ej., apoyo social) (Kumpfer, 2002; Bhattarai et al., 2021). Nuestros hallazgos destacan el papel único del apoyo social y la resiliencia en los procesos de mitigación del daño a la salud mental causado por el estrés laboral relacionado con la COVID-19. Específicamente, niveles más altos de apoyo social pueden proporcionar más recursos externos para ayudar a cambiar las percepciones del estrés y reevaluar el estrés laboral relacionado con COVID-19 como manejable, mejorando así la resiliencia de las personas y reduciendo la aparición de



síntomas adversos de salud mental (Tam et al., 2021).). Por lo tanto, las intervenciones que se centran tanto en el apoyo social como en la resiliencia pueden ser más eficaces para mejorar las estrategias de afrontamiento y reducir el riesgo de ansiedad y depresión.

El presente estudio tiene las siguientes limitaciones. En primer lugar, las conclusiones obtenidas se basan en datos transversales y no se pueden determinar relaciones causales entre variables. Los estudios futuros deberían recopilar datos de seguimiento en múltiples puntos temporales para evaluar la variación longitudinal de la asociación entre estos factores en diferentes etapas de la pandemia de COVID-19. En segundo lugar, dado el método de evaluación centrado en el cuestionario de autoinforme adoptado en este estudio, los datos obtenidos pueden tener un sesgo de recuerdo. En tercer lugar, aunque se empleó un riguroso método de muestreo aleatorio para reclutar participantes de 17 centros de salud comunitarios, se debe tener en cuenta la repetibilidad, ya que la muestra era solo de una ciudad de China. Los estudios futuros deben realizar un muestreo aleatorio en varias ciudades para mejorar la generalización de nuestros hallazgos.

A pesar de estas limitaciones, nuestro estudio tiene algunas fortalezas novedosas. Primero, hasta donde sabemos, nuestro estudio informa por primera vez una alta prevalencia de síntomas de ansiedad y depresión entre los trabajadores de atención primaria de la salud, lo que enfatiza la urgencia de una mayor atención a las respuestas psicológicas de los trabajadores de atención primaria de la salud durante la pandemia de COVID-19. En segundo lugar, el estudio actual desarrolló un cuestionario de estrés laboral relacionado con COVID-19 basado en el modelo ERI, que brinda una nueva perspectiva para medir el impacto del estrés laboral causado por la pandemia. En tercer lugar, verificamos que el apoyo social y la resiliencia



median la relación entre el estrés laboral relacionado con COVID-19 y los síntomas de ansiedad y depresión, lo que proporciona evidencia para el establecimiento de mecanismos de protección de la salud mental de apoyo social y resiliencia durante la pandemia de COVID-19.



CONCLUSIONES

PRIMERA. - Según el objetivo formulado se logró determinar la **influencia de estrés laboral** por Covid-19 en la gestión institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, 2021 en donde representa el mayor porcentaje de trastornos de estrés y depresión durante la labor que desempeñan los colaboradores en un 90% de trabajos con este problema lo cual impacta la administración pedagógica de la Unidad de Administración Instructiva Cercana San Román - 2021. El efecto posterior del objetivo principal se introduce a continuación, evaluado en términos de tasa. Contra la prueba reunida, a la indagación según el aspecto: Por consiguiente; se puede notar, una cifra porcentual promedio del 40%, muestran tener trastornos psicológicos como estrés y depresión durante la labor que desempeña y según el resultado obtenido en la investigación realizada, negativo en una escala regular.

SEGUNDA. – Dentro de los resultados obtenidos, del objetivo segundo que fue: determinar la influencia de estrés laboral psicológico por Covid-19 en la **gestión pedagógica** de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román -2021, donde se ha encontrado que 41 empleados que aludieron, el 51.25% detallaron que **siempre** tienen un estado de apatía y decaimiento frente a los usuarios durante el horario de atención.

Por tanto, concluimos que el estrés laboral psicológico por covid-19, influyen negativamente en el trabajo relacionado a la gestión pedagógica de la Unidad de gestión pedagógica local de San Román.

