



**INSTITUTO DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POSGRADO**

**CAPACIDAD DE ADAPTABILIDAD DEL PERSONAL BAJO
MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO Y MIXTO Y EL
ESTRÉS LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL 03, LIMA METROPOLITANA, 2020**

**PRESENTADO POR
GIANCARLO CALDERÓN ZEVALLOS**

**ASESOR
JORGE GÓMEZ REÁTEGUI**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
PARA OPTAR POR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO**

**LIMA – PERÚ
2021**



CC BY-NC-SA

Reconocimiento – No comercial – Compartir igual

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**INSTITUTO DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA
SECCIÓN DE POSGRADO**

**CAPACIDAD DE ADAPTABILIDAD DEL PERSONAL BAJO
MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO Y MIXTO Y EL ESTRÉS
LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL 03,
LIMA METROPOLITANA, 2020**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR POR EL GRADO DE MAESTRO
EN GESTIÓN PÚBLICA**

PRESENTADO POR:

GIANCARLO CALDERÓN ZEVALLOS

ASESOR:

DR. JORGE GÓMEZ REÁTEGUI

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO**

LIMA, PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mis padres, hermanos y a quienes me brindan su apoyo incondicional durante los proyectos que inicio con razón o con locura, en esta compleja coyuntura de distanciamiento social por la emergencia sanitaria.

AGRADECIMIENTO

A los catedráticos y a todos los colaboradores de la Universidad San Martín de Porres, por contribuir en mi formación profesional, haciendo una mención especial al Dr. Jorge Gómez Reategui, asesor de tesis.

Índice de contenido

Portada.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	18
1.1. Antecedentes de la investigación.....	18
1.1.1. Internacionales.....	18
1.1.2. Antecedentes nacionales.....	19
1.2. Bases teóricas.....	21
1.2.1. Adaptabilidad	21
1.1.2. Estrés laboral.....	27
1.3. Definición de términos básicos.....	33
CAPÍTULO II: PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	36
2.1. Preguntas.....	36
2.2. Operacionalización de variables	38
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	41
3.1. Diseño metodológico.....	41
3.1.1. Enfoque de investigación.....	41
3.1.2. Tipo de investigación	41

3.1.3.	Alcance o nivel de investigación.....	41
3.1.4.	Diseño de investigación.....	42
3.2.	Diseño muestral.....	43
3.2.1.	Población.....	43
3.2.2.	Muestra.....	43
3.2.3.	Muestreo.....	43
3.3.	Técnicas de recolección de datos.....	44
3.3.1.	Técnicas.....	44
3.3.2.	Instrumentos.....	44
3.3.3.	Validez y confiabilidad del instrumento.....	45
3.4.	Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	46
3.5.	Aspectos éticos.....	47
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....		48
4.1.	Presentación y análisis de los resultados.....	48
4.1.1.	Resultados descriptivos.....	48
4.1.2.	Resultados inferenciales.....	57
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....		63
CONCLUSIONES.....		69
RECOMENDACIONES.....		71
FUENTES DE INFORMACIÓN.....		73
ANEXOS.....		76

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable adaptabilidad	39
Tabla 2 Resultados de la validación de expertos.....	45
Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad: Adaptabilidad	46
Tabla 4 Estadísticas de fiabilidad: Estrés laboral.....	46
Tabla 5 Baremación de la variable y dimensiones de la adaptabilidad.....	48
Tabla 6 Baremación de la variable y dimensiones del estrés laboral.....	49
Tabla 7 Búsqueda de rutinas	49
Tabla 8 Reacción emocional.....	50
Tabla 9 Focalización a corto plazo.....	51
Tabla 10 Rigidez cognitiva	52
Tabla 11 Adaptabilidad	53
Tabla 12 Superiores y recursos	54
Tabla 13 Organización y equipo de trabajo.....	55
Tabla 14 Estrés laboral	56
Tabla 15 Prueba de normalidad de datos	57
Tabla 16 Correlación entre la dimensión búsqueda de rutinas y la variable el estrés laboral	58
Tabla 17 Correlación entre la dimensión reacción emocional y la variable el estrés laboral	59
Tabla 18 Correlación entre la dimensión focalización en el corto plazo y la variable el estrés laboral	60
Tabla 19 Correlación entre la dimensión rigidez cognitiva y la variable el estrés laboral	61

Tabla 20 Correlación entre la dimensión adaptabilidad y la variable el estrés laboral

..... 62

Índice de figuras

Figura 1. Adaptabilidad y estrés laboral	42
Figura 2. Búsqueda de rutinas.....	49
Figura 3. Reacción emocional	50
Figura 4. Focalización a corto plazo	51
Figura 5. Rigidez cognitiva	52
Figura 6. Adaptabilidad.....	53
Figura 7. Superiores y recursos.....	54
Figura 8. Organización y equipo de trabajo.....	55
Figura 9. Estrés laboral	56
Figura 10. Gráfico de normalidad	57

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la capacidad de adaptabilidad del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020. La metodología se enmarcó en un enfoque cuantitativo de tipo básica, de nivel correlacional y de diseño no experimental. Para ello se realizó la aplicación de una encuesta y un cuestionario como técnica e instrumento de recolección de datos administrado a 94 trabajadores de la mencionada Unidad de Gestión Educativa. Esto permitió obtener como resultados una significancia menor a 0.05, lo que confirma la asociación entre la capacidad de adaptabilidad del personal y el estrés laboral, asimismo, el coeficiente fue de -0.567.

Palabras claves: capacidad de adaptabilidad, estrés laboral, trabajo remoto

Abstract

The present research aimed to determine the relationship between the adaptability of personnel under the modality of remote and mixed work and work stress in the Local Educational Management Unit 03, Metropolitan Lima, 2020. The methodology was framed in a quantitative approach of basic type, correlational level and non-experimental design. For this, a survey and a questionnaire were applied as a data collection technique and instrument administered to 94 workers from the aforementioned Educational Management Unit. This allowed obtaining as results a significance lower than 0.05, which confirms the association between the adaptability of the staff and work stress, also, the coefficient was -0.567.

Keywords: adaptability, work stress, remote work

INTRODUCCIÓN

Dentro del ámbito europeo, se ha evidenciado que en España desde un aspecto económico, ha sufrido debido al cierre de los centros educativos por mucho tiempo por la pandemia del Covid, debido a que la falta de aprendizaje conduce a la pérdida de competencias y su productividad, y el país podría perder un 1.5% de productividad total, por ello, se trata de destinar mayores fondos a la mejora de la formación digital, porque el personal educativo tienen la necesidad de mejorar sus habilidades digitales, donde el 18% no ha tenido capacitaciones para la utilización de herramientas tecnológicas (Gurría, 2020, párr.5). En referencia al estrés laboral, del personal educativo, debido a que las nuevas temáticas para ejercer sus funciones de forma virtual y su inflexibilidad para poder acogerse en tiempo récord de las tareas convencionales a las virtuales, el nivel más alto se ha evidenciado en los trabajadores de mayor edad, debido por su mayor dificultad para adaptarse (Ozamiz et al., 2020, párr.1-7).

En Latinoamérica, se ha encontrado que en Ecuador se verifica un problema social, con respecto a la capacidad de adaptabilidad de los trabajadores educativos para los nuevos procesos de realización de sus labores debido a la emergencia sanitaria que se vive en todo el mundo, porque las entidades que se dedican al rubro educativo han modificado su dinámica, la cual ha impedido la falta de interacción directa entre las personas, lo que claramente genera la falta de sociabilización empleados dentro de las unidades educativas y esto ha generado que muchos no puedan adaptarse a la nueva era tecnológica, con la cual tendrán que lidiar para cumplir con sus funciones (Vásquez et al., 2020, párr.1-4).

Por otro lado, en la realidad colombiana, se ha modificado la realidad cultural en los procesos relacionados con la educación, donde más del 50% de empleados ha experimentado niveles de estrés altos y medios, se dice, que dentro de lo cultural porque la pandemia del Covid – 19 ha cambiado diversas maneras culturales en la mayoría de personas, es decir, que los cambios estructurales sociales y organizacionales, han afectado su forma de vida y costumbres anteriores a la pandemia, lo que generó un elevadísimo estrés, ya que, no pueden realizar sus actividades de manera fluida ni motivada, lo que ha llevado a que estos trabajadores incluso tengan crisis depresivas (Gadella, 2021, párr.1)

En la realidad nacional peruana, se ha podido observar un problema dentro de los aspectos tecnológicos, debido a que el 55% de empleados dentro de las unidades educativas no cuenta con las habilidades necesarias para la utilización de herramientas tecnológicas, además, que muchos de ellos, no puedan adaptarse o familiarizarse con las plataformas y estructuras virtuales necesarias para la realización de sus funciones dentro de estos establecimientos, a pesar de que durante la pandemia, las capacitaciones profesionales se han realizado también por medios en línea o mediante recursos audiovisuales, muchos empleados especialmente de edad avanzada, han tenido o hasta ahora tienen dificultades para poder acogerse a estos nuevos procesos y métodos laborales totalmente virtuales (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, 2021, párr. 6 -7).

Además, se ha encontrado que los profesionales dentro de las unidades educativas en Lima, Loreto, Piura y Junín han sufrido de afectaciones emocionales ocasionadas por los nuevos métodos laborales adoptados por la pandemia del coronavirus, en ese sentido, esto ha ocasionado altos niveles de estrés laboral y

ansiedad por la dificultad que tienen para adecuarse a los nuevos procedimientos como también al miedo a contagiarse (Gozzer, 2020, párr.1-2). Como se ha observado en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huari que los niveles de estrés laboral son altos, debido a que existe falta de motivación para cumplir con sus jornadas de trabajo, que incluso ha perjudicado la salud y estabilidad emocional de varios empleados de la institución pública (Amaro, 2019, párr.1-3).