TERCERA. – Dentro del análisis y discusión realizado en este estudio de investigación, ha sido posible aclarar, según el objetivo siguiente, que el estrés de cumplimiento laboral por Coronavirus influye en la **gestión administración reguladora** de la Unidad de Gestión Educativa local San Román - 2021. Por lo tanto,



debe ser visible una cifra de tasa elevada de 46,5%, donde los directores practican características proactivas para fomentar la certeza y la seguridad en sí mismos.

En conclusión, el estrés que se produce por el trabajo responsable influye en forma inversa en la gestión institucional, esto se puede interpretar de la siguiente forma: Que a mayor estrés en la función de sus tareas cotidianas y por la sobre carga laboral, menor será el rendimiento en la gestión y administración de la unidad de gestión educativa local San Román.

CUARTA. - En virtud de lo investigado, se ha podido determinar la influencia del estrés **laboral económica** en la gestión comunal, por Covid-19 localmente la junta directiva de la Unidad de Administración Instructiva Vecinal San Román - 2021. Las percepciones muestran claramente y concluyen que la tasa más notable es de 33,75%, por lo que aquí se nota la importancia, así como la grandeza, con una parte de la escala **frecuente**. Llegamos a la conclusión según los resultados de nuestra investigación, que el estrés laboral económico tiene una influencia inversa o sea cruzada en la gestión comunal de la unidad de gestión educativa local san Román, esto lo podemos explicar que cuando los trabajadores tienen mayores deudas con las instituciones financieras, baja notablemente la buena relación entre los trabajadores y como consecuencia se tiene un bajo nivel de eficiencia en la gestión institucional de la unidad de gestión educativa de San Román.



RECOMENDACIONES

PRIMERA. Al director de la unidad de gestión educativa San Román, se le recomienda ser consciente que estamos atravesando una pandemia global por lo que debe elaborar convenios con instituciones de tratamiento psicológico y programar actividades y eventos con los colaboradores de la gestión de la unidad educativa de San Román con el objetivo de disminuir los trastornos psicológicos como el estrés laboral y de esta manera superar la mala influencia en la gestión administrativa de la Institución.

SEGUNDA. Se recomienda a los directivos de la unidad de gestión educativa San Román, elaborar talleres de concientización en los cuales participen los colaboradores de la institución en temas relacionados a obtener una higiene mental evitando escuchar noticias negativas que difunden los medios de comunicación, esto nos llevara a tener menos estrés, y así disminuir un comportamiento negativo en el trabajo de gestión pedagógica, ofreciendo a los usuarios que se ofrece a los usuarios de la institución.

TERCERA. Considerando las conclusiones que se arribo en el presente trabajo de investigación se recomienda al director de la unidad de gestión educativa de San Román, planificar mejor las funciones y tareas del cargo teniendo como base fundamental el manual de organización y funciones, y monitorear para que no exista duplicidad de funciones que son la causa de la sobrecarga laboral y solo así tendremos una buena gestión institucional.



CUARTA. A las autoridades y al señor director de la unidad de gestión educativa San Román, se recomienda elaborar convenios con consultorios psicológicos para que los colaboradores que laboran en la institución pasen consulta psicológica para controlar y disminuir el estrés económico que tienen los trabajadores, esto nos llevara a mejorar la gestión pedagógica y administrativa para cumplir los objetivos institucionales.



REFERENCIAS

Ángel Ignacio Vélez (2005)

Adolfo Cueva: Gestión Comunicativa y educación popular (2010).

Aponte, C. F. (2018) *Estrés laboral y contrato psicológico como elementos relacionales del cambio organizacional: Revista Diversitas - Perspectivas en Psicología*, 14 (1), p. 149-162. Recuperado en 23 de agosto de 2021 de <https://www.academia.edu/download/67178872/4214.pdf>.