En la Unidad de Gestión Educativa Local 03 de Lima Metropolitana, se ha podido identificar una situación particular, como ciertas deficiencias de la capacidad del personal para adaptarse al trabajo remoto o mixto, debido a que están acostumbrados muchas veces a su rutina de trabajo presencial, por lo que puede existir poca disposición a acogerse a los cambios, lo cual se refleja en su reacción emocional. Esto a partir de que algunos trabajadores pueden percibir incomodidad o angustia referidas a sus funciones, como también a nivel de su focalización, mostrando resistencia a cambiar su metodología de trabajo, actuando con una rigidez cognitiva negativa en su puesto. Esto posiblemente está ocasionando estrés en los colaboradores, ya que muchas veces se percibe una actitud diferente hacia sus jefes inmediatos y la poca capacidad para cumplir debidamente sus labores, algo que se puede evidenciar en su falta de organización y sus actitudes hacia el grupo de trabajo. De continuar con esta situación, puede conllevar a niveles altos de estrés, lo que claramente afectará en el rendimiento de los trabajadores, al momento de realizar sus tareas y, por ende, no se lograrían las metas y objetivos institucionales establecidos.

Formulación del problema

Problema principal

PG.- ¿Cuál es la relación entre la capacidad de adaptabilidad del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020?

Problemas específicos

PE1.- ¿Cuál es la relación entre la búsqueda de rutinas del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020?

PE2.- ¿Cuál es la relación entre la reacción emocional del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020?

PE3.- ¿Cuál es la relación entre la focalización en el corto plazo del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020?

PE4.- ¿Cuál es la relación entre la rigidez cognitiva del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

OG. - Determinar la relación entre la capacidad de adaptabilidad del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020.

Objetivos específicos

OE1.- Analizar la relación entre la búsqueda de rutinas del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020.

OE2.- Establecer la relación entre la reacción emocional del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020.

OE3.- Definir la relación entre la focalización en el corto plazo del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020.

OE4.- Conocer la relación entre la rigidez cognitiva del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020.

Importancia de la investigación

La investigación permite ampliar y reforzar la literatura la cual genera que se obtenga nuevos conocimientos acerca de las variables en estudio, para ello, se estableció el sustento teórico, los cuales podrán también ser utilizados y profundizados en trabajos similares, con la intención que el contenido teórico de estos temas, por separado o de forma conjunta, pueden lograr una relevancia científica.

La relevancia que tiene es que se aplique los conocimientos adquiridos sobre las variables para estudiar un problema que involucra ambas variables, con el propósito de brindar información y recomendaciones a las personas competentes de implantar estrategias para impulsar la mejora de la adaptabilidad y la reducción de estrés dentro de la organización

Los principales beneficiarios son los trabajadores debido a que se podrá ahondar mejores medidas y normativas que permitan mejorar su adaptabilidad de tal forma que ayude también con su nivel de estrés laboral, lo que ayudará con la mejorar el rendimiento y la capacidad en las funciones dentro de la unidad educativa, la cual que será de gran importancia para los usuarios de esta institución.

Para un mejor entendimiento del estudio, este se estructura de la siguiente manera:

En el Capítulo I, se muestran los antecedentes de la investigación, continuado por las bases teóricas en donde se presentan la sustentación de las variables de análisis, seguido por la definición de términos básicos.

En el Capítulo II, se presentan las preguntas del estudio conjuntamente con la operacionalización de variables, enmarcando las definiciones de las variables, así como la presentación de las dimensiones con sus respectivos indicadores.

En el Capítulo III, se plasma la metodología de la investigación, presentando el enfoque, tipo, nivel y diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos para la recolección de la información, así como las técnicas estadísticas para el procesamiento, y los aspectos éticos.

En el Capítulo IV, se encuentran los resultados de la investigación, las cuales se muestran tanto a nivel descriptivo como inferencial.

En el Capítulo V, corresponde a la discusión de resultados, donde se realiza el contraste de los resultados hallados en conjunto con los hallados por los antecedentes de acuerdo a las diferencias o similitudes encontradas.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones, las cuales se plantean según los objetivos y resultados obtenidos, así como las fuentes de información y los anexos.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

1.1.1. Internacionales

Guzmán (2018) mediante el su estudio “Adaptabilidad y proceso de cambio organizacional”. Quetzaltenango – Guatemala. Esta investigación tuvo como finalidad de encontrar el nivel de adaptación que se tienen en los procedimientos sobre el cambio de institución en participantes. Metodológicamente se trató de un estudio con tipología cuantitativa y de no experimental – descriptivo, además, se aplicó la encuesta a una muestra 70 participantes. Los resultados demostraron que el 44% de empleados presentó un bajo nivel de adaptabilidad profesional, y en lo emocional, de igual forma, el 48% tienen bajo nivel de adaptabilidad en lo social, lo que demuestra que las capacidades de los trabajadores son inadecuadas para los procesos de cambios en los procesos organizacionales. Finalmente, se concluyó que el nivel de adaptabilidad que reflejan los empleados es bajo frente a un proceso de cambios.

Bonilla (2016) con el informe “El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Victoria Vásquez Cuy - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga”. Ambato – Ecuador. Esta tesis contó con el final de hallar la correspondencia que se da en medio del estrés en la labor y el desempeño del personal. En el caso de sus aspectos metodológicos fueron de enfoque mixto de nivel descriptivo – correlacional, además, se aplicó dos cuestionarios a una muestra de 50 participantes. Los hallazgos indicaron que el 54% de trabajadores

tiene un alto nivel de estrés al momento de ejecutar sus actividades, mientras que el 59% mostró ciertas incompetencias en su puesto dentro de la organización. Se concluyó, con la aplicación de la prueba estadística donde fue encontrada una significancia que se ubica por de debajo de 0.050, lo cual demuestra la existencia de una incidencia significativa por parte del estrés profesional en el rendimiento de empleados que conforman a la unidad educativa.

Antecedentes nacionales

Guerra y Santa Cruz (2021) por medio de la publicación “Estrés y predisposición hacia la adaptación al cambio profesional en tiempos de Covid -19, en una muestra de trabajadores peruanos”. Lima – Perú. Presentaron de propósito el encontrar la correlación en medio del estrés y la capacidad en la adaptación al cambio. Las correspondencias metodológicas utilizadas fueron de diseño no experimental de alcance descriptivo – correlacional, además, se aplicó dos cuestionarios a una muestra de 251 participantes. Las derivaciones revelaron que un 67% del personal posee el estrés en un nivel aceptable y la su capacidad para la adaptación a nuevos procesos o cambios profesionales en estos tiempos de pandemia es la óptima. Se concluyó, con la aplicación de la estadística de correlación, donde se halló un p – valor de 0.001 y un r de 0.161, lo que ratifica que se da la presente de una correlación de significancia en medio del estrés laboral y predisposición de adaptación a los cambios profesionales.

Benott (2019) en su tesis “Relación entre el estrés laboral y el liderazgo transformacional en el personal académico de la institución Casuarinas

International College de Monterrico 2018". Lima – Perú. Este informe tuvo como intención hallar la correspondencia que se da en medio del estrés en la labor y el liderazgo transformacional de los colaboradores. Las concordancias metodológicas utilizadas dieron una tipología básica con enfoque cuantitativo junto a un alcance descriptivo – correlacional, para ello, se aplicó dos cuestionarios a 30 participantes. Los resultados demostraron que el 55% de empleados tienen un nivel de estrés regular dentro de la organización, mientras que el nivel de adaptabilidad se encuentra alto debido a las correctas capacidades con las que cuentan estos colaboradores. Se concluyó, con la aplicación de la prueba estadística de correlación, en donde el p – valor fue mayor a 0.050, con lo cual se confirma, la no existencia de una reciprocidad de significancia entre las variables estrés profesional en la laboral y liderato transformacional.

Santana (2017) con su investigación "Plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017". Chimbote – Perú. Este estudio tuvo como propósito hallar en qué medida la estimulación y adaptación disminuye la presencia del estrés en empleados. Los criterios metodológicos utilizados fueron de enfoque cuantitativo, con un diseño preexperimental, en el cual se administró la encuesta a la muestra compuesta por 30 participantes (pre y post test). Los hallazgos indicaron que el promedio de estrés obtenido en los trabajadores fue del 89.7%, mientras que después de la aplicación del plan el estrés se redujo a 56.73%, lo cual visualmente se muestra un resultado favorable. Finalmente, con la aplicación de la prueba estadística donde se encontró una significancia menor a

la condición, se confirmó que el plan de adaptabilidad y motivación ha reducido de forma directa y significativamente el estrés laboral de los empleados de la organización.

1.2. Bases teóricas

1.2.1 Adaptabilidad

1.2.1.1. Conceptos de adaptabilidad

La adaptabilidad se refiere a la destreza necesaria en el proceso de enfrentarse a las labores previsibles de prepararse y formar parte del rol laboral junto a los arreglos impredecibles incitados mediante permutas en la labor y las circunstancias de trabajo, debido a que a los entornos dinámicos, las tecnologías están en constante evolución y el ritmo del cambio que experimentan los trabajadores en las organizaciones caracterizan gran parte de cómo funcionan los lugares de trabajo en la actualidad, donde el comportamiento deseado de la fuerza laboral de una organización también está cambiando. La demanda está aumentando para los trabajadores que son flexibles, manejan el cambio de manera positiva y se desempeñan de manera adaptativa (Mc Loughlin & Priyadarshini, 2021, p.1).

Se define a esta como la particularidad, destreza, instauración, voluntad y estimulación que posee un individuo para poder provocar un cambio o su adaptación a las diversas acciones o labores, rasgos sociales y laborales.

Ella refiere a una orientación motivacional positiva hacia el cambio de los empleados, debido a que también es un buen predictor de los comportamientos de elaboración del trabajo y puede afectar positivamente la relación entre la carga de trabajo y la búsqueda de desafíos. Una mano de obra flexible permite a las empresas cumplir con los requisitos de rendimiento cambiantes, adaptarse y responder a las innovaciones, Por lo tanto, las organizaciones valoran a los empleados que tienen la capacidad de adaptarse a las expectativas cambiantes y aprovechar las oportunidades que mejoran sus habilidades (Ingusci et al., 2019, p.4).

Se considera a la adaptabilidad como el grado en que son posibles los ajustes en las prácticas, procesos o estructuras a los cambios laborales proyectados o reales. La adaptación puede ser espontánea o planificada y llevarse a cabo en respuesta o anticipando cambios en las condiciones. También se considera a la adaptabilidad como una respuesta efectiva a una situación alterada, donde el liderazgo adaptativo implica cambiar los comportamientos individuales de las “formas apropiadas a medida que cambia la situación, donde se requiere que los líderes que piensen de manera crítica y creativa se sientan cómodos con la ambigüedad, acepten riesgos prudentes y puedan adaptarse rápidamente al entorno mientras continúan evaluando la situación (Boylan & Turner, 2017, p.185).

1.2.1.2. Aspectos teóricos de adaptabilidad

En la teoría propuesta por Laycock (1929) considera que la adaptabilidad es prominente en una variedad de literatura, desde estudios evolutivos como en el campo de la gestión estratégica considera la adaptabilidad como una capacidad dinámica en la que las empresas adaptativas y una fuerza laboral adaptativa se comunican y recombinan libremente de acuerdo con la situación en cuestión, contribuyendo al avance adaptativo. La mayoría de los investigadores que estudian la adaptabilidad comparten un objetivo general para lograr una comprensión, medición, predicción o entrenamiento específicos en adaptabilidad. De manera uniforme en la literatura, la mayoría de los investigadores están de acuerdo en que la capacidad de adaptación está relacionada con el cambio y la capacidad de afrontar el cambio; la capacidad de adaptarse (Mc Loughlin & Priyadarshini, 2021, p.2).

1.1.1.3. Dimensiones

Dimensiones de la adaptabilidad

Para la medición de la variable adaptabilidad se tomará en cuenta la teoría mencionada por Oreg (2003) quien aborda el tema de la resistencia al cambio y considera cuatro aspectos básicos que son el reaccionar emocional, la indagación de rutinas, focalización a corto plazo y rigidez cognitiva (p.681).

Búsqueda de rutinas

La búsqueda de rutinas es la capacidad para comprender y mantener las actividades operativas de toda la organización que impulsa a las organizaciones a invertir más en adoptar, adaptar e integrar las rutinas como piedra angular para proporcionar estabilidad y reducir la incertidumbre, donde el conocimiento actual presenta la importancia y relevancia que posee la temática de la visión que poseen las organizaciones, pues todo el ambiente de trabajo está organizado, coordinado y conformado por un conjunto de reglas y procedimientos que se transforman en rutinas que tienen un tremendo impacto en el ámbito organizacional para el correcto flujo de trabajo (Blakçori, 2015, p.56).

Nivel de percepción de los cambios, esto se refiere a que a como siente el empleado acerca de los cambios, ya que, puede indicar que los mismos, los pueden sorprender o considerar como buenos o malos, de acuerdo, a la actitud que muestre este empleado (Oreg, 2003, p.684).

Nivel de disposición a acoplarse a los cambios, es la capacidad de los trabajadores para apartarse de realizar probar otras nuevas y diferentes en sus funciones de trabajo y le gusta siempre nuevos desafíos que le ayuden a salir de la comodidad de hacer las mismas cosas de siempre (Oreg, 2003, p.684).

Reacción emocional

Las reacciones emocionales se definen como respuestas ocasionadas por un cambio en las circunstancias o en lo que uno está experimentando actualmente, específicamente, se refieren a eventos laborales que se

desarrollan en el lugar de trabajo y que generan reacciones emocionales. Por ello, un acontecimiento emocional o afectivo es como un incidente que estimula la valoración y la reacción emocional a un agente, objeto o acontecimiento transitorio o permanente relacionado con el trabajo, además, donde los eventos afectivos positivos son algo que produce una reacción emocional positiva y un evento afectivo negativo como algo que produce una respuesta emocional negativa, estos últimos son impedimentos que ocurren en entornos laborales a los que los empleados reaccionan emocionalmente (Beare et al., 2020, p.3).

Grado de angustia ante los cambios, es el nivel de ansiedad que sufren los empleados al haber cambios significativos con respecto a la forma las cosas se hacen en el trabajo y que probablemente puede sentir agobiado o tenso (Oreg, 2003, p.684).

Nivel de incomodidad ante cambio de planes en el trabajo, esto se refiere a los cambios que se pueden realizar en los criterios para evaluar a los empleados, lo que probablemente haría sentir incómodo al trabajador (Oreg, 2003, p.684).

Focalización a corto plazo

Puede ser considerada como la manera en que los empleados individuales desarrollan perfiles de proactividad generalizados que probablemente influyan en la medida en que actúan de manera proactiva en situaciones laborales particulares, donde estos individuos, pueden desarrollar dos orientaciones disposicionales y autorreguladoras

diferentes para acercarse al placer y evitar la incomodidad a saber, un enfoque de adaptación en el menos tiempo posible. Los empleados con un enfoque a corto plazo relacionan principalmente sus metas con aspiraciones, posibles ganancias y estados finales ideales, mientras que los empleados con un enfoque de prevención relacionan sus metas con deberes y responsabilidades (Hetland et al., 2018, p.747).

Nivel de sensación de molestia ante los cambios, es cuando el trabajador tiene un desagrado al momento de cambiar su forma o plan de trabajo, establecido con anterioridad (Oreg, 2003, p.684).

Nivel de incomodidad ante cambios positivos en el trabajo, es el grado en que el empleado se tienen incómodo con respectivo a las modificaciones que pueden incluso mejorar su vida (Oreg, 2003, p.684).

Nivel de resistencia ante cambio en la forma de trabajar, esto sucede cuando el colaborador siente una presión ante ciertos cambios y se tienen a resistir incluso si el cambio puede beneficiarlo en última instancia (Oreg, 2003, p.684).

Grado de evitación de los cambios, es el nivel de capacidad que tienen un trabajador para rehusarse o esquivar modificaciones que son buenos tanto como profesional y para la organización (Oreg, 2003, p.684).

Rigidez cognitiva

Se considera la incapacidad que implica algunos rasgos del dogmatismo, donde los empleados dogmáticos se caracterizan por la rigidez y la

estrechez y, por lo tanto, pueden estar menos dispuestos a adaptarse a nuevas situaciones, es decir, es que es el impedimento para adaptarse mentalmente a nuevas demandas o información, ha sido reconocida durante mucho tiempo como un componente fundamental de la personalidad y el funcionamiento psicosocial, lo cual no puede cambiar comportamientos o creencias cuando son ineficaces para alcanzar su objetivo, esta rigidez cognitiva podría provocar alteraciones en la regulación del comportamiento, creando patrones de comportamiento ineficientes (Boada et al., 2018, p.360).

Grado de frecuencia a cambiar de opinión, es cuando el empleado con la continuidad con la que cambio de punto de vista y cuando llega a una conclusión, no es probable que la cambie (Oreg, 2003, p.684).

Nivel de rigidez en la percepción de cómo trabajar, es el grado de rigor o severidad en que el empleado cambie su perspectiva en su manera de trabajo, debido a que, sus puntos de vista son muy consistentes a lo largo del tiempo (Oreg, 2003, p.684).

1.1.2. Estrés laboral

1.2.2.1. Definición de estrés laboral

Se define al estrés como el interactuar que se da en medio de un individuo y el ambiente (laboral), es la conciencia sobre no poder hacer frente a las demandas del entorno de uno, cuando esta realización es de interés para la persona, en que ambos están asociados con una respuesta emocional

negativa. Además, los estresores, son llamados eventos o circunstancias que pueden llevar a la percepción de que las demandas físicas o psicológicas, los cuales son de varios tipos y pueden surgir dentro y fuera del trabajo. Es posible clasificar al estrés y los peligros para la salud como relacionados con el contenido y el contexto social u organizacional, también hay factores íntimos a la labor el cual contienen extensas horas laborales, sobrecarga de trabajo, apremio sobre el período, quehaceres de alta dificultad, exigentes o complicadas, pocas pausas para el descanso, pocas variedades y condiciones físicas mala, entre otras (Matabanchoy et al., 2017).

De forma general el estrés es indicado como un desvío en el funcionar corriente que tiene la mente y el cuerpo, el que es posible que se aborde en una institución a causa de una serie de posibilidad, tales como el manejo de la labor, el estilo que posee el área de gerencia y el gerente, entre otros. El mismo si se encuentra en cantidades con límites puede presentar un beneficio para las instituciones y sus trabajadores. Asiste en el alcance de metas personales y de la institución misma. Sin embargo, cuando este se presenta en cantidades excesivas puede causar problemas nocivos para el empleado y su cuerpo, mente y aspectos psicológicos. La presencia del estrés en el entorno laboral se trata de una temática relevante que es necesario abordar para poder alcanzar el progreso, puesto al paso de los días los retos que se presentan en el camino de los empleados se van elevando, y en una gran cantidad de

casos en los distintos campos, teniendo el desarrollo un aspecto de crear nuevas problemáticas mientras se avanza (Panigrahi, 2016, p.154).

El estrés laboral es un resultado o respuesta a ciertos estímulos en el medio ambiente, el cual se ha vuelto más evidente y conduce a una baja moral de los empleados. Las causas del estrés laboral pueden atribuirse a cambios tecnológicos, estilos de vida competitivos y otros factores sociales. El estrés laboral es un arma de doble filo, puede ser productivo y contraproducente, ya que puede ser productivo cuando ayuda o motiva a las personas a trabajar más y desempeñarse bien, además les permitirá explorar oportunidades y conducirá a una mayor productividad laboral como también puede ser contraproducente cuando los factores externos crean más presión para trabajar, pero no conducen a resultados concretos (Vijayan, 2017, p.21).

1.2.2.2. Aspectos teóricos sobre estrés laboral

La teoría propuesta por Bhagat (1983) propuso un modelo de los efectos que tienen las situaciones de estrés que ocurren en la vida sobre el desempeño individual, la satisfacción y el ajuste en entornos organizacionales y desarrolló una lista de verificación que distinguía los eventos potencialmente estresantes asociados con los dominios laborales y personales. Otros marcos se han centrado en estresores laborales que representan condiciones continuas en lugar de eventos vitales agudos. Las revisiones de la investigación sobre el estrés laboral realizadas presentaron marcos que identificaron diversas características del trabajo consideradas fuentes de estrés, en estos marcos también incluyen

diferencias individuales que pueden modificar los efectos de los estresores laborales, muchos de los cuales se superponen con los examinados en el estrés psicológico (Bliese et al., 2017, p.390).

1.1.2.3. Dimensiones de estrés laboral

Para poder medir la variable del estrés en la labor o laboral empleará los mencionado a través de la teoría propuesta por Suárez (2013) quien la dimensiona en dos componentes dentro de la escala para el estrés laboral que posee la OIT-OMS, que son los superiores y los recursos como también la organización y equipo de trabajo (p.36).