Ariza, K y Peñaranda, E. (2019). *Propuesta Integral de Gestión Pedagógica Como Estrategia Para el Fortalecimiento del Índice Sintético de Calidad Educativa* (tesis posgrado). Corporación Universitaria de la Costa, Barranquilla, Colombia.

Avella Bernal, L. (2018). *Manual de Gestión comunitaria. Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio Confecámaras*. Editorial Carrera. 7ma. Ltda

Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Novales, M. G. M. (2017). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Revista Alergia México, 63(2), 201-206. Recupero en 16 de setiembre de 2021 de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>

Barrios, S., Catoni, M. I., Arechabala, M. C., Palma, E., Ibacache, Y., & Richard, J. (2019). *Carga laboral de las enfermeras en Unidades de Hemodiálisis Crónica según dependencia y riesgo de los pacientes*. Revista médica de Chile, 145(7), 888-895. Recuperado en 22 de agosto de 2021 de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v145n7/0034-9887-rmc-145-07-0888.pdf>

Bao-Condor, C. L., Marcelo-Armas, M. L., Gutierrez-Solorzano, M. B., Bardales-Gonzales, R. V., Corcino-Barrueta, F. E., & Huamanyauri-Cornelio, W. (2020). *Gestión administrativa y calidad de servicio percibida por usuarios de una*



escuela de posgrado, Huánuco-Perú. Revista Gaceta Científica, 6(2), 104–114.

<https://doi.org/10.46794/gacien.6.2.787>

Bruges, D. P., López, D. D., & Socarrás, C. A. (2020). *Estrés laboral en las empresas de telefonía celular privadas en la frontera entre Colombia y Venezuela*. Revista Espacios, 41(25), pp. 254-266. Recuperado en 23 de agosto de 2021 de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n25/a20v41n25p20.pdf>

Burón, C. G. (2017). *Análisis económico de los determinantes del estrés laboral en España*. Revista Estadística española, 52(175), 393-418. Recuperado en 23 de agosto de 2021 de <https://archivo.alde.es/encuentros.alde.es/anteriores/xiiiieea/trabajos/pdf/001.pdf>

Churquipa, C. (2021) *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. Juliaca. Recuperado en 15 de setiembre de 2021 de http://www.repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/5645/T036_80405535_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Daniel Stau Fert (2015)

Delgado, S. K., Calvanapón, F. A., & Cárdenas, K. (2020). *El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud*. Revista Eugenio Espejo, 14(2), 11-18. Recuperado en 22 de agosto de 2021 de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/ree/v14n2/2661-6742-ree-14-02-00123.pdf>

Duarte, R. J. S., Sequeira, L. Y. C., Del Socorro, J., & Castro, C. M. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas, 3(1), 104-119. Recuperado en 28 de agosto de 2021 de <https://www.lamjol.info/index.php/recsp/article/view/9794>



Gamboa, A. A. (2017). *Calidad de la educación superior. Pretensiones y realidades institucionales*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.

GAO et al (2012) Administración carga laboral y estrés empresarial – 32 (166) 91-99- recupera el 25 de agosto 2013.

Gasca, J. (2017). *Gobernanza y gestión comunitaria de recursos naturales en la Sierra Norte de Oaxaca*. Revista Región y sociedad de México, 26(60), pp. 89-120. Recuperado en 15 de septiembre de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252014000300004&lng=es&tlng=es.

Gómez, M. I. Hincapié, M. E. & Salazar, L. M. (2017). *Estudio de carga laboral en la secretaría de planeación alcaldía municipio de marinilla (tesis pregrado)*. Universidad de Medellín. Colombia. <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/153/Estudio%20de%200carga%20laboral%20en%20la%20Secretaria>.

Hackman y Oldham (1976) Desarrollaron la teoría de la Motivación Laboral que identifique el estrés de cumplimiento laboral.

Hayes (2013) estrés laboral en las empresas revista estadística española, 52(176), 393-418.