Superiores y recursos

- Los superiores o supervisores pueden contar con una afectación positiva y sustancial en el elemento productivo que posee un empleado típico, ya que las causas al momento de laboral con jefes de buena calidad lucen de mayor relevancia. El desempeño puede tener una mejoría por parte de los empleados si se cuenta con un jefe adecuado, pudiendo disminuir la tasa en los abandonos, y por ende, las instituciones deben hacer la inversión en la contratación de jefes adecuado y con las destrezas apropiadas según la labor que cumplen (Shaw, 2019, p.1). Los recursos que posee una organización se tratan de componentes o insumos que están a disponibilidad, ya sean tangibles o intangibles, y los cuales se tratan de propiedad o están siendo controlados por parte de la compañía. Estos se tratan de activos financiero o de aspecto físico,

conocimiento y capital humano, siendo empleados en la conversión de los mismo en mercancías o servicios de finalidad como elementos tecnológicos, sistemas informativos gerenciales, sistemáticas y rutinas de impulsos, confianza que se da en medio del elemento gerencial y la labor, sabiduría y reglas (Augier & Teece, 2016, p.2).

Nivel de actitud de los superiores, se refiere a que los supervisores se comportan para ayudar a los empleados a demostrar las habilidades, el conocimiento y las actitudes, ya que el supervisor desempeña papeles importantes en la efectividad de la capacitación. Sin obtener el apoyo del supervisor, la transferencia del proceso de adaptación no puede ser exitosa (Suárez, 2013, p.40).

Nivel de cumplimiento del trabajo, está conectada con el logro de los objetivos, por ello los comerciales se esfuerzan por crear estrategias y acciones de apoyo que los ayuden a avanzar hacia un objetivo global de la empresa, por ello es necesario que los colaboradores conozcan estas metas y la entiendan en beneficio de los objetivos grupales e individuales, además estas le permitirán tener un mejor enfoque y control de sus actividades (Suárez, 2013, p.40).

Organización y equipo de trabajo

La terminología de organización empresarial es descrita como la referencia a la estructuración de las instituciones y la relación de la misma en el cumplimiento de sus fines. De manera general, las instituciones se

encuentras creadas para centrarse en la procreación de ganancias y mejoría para la colectividad. Si un negocio se encuentra enfocado en la generación de lucros, a este se le reconoce como una empresa con fines de lucros. Ahora bien, en caso de que la institución se encuentre enfocada en la mejoría para la sociedad por medio de elementos como la educación, el arte, el cuidado médico o algún otra tipo de contexto, a la misma se le reconoce a manera de una organización sin fines de lucros por ende no es conocida generalmente como un negocio. El concepto de equipo de trabajo es la unidad básica de la organización, cuyas características de los grupos de trabajo en general, se deben para el comportamiento de los miembros dentro de la organización, en particular, para el comportamiento de los miembros del grupo, y especialmente para lograr las metas institucionales (Zoltan & Vancea, 2015, p.94).

Nivel de organización de las actividades y el equipo, es una capacidad para la colaboración, la cual permite el cumplimiento de las metas u objetivos planteados de la organización, para ello, debe haber apoyo tanto de compañeros como de los superiores, ya que el proceso de colaboración puede tener etapas donde se incluyen, la planificación o diseño, en la que se establece la colaboración y se definen los objetivos o razones para la colaboración y el procesamiento donde se analizan los datos y la información y luego se procesan para definir la colaboración (Assbeihat, 2016, p.349).

Grado de capacidad y actitud del equipo, es el nivel en el cual, los equipos ayudan a promover el aprendizaje profundo que ocurre a través

de la interacción, la resolución de problemas, el diálogo, la cooperación y la colaboración, pero un equipo limitado no puede ser efectivo ya que puede afectar la entrega exitosa de los trabajos, además que no permite el desarrollo de la comprensión y las habilidades necesarias para crear y contribuir a un entorno de equipo sinérgico (Suárez, 2013, p.41).

1.3. Definición de términos básicos

Adaptabilidad, se refiere a la destreza necesaria para enfrentarse a las directrices previsibles de prepararse y poder tener una participación en el rol laboral, así como las configuraciones impredecibles que son incitados por medio de los cambios en la labor (Mc Loughlin & Priyadarshini, 2021).

Estrés laboral, Se define como la interacción entre una persona y su entorno (laboral) y es la conciencia de no poder hacer frente a las demandas del entorno de uno, cuando esta realización es de interés para la persona, en que ambos están asociados con una respuesta emocional negativa (Matabanchoy et al., 2017).

Búsqueda de rutinas, es la capacidad para comprender y mantener las actividades operativas de toda la organización que impulsa a las organizaciones a invertir más en adoptar, adaptar e integrar las rutinas como piedra angular para proporcionar estabilidad y reducir la incertidumbre (Blakçori, 2015).

Reacción emocional, se definen como respuestas ocasionadas por un cambio en las circunstancias o en lo que uno está experimentando actualmente, específicamente, se refieren a eventos laborales que se desarrollan en el lugar de trabajo (Beare et al., 2020).

Focalización a corto plazo, se puede considerar la manera en que los empleados individuales desarrollan perfiles de proactividad generalizados que probablemente influyan en la medida en que actúan de manera proactiva en situaciones laborales particulares (Hetland et al., 2018).

Rigidez cognitiva, es la incapacidad que implica algunos rasgos del dogmatismo, donde los empleados dogmáticos se caracterizan por la rigidez y la estrechez y, por lo tanto, pueden estar menos dispuestos a adaptarse a nuevas situaciones (Boada et al., 2018).

Superiores y recursos, son aquellos que pueden contar con una afecciones positiva y sustancia en el rendimiento que posee un empleado normal, ya que las consecuencia de laborar con jefes de excelente calidad cuentan con una relevancia mucho mayor y los patrimonios que posee una compañía se tratan de elementos o insumos que están a disponibilidad. (Augier & Teece, 2016).

Organización de equipo y trabajo, es descrita como las estructuras poseídas por parte de las instituciones y la manera en que las mismas son de soporte para el cumplimiento de sus metas. De manera general, las organizaciones se encuentran elaborada para centrar en la

generación de beneficios y mejoría para la colectividad. (Zoltan & Vancea, 2015).

CAPÍTULO II: PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

2.1. Preguntas

La actual emergencia sanitaria ha generado diversos cambios en el contexto actual que solíamos estar acostumbrados, perjudicando múltiples sectores; sin embargo, el sector que ha tenido que modificar completamente su modalidad de trabajo, es el educativo, pasando de una modalidad presencial, a una digital, lo cual ha causado ciertas deficiencias de la capacidad del personal para adaptarse al trabajo remoto o mixto, debido a que están acostumbrados muchas veces a su rutina de trabajo presencial, por lo que puede existir poca disposición a acogerse a los cambios, lo cual se refleja en su reacción emocional. Esto a partir de que algunos trabajadores pueden percibir incomodidad o angustia referidas a sus funciones, como también a nivel de su focalización, mostrando resistencia a cambiar su metodología de trabajo, actuando con una rigidez cognitiva negativa en su puesto.

Esto posiblemente este ocasionando estrés en los colaboradores, ya que muchas veces se percibe una actitud diferente hacia sus jefes inmediatos y la poca capacidad para cumplir debidamente sus labores, algo que se puede evidenciar en su falta de organización y sus actitudes hacia el grupo de trabajo.

A su vez, continuar con esta situación, puede conllevar a niveles altos de estrés, lo que claramente afectara en el rendimiento de los trabajadores, al momento de realizar sus tareas y, por ende, no se lograrían los fines y propósitos de la institución que han sido determinados.

Partiendo por lo mencionado es que el estudio se enmarcó en lograr identificar el escenario en el cual se desarrollan ambas variables y como cada dimensión de adaptabilidad como variable se refleja en el estrés laboral manifestado por los trabajadores, por ello, se realizó el establecimiento de las consecuentes interrogaciones para el estudio:

- ¿Cuál es la relación entre la búsqueda de rutinas del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la reacción emocional del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la focalización en el corto plazo del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la rigidez cognitiva del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020?

Las cuales se desarrollaron para finalmente poder dar respuesta a la pregunta general, la cual fue la siguiente:

- ¿Cuál es la relación entre la capacidad de adaptabilidad del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020?

2.2. Operacionalización de variables

Adaptabilidad

La variable independiente es la que se designa adaptabilidad, la cual se refiere a la habilidad para enfrentarse a las acciones predecibles de prepararse y la participación en el rol profesional laboral, así como la configuración que no es prevista y fue provocada por medio de permutas en el contexto laboral y el contexto del mismo (Mc Loughlin & Priyadarshini, 2021).

Definición operacional: Se define de forma operacional mediante cuatro aspectos básicos que son búsqueda de rutinas, reacción emocional, focalización a corto plazo y rigidez cognitiva (Oreg, 2003).

Estrés laboral

La variable dependiente se denomina estrés laboral, se define como el interactuar que ocurre entre un individuo y el contexto (laboral) y es la conciencia de no poder hacer frente a las demandas del entorno de uno, cuando esta realización es de interés para la persona, en que ambos están asociados con una respuesta emocional negativa (Matabanchoy et al., 2017).

Definición operacional: Se define operacionalmente mediante dos componentes dentro de la escala de estrés laboral, y se tratan de los superiores y recursos como también la organización y equipo de trabajo (Suárez, 2013).

Tabla 1.*Operacionalización de la variable adaptabilidad*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Medida
Adaptabilidad	Se refiere la disposición para hacer frente a las tareas predecibles de prepararse y participar en el rol de trabajo y los ajustes impredecibles provocados por los cambios en el trabajo y las condiciones de trabajo (Mc Loughlin & Priyadarshini, 2021).	Se define de forma operacional mediante cuatro aspectos básicos que son la búsqueda de rutinas, la reacción emocional, la focalización a corto plazo y la rigidez cognitiva (Oreg, 2003).	Búsqueda de rutinas Reacción emocional Focalización a corto plazo Rigidez cognitiva	Nivel de percepción de los cambios Nivel de disposición a acoplarse a los cambios Grado de angustia ante los cambios Nivel de incomodidad ante cambio de planes en el trabajo Nivel de sensación de molestia ante los cambios Nivel de incomodidad ante cambios positivos en el trabajo Nivel de resistencia ante cambio en la forma de trabajar Grado de evitación de los cambios Grado de frecuencia a cambiar de opinión Nivel de rigidez en la percepción de como trabajar	Escala Likert (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Medida
Estrés laboral	Se define como la interacción entre una persona y su entorno (laboral) y es la conciencia de no poder hacer frente a las demandas del entorno de uno, cuando esta realización es de interés para la persona, en que ambos están asociados con una respuesta emocional negativa (Matabanchoy et al., 2017).	Se define operacionalmente mediante dos componentes dentro de la escala de estrés laboral que son los superiores y recursos como también la organización y equipo de trabajo (Suárez, 2013)	Superiores y recursos Organización de equipo y trabajo	Nivel de actitud de los superiores Nivel de cumplimiento del trabajo Nivel de organización de las actividades y el equipo Grado de capacidad y actitud del equipo	Escala Likert (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Enfoque de investigación

Este estudio abarcó una perspectiva cuantitativa, también denominada positivista o tradicional. Dicho enfoque se caracterizó por evaluar los atributos de los hechos sociales en base a un marco asociado a la problemática analizadas, esto significa que este tipo de investigaciones se originan de distintos postulados que muestran las asociaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. Además, el enfoque positivista posee el propósito de normalizar y generalizar los resultados (Bernal, 2016, p. 72).

3.1.2. Tipo de investigación

El mismo presento una tipológica básica, ya que, se hicieron uso de fundamentos teóricos con la finalidad de incrementar el conocimiento. Según (Ñaupas et al., 2018). Un estudio básico busca nuevos conocimientos mediante la recopilación de información.

3.1.3. Alcance o nivel de investigación

Respecto al nivel que tuvo el estudio fue correlacional, la cual se puede observar a través de una prueba estadística. Según Hernández y Mendoza (2018) una investigación de nivel correlación tiene como principal intención la evaluación del nivel de relación entre dos o más variables.

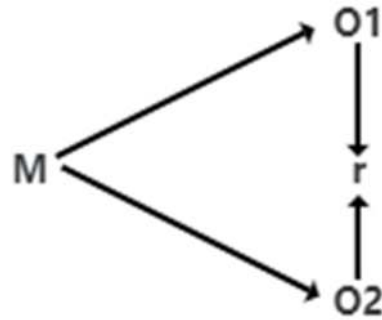


Figura 1. Adaptabilidad y estrés laboral

Donde:

M : Personal de la unidad de gestión educativa local 03, Lima Metropolitana.

O1 : Capacidad de adaptación

O2 : Estrés laboral

r : Relación

3.1.4. Diseño de investigación

El mismo conto con el diseño no experimental, puesto que no se va a dar la manipulación del contexto en el que se ubican las variables. De acuerdo con Valderrama (2015), un estudio no experimental es aquel que no pretende hacer ninguna variación intencional. Además, tuvo un corte transversal, es decir, no se tomará ninguna proyección o datos pasados para la investigación. Como lo indican (Hernández et al., 2017), un estudio con corte transversal es aquel que se realiza la recolección de información en un periodo de tiempo.

3.2. Diseño muestral

3.2.1. Población

Se denomina población a una agrupación de elementos o colaboradores los cuales funcionan como el inicio u origen para la información y los cuales son de necesidad para el desenvolvimiento de la investigación (Rijnsoever, 2017). En el caso de la presente investigación, se empleó a una población que se hallaba compuesta del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana.

3.2.2. Muestra

Es considerada la muestra como una fracción o un subconjunto específico que forma parte de la población, y se tratan de factores importantes y fundamentales de la investigación (Carrasco, 2018). La muestra estuvo conformada por 94 empleados que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana.

3.2.3. Muestreo

Con relación a este estudio se empleó el muestreo no probabilístico - censal, debido al hecho de que no fue empleado un criterio estadístico en la búsqueda de la totalidad sobre la muestra, además se tomarán para el análisis, la totalidad de la naturales que posee la población puesto que todos cuentan con la igual posibilidad en forma parte de dicha muestra (Sánchez & Reyes, 2015).

3.3. Técnicas de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

Para el proceso de recopilación de información empleó como técnica a la encuesta, en búsqueda de recolectar los datos referencia a la variable de satisfacción laboral. Según Córdova (2018), la encuesta es considerada una técnica de naturaleza social lo cual se debe a su elemento versátil, utilitario, sencillo y objetivo sobre los datos obtenidos por parte de ella, además se emplea para las investigaciones aplicativas y sociales para la recopilación, exploración e indagación de datos.

3.3.2. Instrumentos

En cuanto al instrumento empleado fue el cuestionario el cual radica en una enunciación sobre una lista de preguntas escritas que se encuentran relacionadas a cada una de dichas variables, dimensiones e indicadores del estudio. Como indica Díaz (2019) un cuestionario se considera a una agrupación de preguntas puntuales las cuales están vinculadas con los temas en estudio. La investigación contó con dos cuestionarios, para la variable adaptabilidad se conformará con 15 ítems y para la variable estrés laboral tendrá 12 ítems, ambos cuestionarios tendrán una escala de valoración Likert, donde las opciones de respuesta serán las que siguen: 1: 1 = Total, desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indeciso, 4 = De acuerdo, 5 = Total, acuerdo.

3.3.3. Validez y confiabilidad del instrumento

La validez de un instrumento refiere la capacidad para examinar aquello que pretende evaluar. Asimismo, brinda precisión a los estudios con un enfoque positivista (Heale & Twycross, 2015). Ante lo mencionado, resultó de necesidad la validación sobre los instrumentos por medio del conocimiento de expertos, y el mismo se realizó tomando en consideración a tres conocedores sobre la problemática del estudio, los cuales realizaron una evaluación en los instrumentos según la escala: 1=muy deficiente, 2 = deficiente, 3= aceptable, 4=buena, 5=excelente. Seguido a esta evaluación ellos otorgaron la validación correcta a los instrumentos. Es posible hallar las resoluciones presentadas a través de la tabla 2.

Tabla 2
Resultados de la validación de expertos

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Adaptabilidad	1	Metodólogo		
	2	Especialista		
	3	Especialista		
Estrés laboral	1	Metodólogo		
	2	Especialista		
	3	Especialista		

Fuente: Fichas de validación de experto

Mientras que, para la confiabilidad, los resultados sobre la aplicación de los instrumentos no varían de manera significativa en su administración realizada en muestra diferentes y en tiempos totalmente diferentes (Ñaupas et al. 2018). Según esta línea, Alpha de Cronbach se utilizó en la evaluación de la confiabilidad que poseen los instrumentos, el cual se trata de un factor o coeficiente en la correlación que se da entre cada uno de los ítems, cuyo

resultado oscila entre 0 a 1. por lo que mayor confiabilidad del instrumento, más próximo se ha encontrar el coeficiente a uno, donde el cero significa confiabilidad nula (Corral, 2009), por lo que resultó de necesidad hacer la evaluación sobre la confiabilidad que poseen los instrumentos, y para ello se llevó a un estudio piloto. Son presentados los resultados de esta en tablas 3 y 4.

Tabla

3

Estadísticas de fiabilidad: Adaptabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.749	15

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad: Estrés laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.820	12

De acuerdo a lo presente en tablas 3 y 4, aquellos coeficientes Alfa del Cronbach de los cuestionarios los cuales evaluaron la adaptabilidad y el estrés laboral resultaron 0.749 y 0.820, respectivamente, presentando un alto nivel de confiabilidad.

3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

4. Seguido a obtener todos los datos por medio de cuestionarios se llevó a cabo un análisis descriptivo, lo cual se realizó a través del empleo de una suma total sobre todas las respuestas ofrecidas por todos los comerciantes, tomando en consideración los niveles en la medición ordinal, los mismo dieron la posibilidad de hallar el contexto de las dimensiones y las variables, además,

fue posible localizar una correspondencia entre ellos, y para lo cual, se utilizó a la prueba de la normalidad, misma que señaló la estadística empleada, y por medio del cual se logró otorgar una respuesta a los propósitos de la investigación.

4.2. Aspectos éticos

Tomando en consideración lo expuesto Yip et al. (2016), estos aspectos se tratan de aquellas discreciones poseída por el investigador y las cuales deben permanecer para poder de esa manera proteger la medida, los intereses, la honradez y los deberes de aquellos colaboradores en una investigación científica, y a partir de esto, se detallaron los dos criterios éticos que guardan una mayor relevancia, dentro de ellos se tiene:

Beneficencia, en el cual indica que se cuidará la moralidad completa que posee el colaborador, también, no se utilizará con una mala manera intencionadamente o con malicia los daos brindados por estos.

Autonomía, en el cual se menciona que los participantes brindarán conformidad de la recolección de datos, con el pleno conocimiento sobre el trabajo y respetando siempre sus opiniones.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis de los resultados

4.1.1. Resultados descriptivos

Para el proceso de consecución sobre los resultados, las cuales se encuentran referidos a los dos primeros objetivos específicos, se parte por determinar las categorías y baremos tanto para las dimensiones como para las variables. Esto a raíz que la escala que presentan los instrumentos es exclusiva para dichos ítems, tomando en consideración que formular baremos no conlleva a alterar de algún modo la puntuación obtenida en la aplicación de los instrumentos, siendo que la baremación permite una mejor interpretación de las dimensiones como de las variables.

Tabla 5

Baremación de la variable y dimensiones de la adaptabilidad

Categoría	Búsqueda de rutinas	Reacción emocional	Focalización al corto plazo	Rigidez cognitiva	Adaptabilidad
Baja	4 – 9	4 – 9	4 – 9	3 – 7	15 – 34
Media	10 – 15	10 – 15	10 – 15	8 – 12	35 – 54
Alta	16 – 20	16 – 20	16 – 20	13 – 15	55 – 75

Nota. Conforme a los datos obtenidos en el cuestionario

Conforme a la reclasificación conseguida mediante la construcción de los baremos de acuerdo a las escalas previas obtenida por los instrumentos de recolección de datos, se consigue una mejor interpretación tanto de las dimensiones como de las variables, en base a las categorías baja, media y alta.