HAO (2021) estudio de la carga laboral y estrés empresarial – recuperado el 21 de junio del 2014. <https://archivo.alde.es/encuentrosa/des.os>

Henry Mintzblnt - (1979)

Ivan Illich: la Sociedad desescolarizada (1970)

Jahoda (1982) identifico el estrés laboral económico como resultado de la inseguridad laboral, la precariedad y la falta de recursos económicos.

Karasek y Theo Reil (1990) – Modelo de control que identifica el estrés laboral psicológico.



Maslach y Jackson (1981) Crearon la Escala de Burnout de Maslach, que mide el agotamiento emocional.

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 24 de agosto de 2021 de <http://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212/182>

Monterrosa, Á. Dávila, R. Mejía, A. Contreras, J. Mercado, M. & Flórez, C. (2020). *Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos*. Med UNAB, 23(2), 195-213. Recuperado en 27 de agosto de 2021 de <https://revistas.unab.edu.co/index.php/medunab/article/view/3890>.

Moya-Miguel, & Moya-Alba (2020). *Discrimination, work stress, and psychological well-being in LGBTI workers in Spain*. *Psychosocial Intervention*, 29(2), pp. 93-101. Recuperado en 24 de agosto de 2021 de <https://dx.doi.org/10.5093/pi2020a5>

Oseda, Dulio, Mendivel, Ruth & Durán, Amanda (2020). *Potencial de innovación y gestión institucional en la Universidad Nacional de Cañete-Perú*. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, 28(1), pp. 207-235. Recuperado en 23 de abril de 2021 de <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.08>

Molina, Y. M. N., Barragán, W. M. P., & Pérez, M. L. P. (2020) *Procesos administrativos: un estudio al desarrollo empresarial de las PYMES*. *Revista Científica Multidisciplinaria-UNESUM-Ciencias*, 4(4), pp. 29-40. Recuperado en 15 de setiembre de 2021 de <https://scholar.archive.org/work/a4r47zmtknbibevhm2fhtxgovq/access/wayback/http://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/download/34/237>.



Ocampo-Gómez, Elizabeth, Jiménez-García, Silvia, & Palacios-Ramírez, Lilia. (2020).

El investigador fragmentado: conflictos y tensiones derivados de la diversificación de su carga laboral. Revista iberoamericana de educación superior, 11(30), 41-56. Recuperado en 28 de agosto de 2021 de 2020.<https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2020.30.587>

Organización Internacional del Trabajo OIT (2020). *El teletrabajo durante la pandemia*

de Covid-19 y después de ella. Guía práctica. Recuperado en 15 de setiembre de 2021 de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Orellana, E. O, Juanes, G. B. Y. Orellana Arévalo, O. & Orellana Arévalo, F. (2020).

Formación pedagógica de los trabajadores de la carrera de medicina en Ecuador. Revista Universidad y Sociedad, 12(3), 176-184. Recuperado en 14 de septiembre de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300176&lng=es&tlng=es.

Paulo Freire: pedagogía del Optimismo (1968).

Palomino, C. & Huarcaya, V. (2020). *Stress disorders caused by quarantine during*

the COVID-19 pandemic. Horizonte Médico (Lima), 20(4), pp. 1-6. Recuperado en 27 de agosto de 2021 de <https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n4.10>

Pappa (2021). Estudio des estrés laboral y formas de afrontar en instituciones 40(/)

pp. 1-15- recuperado el 2 de enero del (2022).

Perrie (2018) metodología en el estrés laboral reducción de estrés nocivos – 15(1), e

1248, recuperado el 25 de Julio del 2019.

Peter Bruder (1954)



Pino, J. y Castaño, M. (2019). *Pertinencia y actualidad de la pedagogía amigoniana*.

Revista Colombiana de Educación, 0(77), pp. 129-150, doi:
10.17227/rce.num77-4925.

Philippe Perrenovo (2001).

Rojas, J. L., Flores, G., & Cuaya, I. G. (2021). *Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática*.

Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 15(1), e1248-e1248.

Recuperado en 25 de agosto de 2021 de
<https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/1248>.