Tabla 6*Baremación de la variable y dimensiones del estrés laboral*

Categoría	Superiores y recursos	Organización de equipo y trabajo	Estrés laboral
Bajo	6 – 14	6 – 14	12 – 27
Medio	15 – 23	15 – 23	28 – 43
Alto	24 – 30	24 – 30	44 – 60

Nota. Conforme a los datos obtenidos en el cuestionario

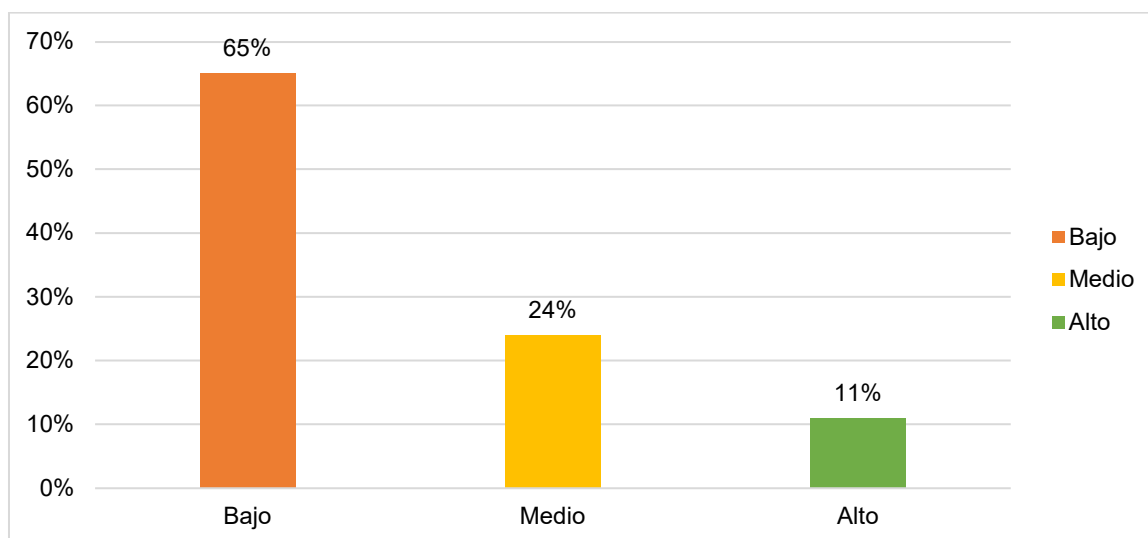
Conforme a la reclasificación conseguida mediante la construcción de los baremos de acuerdo a las escalas previas obtenida por los instrumentos de recolección de datos, se consigue una mejor interpretación tanto de las dimensiones como de las variables, en base a las categorías baja, media y alta.

Resultados de la variable adaptabilidad

Tabla 7*Búsqueda de rutinas*

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	4	9	61	65%
Medio	10	15	23	24%
Alto	16	20	10	11%
Total			94	100%

Nota. Conforme a los datos obtenidos en el cuestionario

**Figura 2.** Búsqueda de rutinas

Nota. Conforme a los datos obtenidos en el cuestionario

Respecto a lo mostrado en la tabla 7 y figura 2, se evidencia que el 65% de los recursos humanos que forman parte de la unidad de gestión educativa local 03 de Lima Metropolitana, consideraron nivel bajo representado por el 65%, en relación a la búsqueda de rutinas, debido a que los encuestados no consideran que los cambios generados en su rutina normal no lo consideran bueno. Así mismo, se encontró un nivel medio representado por el 24% de entrevistados, y solo el 11% manifestó un alto nivel de adaptabilidad en relación a búsqueda de rutinas.

Tabla 8
Reacción emocional

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	4	9	63	67%
Medio	10	15	20	21%
Alto	16	20	11	12%
Total			94	100%

Nota. Conforme a los datos obtenidos en el cuestionario

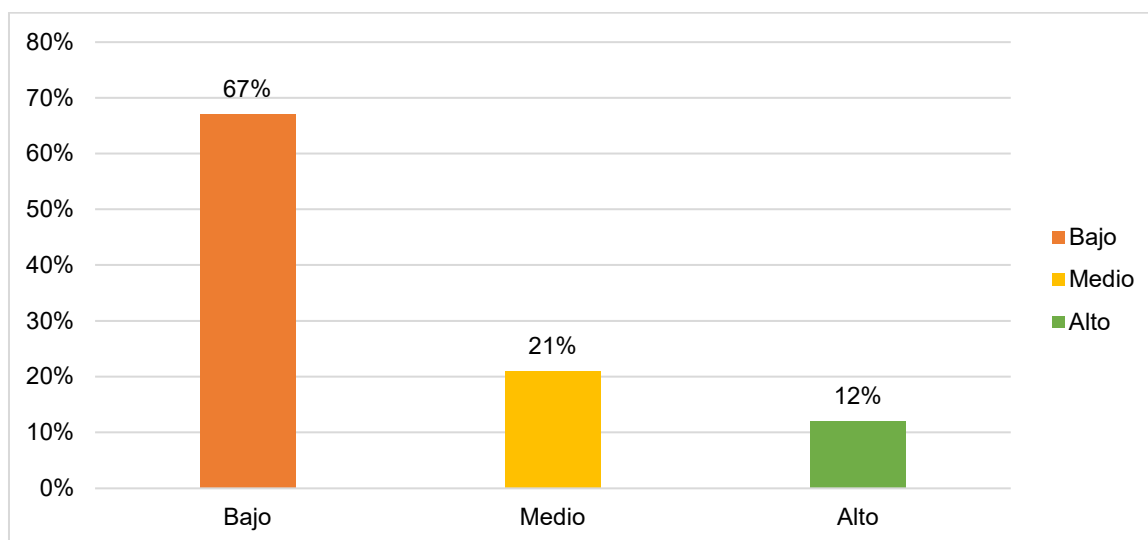


Figura 3. Reacción emocional

Nota. Conforme a los datos obtenidos en el cuestionario

Respecto a lo mostrado a través de la tabla 8 y la figura 3, es posible evidenciar a 67% del personal que labora en la unidad de gestión educativa local 03 de Lima Metropolitana, consideraron al nivel de reacción emocional es bajo, esto significa que los cambios han generado tensión o angustia en los trabajadores; por tanto, el 21% consideró que se cuenta con un nivel regular de reacción emocional, y solo el 12% consideró el nivel alto.

Tabla 9
Focalización a corto plazo

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	4	9	63	67%
Medio	10	15	20	21%
Alto	16	20	11	12%
Total			94	100%

Nota. Conforme a los datos obtenidos en el cuestionario

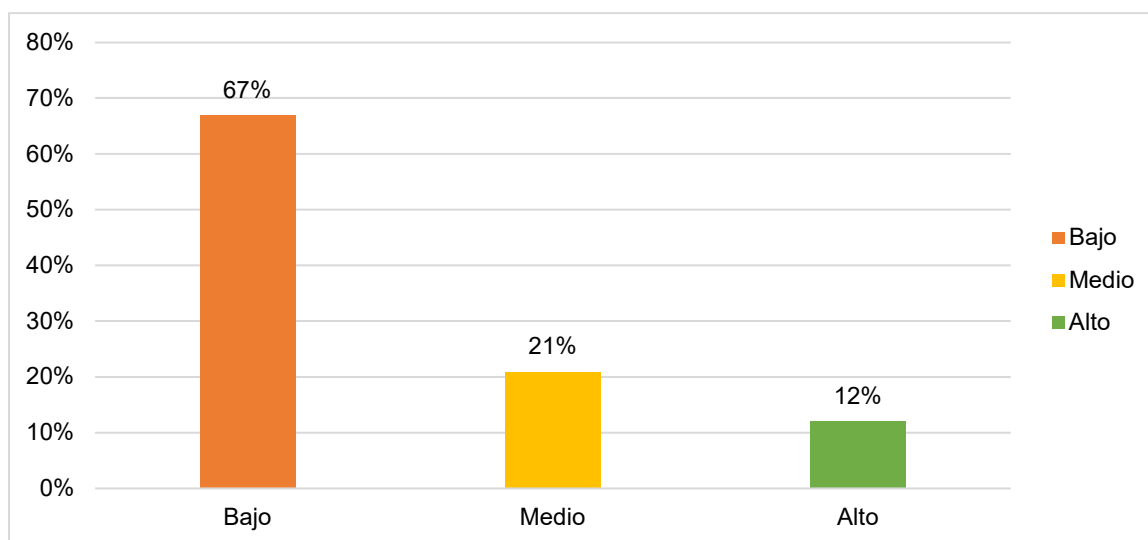


Figura 4. Focalización a corto plazo

Nota. Conforme a los datos obtenidos en el cuestionario

Respecto a lo mostrado por medio del tablón 9 y la figura 4, demuestra que 67% del personal laboral en la unidad de gestión educativa local 03 de Lima Metropolitana, consideraron al nivel de focalización a corto plazo es bajo, pues ante

los cambios, el personal se rehúsa a ellos, realizando sus funciones con escasa eficiencia y determinación. Así mismo se encontró que el 21% lo consideran nivel medio, y 12% manifiesta uno de alto nivel.

Tabla 10

Rigidez cognitiva

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	3	7	63	67%
Medio	8	12	24	26%
Alto	13	15	7	7%
Total			94	100%

Nota. Conforme a los datos obtenidos en el cuestionario

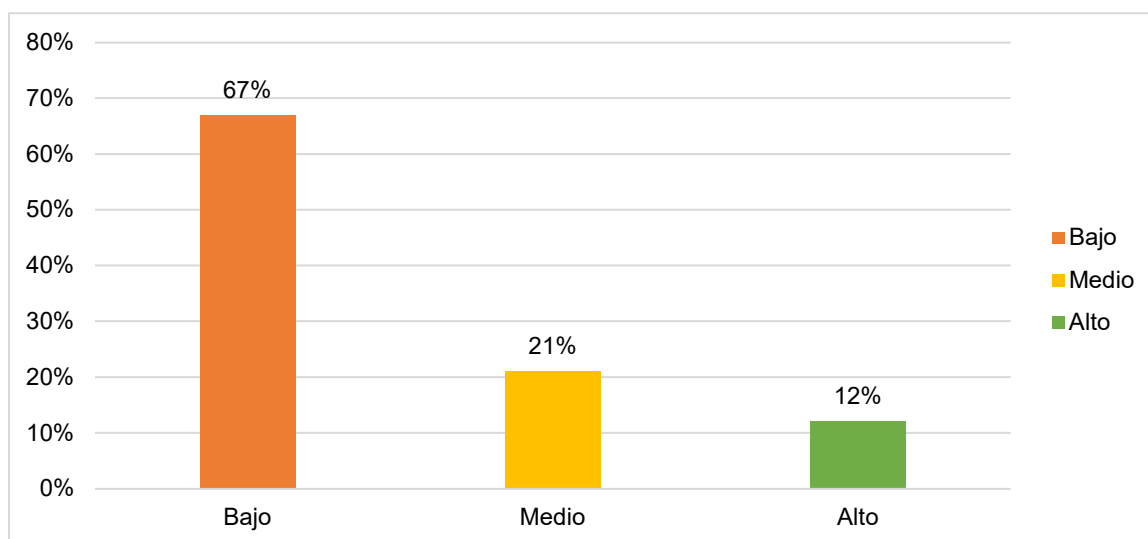


Figura 5. Rigidez cognitiva

Nota. Conforme a los datos obtenidos en el cuestionario

Respecto a lo mostrado en la tabla 10 y figura 5, es posible denotar que 67% del personal en la unidad para la gestión educativa local 03 de Lima Metropolitana, manifestaron un nivel bajo de adaptabilidad en torno a rigidez cognitiva, lo cual demuestra que muestran impedimento para adaptarse mentalmente a nuevas demandas, lo que dificulta el logro de sus objetivos educativos. Así mismo, se

observa un nivel medio representado por el 21%, y un nivel alto representado por el 12% del personal.

Tabla 11
Adaptabilidad

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	15	34	61	65%
Medio	35	54	22	23%
Alto	55	75	11	12%
Total			94	100%

Nota. Conforme a los datos obtenidos en el cuestionario

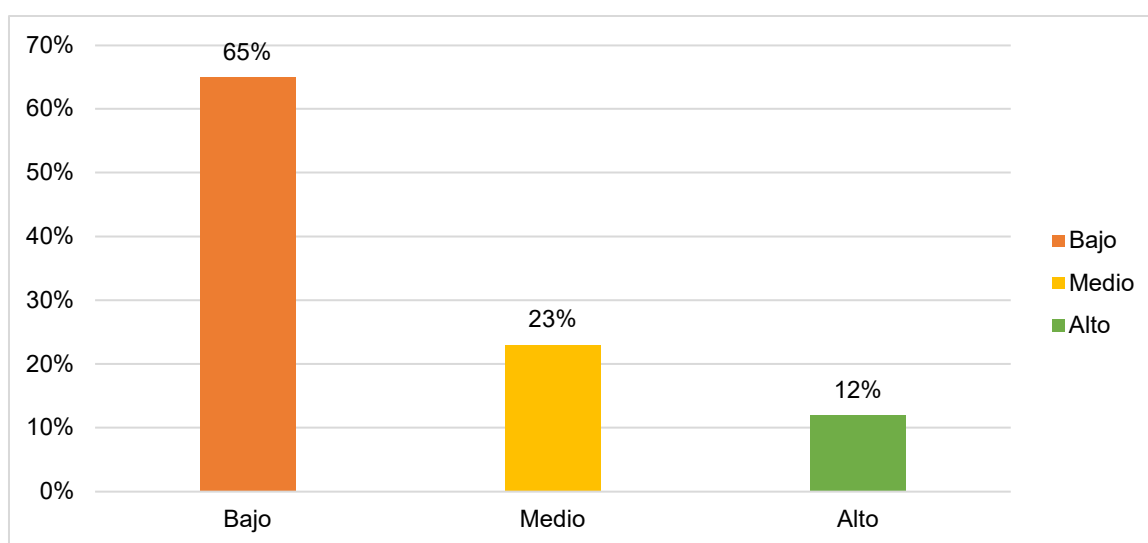


Figura 6. Adaptabilidad

Nota. Conforme a los datos obtenidos en el cuestionario

Respecto a lo mostrado a través de tabla 11 y figura 6, es posible observar a 65% del personal que conforma de la unidad de gestión educativa local 03 de Lima Metropolitana, manifestaron un nivel bajo de adaptabilidad, que significa que el personal es incapaz de enfrentarse a las acciones previsibles y tomar parte sobre el rol laboral, así como a las conciliaciones no previsibles que son causadas por permutas y condiciones laborales que afrontan en la actualidad. Además, se encontró un nivel medio representado por el 23%, y solo el 12% se ubicó en el nivel alto de adaptabilidad.

Resultados de la variable estrés laboral

Tabla 12
Superiores y recursos

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	6	14	11	12%
Medio	15	23	29	31%
Alto	24	30	54	57%
Total			94	100%

Nota. Conforme a los datos obtenidos en el cuestionario

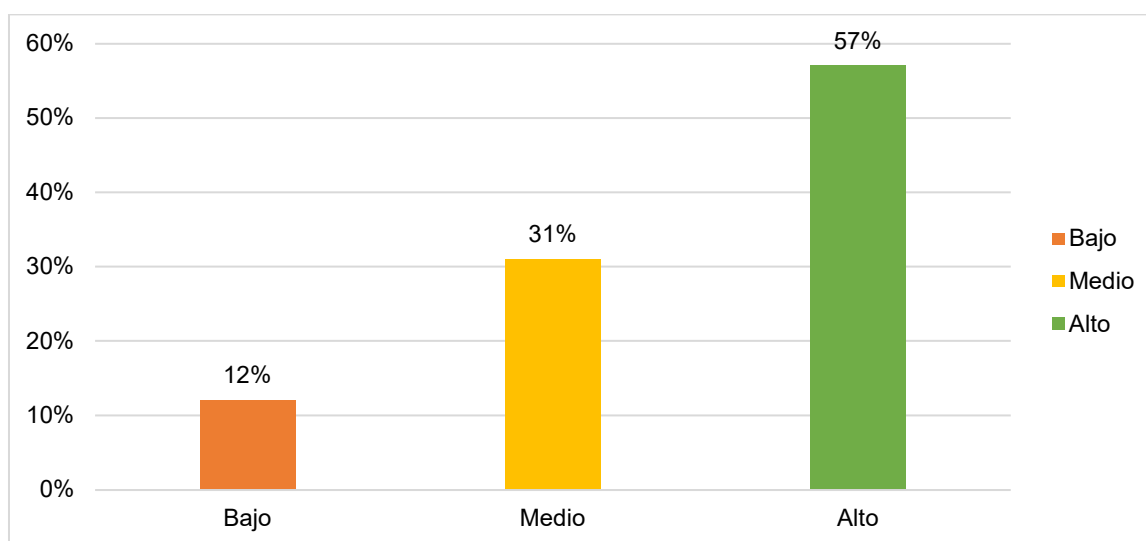


Figura 7. Superiores y recursos

Nota. Conforme a los datos obtenidos en el cuestionario

Respecto a lo mostrado en la tabla 12 al igual que en la figura 7, es posible observar a 57% del personal que forma parte de la unidad para la gestión educativa local 03 de Lima Metropolitana, evidenciaron un elevado nivel en el estrés con relación a sus superiores y recursos, lo cual denota que como los superiores no se preocupan por otorgar los recursos necesarios a los trabajadores, genera molestia en ellos, por lo que se pierde el control y la concentración al ejecutar las funciones. Así mismo se encontró que el 31% se encuentra ubicado en uno medio y 12% en uno alto.

Tabla 13
Organización y equipo de trabajo

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	6	14	13	14%
Medio	15	23	31	33%
Alto	24	30	50	53%
Total			94	100%

Nota. Conforme a los datos obtenidos en el cuestionario

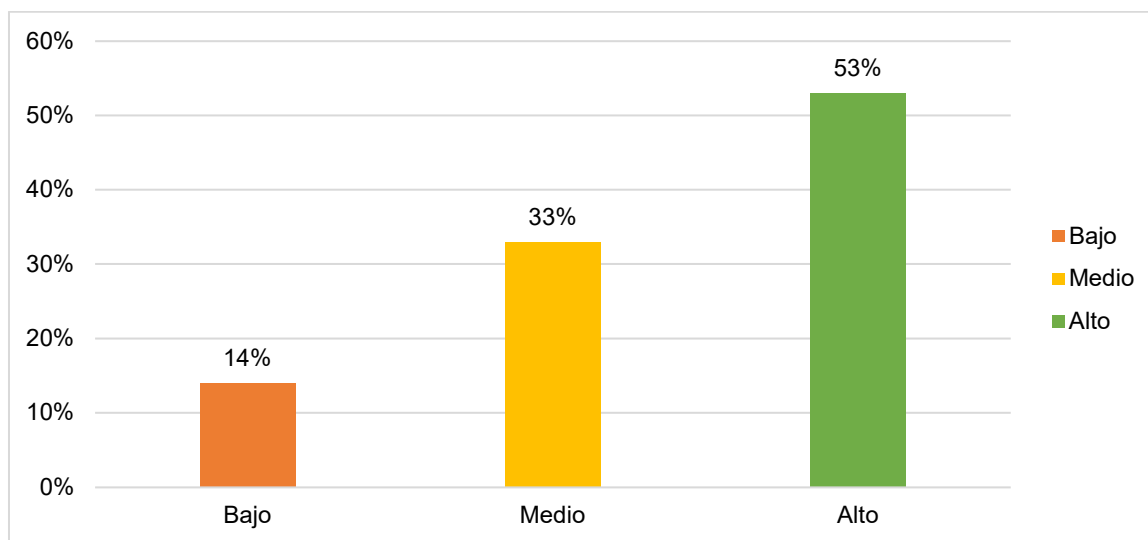


Figura 8. Organización y equipo de trabajo

Nota. Conforme a los datos obtenidos en el cuestionario

Respecto a lo mostrado en la tabla 13 y figura 8, se evidencia un nivel alto de estrés, respecto a la organización y equipo de trabajo, representado por el 53% de los trabajadores que laboran en la unidad de gestión educativa local 03 de Lima Metropolitana, esto producto a que el equipo de trabajo no realiza sus tareas de manera desorganizada, debido la falta de colaboración constante entre compañeros de trabajo. Así mismo, se evidencia que el 33% exhibe uno a un nivel medio y solo el 14% un bajo nivel en estrés respecto a esta dimensión.