Ramírez-Wong, L. C. (2019). Relaciones interpersonales en el ámbito laboral (tesis tecnológica). Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente.

Tlaquepaque, Jalisco, México. Recuperado en 22 de agosto de 2021 de
<https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/5802/Relaciones+interpersonales+en+el+%C3%A1mbito+laboral.pdf?sequence=2>

Ramos, V., Pantoja, O., Tejera, E., & González, M. S. (2019). *Estudio del estrés*

laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. Revista Espacios, 40(7), pp. 1-15. Recuperado en 2 de setiembre de 2021 de https://www.researchgate.net/profile/Valentina-Ramos-3/publication/336035242_Estudio_del_estres_laboral_y_los_mecanismos_de_afrontamiento_en_instituciones_publicas_ecuatorianas.

Rodríguez, A. y Pérez, A. O. (2017). *Métodos científicos de indagación y de*

construcción del conocimiento Revista EAN, 0(82), pp.175-195.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>

Quiranza, J. C. & Campos, Y. Y. (2021). *Estrés laboral durante la COVID-19: a propósito de una revisión sistemática*. Revista de Maestría en Salud y

Seguridad Ocupacional, 0(1), pp. 1-13.



<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4182/1/Quiranza%20Mortalvo%20Juan%20Carlos.pdf>

Rivera Porras, D. A., Hernández Lalinde, J. D., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., & Roza Sánchez, A. C. (2018). *Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud*. *Revistas espacios*, 39(16), 1-19. Recuperado en 2 de septiembre de 2021 de <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1>

Step Hen Covey – (1989)

Toledo, M. B., Castillo, S. C., Montecinos, M. V., & Briceño, M. H. (2020). *Modelo de gestión educativa para programas en modalidad virtual de aprendizaje*. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 286-298. Recuperado en 1 de setiembre de 2021 de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7500759>.

Vélez, J. J. V., Quijije, C. A. D., & Amaiquema, V. N. C. (2021). *Organización inteligente y su relación con la gestión pedagógica*. Quito, Ecuador: Edited by *Colloquium*. Recuperado en 15 de setiembre de 2021 de <http://colloquiumbiblioteca.com/index.php/web/article/view/83/74>

Wut. Et al (2021) Sensación de trastornos mentales y desempeño laboral (30)-(16) PP-25-35- recuperado el 28de abril del 2022.



APÉNDICE



APRÉNDICE 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	V. INDEPENDIENTE: (X): ESTRÉS LABORAL POR COVID-19		
¿En qué medida influye el estrés laboral por Covid-19 en la gestión institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román -2021?	Determinar la influencia de estrés laboral por Covid-19 en la gestión institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román -2021	Estrés laboral por Covid-19 ha influido desfavorablemente en la gestión institucional de Unidad Gestión Educativa Local San Román -2021			
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			
P₁: ¿En qué medida influye el estrés laboral psicológico por Covid-19 en la gestión pedagógica de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román -2021?	O₁: Determinar la influencia de estrés laboral psicológico por Covid-19 en la gestión pedagógica de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román -2021	H₁: El estrés laboral psicológico por Covid-19 si influye directamente en la gestión pedagógica de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román -2021			
P₂: ¿En qué medida influye el estrés laboral de incumplimiento laboral por Covid-19 en la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román -2021?	O₂: Determinar la influencia de estrés laboral de cumplimiento laboral por Covid-19 en la gestión administrativa de Unidad Gestión Educativa Local San Román -2021	H₂: El estrés laboral de incumplimiento laboral por Covid-19 si influye directamente en la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román -2021			
P₃: ¿En qué medida influye el estrés laboral económico por Covid-19 en la gestión comunitaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román -2021?	O₃: Determinar la influencia estrés laboral económica por Covid-19 en la gestión comunitaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román -2021	H₃: Estrés laboral económica por Covid-19 si influye directamente en la gestión comunitaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román -2021			
			V. DEPENDIENTE: (Y) GESTIÓN INSTITUCIONAL		
			Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices
			Gestión pedagógica	Fomenta el trabajo en equipo en los demás	a) Nunca b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
				Promueve la coordinación y la cordialidad	
				Existente proceso de control al personal administrativo	
			Gestión administrativa	Practica la comunicación virtual y escrita	a) Nunca b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
				Promueve la interrelación con los demás trabajadores	
			Gestión comunitaria	Fomenta la interrelación con los demás trabajadores	



MÉTODO Y DISEÑO

POBLACIÓN Y MUESTRA

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

ESTADÍSTICA

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método de **Investigación INDUCTIVA, ANALÍTICA Y CIENTÍFICA**

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación es **No experimental**

DISEÑO ESPECÍFICO

Para el presente estudio se establecerá el diseño:

$$y = f(x)$$

Dónde:

x = Variable independiente: Gerencia proactiva.

y = Variable dependiente: Relaciones interpersonales.

f = Función (V.I. V.D. = Ho / V.I. V.D. = Ha)

NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación está orientada dentro del **nivel No experimental**.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Corresponde al tipo de **investigación no experimental**

POBLACIÓN

La población está conformada por los trabajadores de la UGEL San Román, la misma son: 61 nombrados y 40 contratados, que suman un total 101 trabajadores

MUESTRA

Muestreo aleatorio simple: "Se asigna un número a cada individuo de la población y se eligen tantos sujetos como sea necesario para completar el tamaño de muestra requerido" (Arias-Gómez, Illasis-Keever, & Novales, 2017, p.205)

Se utilizó una muestra probabilística aleatoria simple y empleará el análisis estadístico de Spearman previo análisis de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, y fue seleccionada con el empleo de la siguiente fórmula, que a continuación se detalla.

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

DONDE:

n = Tamaño de muestra ¿..?

N = Población (101)

Z² = Nivel de confianza 1.96.....95.00 %

p = Tasa de prevalencia del objeto de estudio (0.50)

q = (1-p) 0.50

E² = 0.05...05.00% Error de precisión.

$$n = \frac{(1.96)^2 (101) (0.50) (0.50)}{(0.05)^2 (101-1) + (1.96)^2 (0.50) (0.50)}$$

$$n = \frac{(3.84) (101) (0.25)}{(0.0025) (100) + (3.84) (0.25)}$$

$$n = 96.96$$

TÉCNICA

Encuesta

INSTRUMENTO

Cuestionario

Estructura del cuestionario. Variable: Gerencia proactiva

Dimensión	Ítems
Estrés laboral psicológico	04
Estrés de cumplimiento laboral	04
Estrés laboral económica	04
Total	12

Estructura del cuestionario. Variable: Relaciones interpersonales

Dimensión	Ítems
Gestión pedagógica	04
Gestión administrativa	04
Gestión comunitaria	04
Total	12

DISEÑO DE CONTRASTACIÓN HIPÓTESIS

DISEÑO ESTADÍSTICO

Por el estudio planteado se planteó el estadístico siguiente:

PRUEBA CHI CUADRADO:

Adoptará el siguiente procedimiento:

- Prueba es bilateral y de dos colas.
- Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (5%)
- Prueba Estadística: Chi cuadrada. Cálculo de estadístico de prueba



	$n = \frac{0.25 + 0.96}{\frac{96.96}{1.21}}$ $n = 80$		
--	---	--	--



APÉNDICE 2:

Variables	Dimensiones	Indicadores	Criterio de valoración
ESTRÉS LABORAL POR COVID -19 Variable Independiente (1)	1.4. Estrés laboral psicológico	1.1.1. Muestra trastornos de ansiedad y depresión 1.1.3. Demuestra un estado de apatía y decaimiento	E. Nunca F. A veces G. Frecuentemente H. Siempre
	1.5. Estrés de cumplimiento laboral	1.2.1. Tiene sobrecarga laboral 1.2.2. Trabaja bajo condiciones adversas	
	1.6. Estrés laboral económica	1.3.1. Muestra tener prestamos de entidades financieras 1.3.2. Posee incertidumbre social sobre el futuro económico	
GESTIÓN INSTITUCIONAL Variable Dependiente (2)	2.1. Gestión pedagógica	2.1.1. Fomenta el trabajo en equipo en los demás 2.1.2. Promueve la coordinación y la cordialidad	E. Nunca F. A veces G. Frecuentemente H. Siempre
	2.2. Gestión administrativa	2.2.1. Existe proceso de control al personal administrativo 2.2.2. Practica la comunicación virtual y escrita	
	2.3. Gestión comunitaria	2.3.1. Promueve la interrelación con los demás trabajadores 2.3.2. Fomenta la interrelación con los demás trabajadores	



ANEXOS



ANEXO 01

INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA DE OPINIÓN SOBRE ESTRÉS LABORAL POR COVID - 19

ENCUESTA PARA TRABAJADORES

Instrucciones

A continuación le planteamos un conjunto de preguntas las cuales debe responder con sinceridad. Esta encuesta es de carácter anónimo y confidencial. Ponga una cruz dentro del cuadro que elija considerando que: NUNCA= N, A VECES= AV, FRECUENTEMENTE=F, SIEMPRE=S. Agradecemos su colaboración y participación:

ESCALA DE VALORACIÓN

N: nunca	AV: a veces	F: frecuentemente	S: siempre
1	2	3	4

Componente	INDICADORES	N	A V	F	S
ESTRÉS LABORAL PSICOLÓGICO	<i>¿Muestra Ud. tener trastornos de ansiedad y depresión durante la labor que desempeña?</i> <i>¿Crees que sientes inseguridad personal al momento de ejercer tu labor?</i>	1	2	3	4
	<i>¿Muestra Ud. tener un estado de apatía y decaimiento frente a los usuarios durante el horario de atención?</i> <i>¿Sientes que tienes problemas de autoestima frente al público?</i>	1	2	3	4
Sub Total		1	2	3	4
Componente	INDICADORES	N	A V	F	S
ESTRÉS DE CUMPLIMIENTO LABORAL	<i>¿Tiene Ud. mucha sobrecarga laboral y no le alcanza el tiempo en el lugar donde se desempeña?</i> <i>¿Siente Ud. de parte de institución exigencias cognitivas?</i>	1	2	3	4
	<i>¿Trabaja Ud. bajo condiciones adversas en la oficina donde se desempeña?</i> <i>¿Sientes que en tu cargo, tus funciones no son claras?</i>	1	2	3	4



Sub Total		1	2	3	4
Componente	Indicadores	N	A V	F	S
ESTRÉS LABORAL ECONÓMICA	<i>¿Tiene Ud. préstamos de dinero de las entidades financieras estatales y privadas?</i>	1	2	3	4
	<i>¿Crees que te exigen demasiado en tu puesto de trabajo y no te pagan según tu productividad?</i>	1	2	3	4
	<i>¿Posee Ud. incertidumbre sobre el manejo del futuro económico de la sociedad?</i>	1	2	3	4
	<i>¿Te preocupas demasiado por que tu sueldo del mes no cubrirá tu presupuesto de gastos?</i>	1	2	3	4
Sub Total					
PUNTAJE TOTAL					

Observaciones Personales:

Este espacio está dirigido a sus opiniones, dudas, sugerencias, etc. con relación al instrumento que acaba de contestar. En el espacio siguiente exponga su opinión. **Muchas gracias por su colaboración.**

GRACIAS



ANEXO 02



INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA DE OPINIÓN SOBRE GESTIÓN INSTITUCIONAL

ENCUESTA PARA TRABAJADORES

Instrucciones

A continuación, le planteamos un conjunto de preguntas las cuales debe responder con sinceridad. Esta encuesta es de carácter anónimo y confidencial. Ponga una cruz dentro del cuadro que elija considerando que: NUNCA= N, A VECES= AV, FRECUENTEMENTE=F, SIEMPRE=S. Agradecemos su colaboración y participación:

ESCALA DE VALORACIÓN

N: nunca	AV: a veces	F: frecuentemente	S: siempre
1	2	3	4

Componente	INDICADORES	N	AV	F	S
GESTIÓN PEDAGÓGICA	<i>¿Fomenta Ud. el trabajo en equipo con los demás trabajadores de la UGEL?</i>	1	2	3	4
	<i>¿Promueve Ud. la coordinación y la cordialidad con los trabajadores de la UGEL?</i>	1	2	3	4
Sub Total					
Componente	INDICADORES	N	AV	F	S
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	<i>¿Aprecia Ud. si existe un proceso de control adecuado al personal administrativo?</i>	1	2	3	4
	<i>¿Practica Ud. la comunicación virtual y escrita con los compañeros de trabajo?</i>	1	2	3	4
Sub Total					



Componente	Indicadores	N	A V	F	S
GESTIÓN COMUNITARIA	<i>¿Considera Ud. que promueve la interrelación con los demás trabajadores de la UGEL?</i>	1	2	3	4
	<i>¿Considera Ud. que promueve la interrelación con la comunidad educativa?</i>	1	2	3	4
Sub Total					
PUNTAJE TOTAL					

Observaciones Personales:

Este espacio está dirigido a sus opiniones, dudas, sugerencias, etc. con relación al instrumento que acaba de contestar. En el espacio siguiente exponga su opinión. **Muchas gracias por su colaboración.**

GRACIAS



BASE DE DATOS

Variable independiente

GERENCIA ESTRÉS LABORAL POR COVID - 19

TABLA DE VALORACIÓN

N°	Dimensiones				Valoración total
	Nunca/1	A veces/2	Frecuentemente/3	Siempre/4	
1	X	X	X	✓	SIEMPRE/4
2	X	X	X	✓	SIEMPRE/4
3	X	X	✓	X	FRECUENTEMENTE/3
4	X	X	X	✓	SIEMPRE/4
5	X	X	✓	X	FRECUENTEMENTE/3
6	X	X	X	✓	SIEMPRE/4



BASE DE DATOS

Variable dependiente

GESTIÓN INSTITUCIONAL

TABLA DE VALORACIÓN

N°	Dimensiones				Valoración total
	Nunca/1	A veces/2	Frecuentemente/3	Siempre/4	
1	X	X	✓	X	FRECUENTEMENTE/3
2	X	X	X	✓	SIEMPRE/4
3	X	X	X	✓	SIEMPRE/4
4	X	X	✓	X	FRECUENTEMENTE/3
5	X	X	✓	X	FRECUENTEMENTE/3
6	X	✓	X	X	A VECES/2



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: JUAN RICHARD ARPITA UCHIRI

1.2. Validado por: DR. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

1.3. Título de la investigación:
ESTRÉS LABORAL POR COVID-19 Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE...
UNIDAD GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE SAN ROMÁN - 2021

1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR

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
CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.															X				
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.															X				
ACTUALIDAD	Esta adecuado al avance de la ciencia.															X				
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.															X				
SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.															X				
ADECUACIÓN	Esta adecuado para valorar la variable de estudio.															X				
CONSISTENCIA	Esta basado en aspectos teóricos y científicos.															X				
COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.															X				
METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.															X				
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: 27/12/21



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: 09/05/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JUAN RICHARD ARPITA UCHIRI

Dirección: COMUNIDAD HUAYLLANI 20

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 42161248

Teléfono: 940284272 email: charryrj1982@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACIÓN

Asesor: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: ESTRÉS LABORAL POR COVID - 19 Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE

UNIDAD GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE SAN ROMÁN - 2021

Palabras claves, (3 a 5 términos): ESTRÉS LABORAL, COVID-19, GESTIÓN INSTITUCIONAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL.

¿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 Título 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 - P32

Firma de Autor



huella digital

09 de MAYO DEL 2025

Fecha