Tabla 14
Estrés laboral

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	12	27	12	13%
Medio	28	43	17	18%
Alto	44	60	65	69%
Total			94	100%

Nota. Conforme a los datos obtenidos en el cuestionario

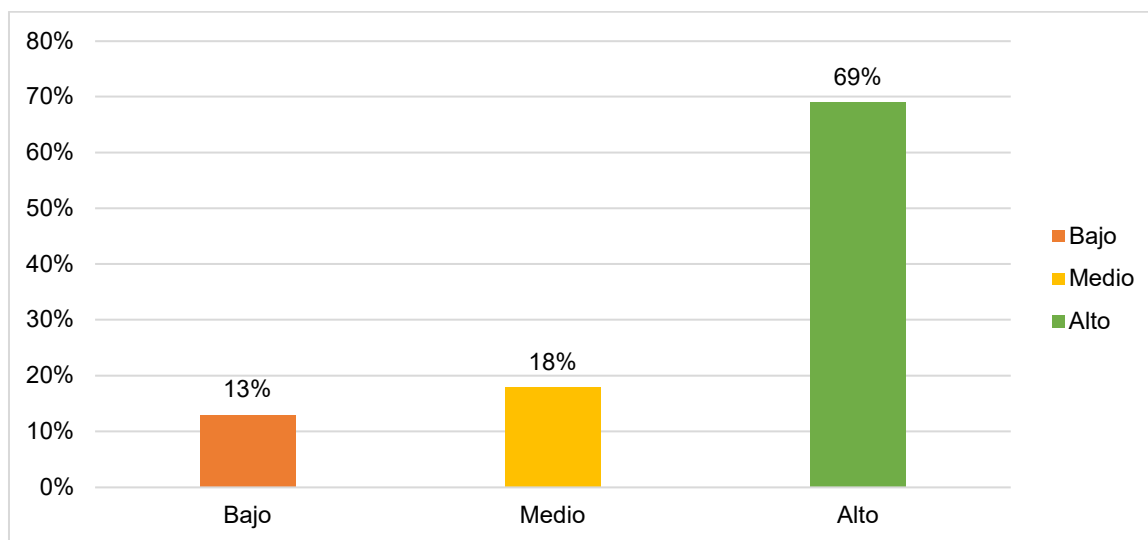


Figura 9. Estrés laboral

Nota. Conforme a los datos obtenidos en el cuestionario

Respecto a lo mostrado en tabla 14 y en la figura 9, demuestra que 69% del personal que labora en la unidad para la gestión educativa local 03 de Lima Metropolitana manifiesta elevado nivel en el estrés, lo cual es debido a una interacción entre el trabajador y su entorno (laboral), el cual evidencia deficiencias, generando la imposibilidad de no poder hacer frente a las demandas de su trabajo, mostrando una respuesta emocional negativa. Así también, se evidencia que el 18% del personal manifiesta nivel medio con relación al estrés y solo 13% uno bajo.

4.1.2. Análisis relacional

Con referencia al establecimiento de la correlación en medio de las variables en estudio, es importante establecer la normalidad de los datos. A fin de establecer que prueba estadística emplear para el establecimiento de asociación entre las variables. Por ello, se empleó la prueba para la normalidad diseñada por Kolmogorov-Smirnov debido al hecho que tienen una muestra de estudio mayor de 50 elementos.

Tabla 15
Prueba de normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Adaptabilidad	0.144	94	0.000
Estrés laboral	0.225	94	0.000

Nota. Conforme a los datos obtenidos en el cuestionario

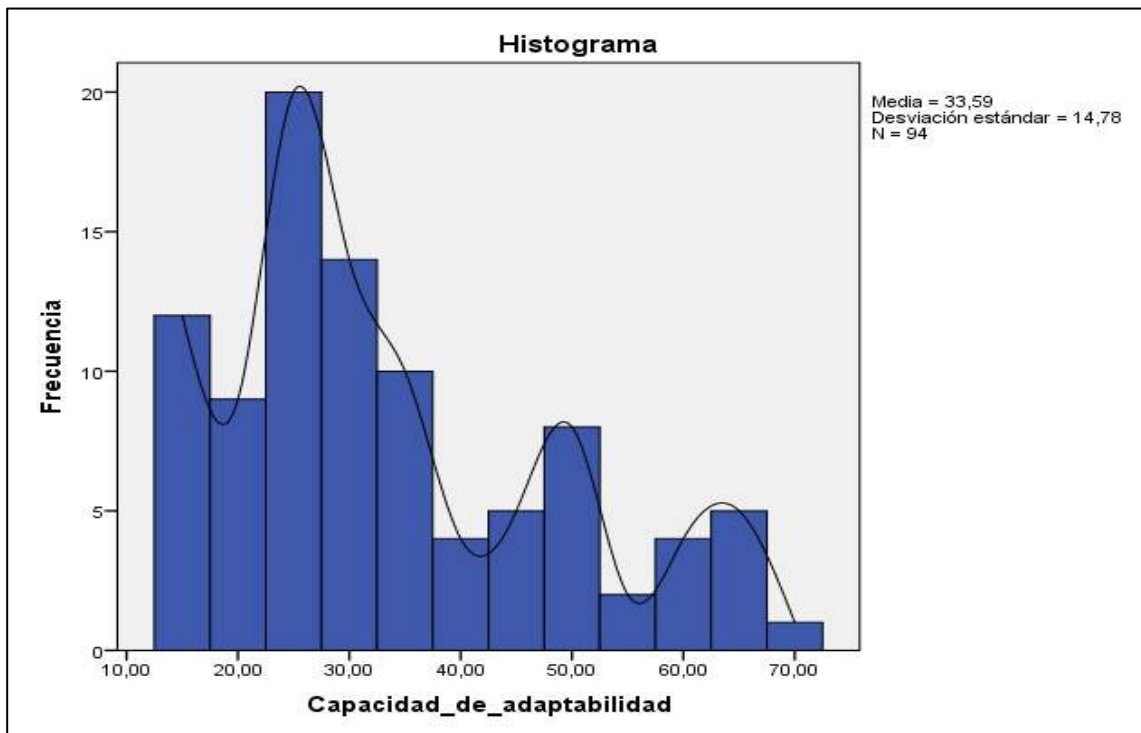


Figura 10. Gráfico de normalidad

Nota. Conforme a los datos obtenidos en el cuestionario

Respecto a lo mostrado en la tabla 15 y figura 10, de acuerdo con el test sobre la normalidad elaborado por Kolmogorov-Smirnov y enfocado en elementos mayores de 50, que al contar con una significancia (Sig.) menor al 0.05, permite establecer que la prueba estadística a emplear es no paramétrica, siendo para este caso, el estadístico utilizado es la prueba de Rho de Spearman.

Analizar la relación entre la búsqueda de rutinas del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020

Tabla 16
Correlación entre la dimensión búsqueda de rutinas y la variable el estrés laboral

		Búsqueda de rutinas	Estrés laboral
Rho de Spearman	Búsqueda de rutinas	1.000	-0.576**
		Coefficiente de correlación	0.000
		Sig. (bilateral)	94
		N	94
	Estrés laboral	-0.576**	1.000
		Coefficiente de correlación	0.000
	Sig. (bilateral)	94	94
	N	94	94

Nota. ** la relación es significativa a un nivel de 0.01

En la tabla 16, conforme a lo mostrado mediante el factor de la correlación Rho de Spearman en medio de dimensión búsqueda de rutinas y variable estrés laboral, al contar con una significancia menor a 0.05 se confirma la asociación entre ellas, asimismo, el coeficiente fue de -0.576, por lo que se establece que se cuenta con una relación inversa, por lo que una baja adaptabilidad frente a la búsqueda de rutinas genera un mayor de estrés laboral en 57.6%.

Establecer la relación entre la reacción emocional del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020

Tabla 17

Correlación entre la dimensión reacción emocional y la variable el estrés laboral

			Reacción emocional	Estrés laboral
Rho de Spearman	Reacción emocional	Coefficiente de correlación	1.000	-0.546**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Estrés laboral	N	94	94
		Coefficiente de correlación	-0.546**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	94	94

Nota. ** la relación es significativa a un nivel de 0.01

En la tabla 17, conforme a lo mostrado mediante el factor en reciprocidad de Rho de Spearman entre dimensión reacción emocional y variable estrés laboral, al contar con una significancia menor a 0.05 se confirma la asociación entre ellas, asimismo, el coeficiente fue de -0.546, por lo que se establece que se cuenta con una relación inversa, por lo que una baja reacción emocional genera un mayor de estrés laboral en 54.6%.

Definir la relación entre la focalización en el corto plazo del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020

Tabla 18

Correlación entre la dimensión focalización en el corto plazo y la variable el estrés laboral

		Focalización		
			en el corto plazo	Estrés laboral
Rho de Spearman	Focalización en el corto plazo	Coefficiente de correlación	1.000	-0.560**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	94	94
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-0.560**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	94	94

Nota. ** la relación es significativa a un nivel de 0.01

En la tabla 18, conforme a lo mostrado mediante el número en correspondencia de Rho de Spearman entre dimensión focalización de corto plazo y la variable estrés laboral, al contar con una significancia menor a 0.05 se confirma la asociación entre ellas, asimismo, el coeficiente fue de -0.560, por lo que se establece que se cuenta con una relación inversa, por lo que una baja focalización en el corto plazo genera un mayor de estrés laboral en 56%.

Conocer la relación entre la rigidez cognitiva del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020

Tabla 19

Correlación entre la dimensión rigidez cognitiva y la variable el estrés laboral

			Rigidez cognitiva	Estrés laboral
Rho de Spearman	Rigidez cognitiva	Coefficiente de correlación	1.000	-0.576**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	94	94
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-0.576**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
		N	94	94

Nota. ** la relación es significativa a un nivel de 0.01

En la tabla 19, conforme a lo mostrado mediante el coeficiente en correspondencia de Rho de Spearman en medio de la dimensión rigidez cognitiva y variable estrés laboral, al contar con una significancia menor a 0.05 se confirma la asociación entre ellas, asimismo, el coeficiente fue de -0.576, por lo que se establece que se cuenta con una relación inversa, por lo que una baja adaptabilidad respecto a la rigidez cognitiva genera un mayor de estrés laboral en 57.6%.

Determinar la relación entre la capacidad de adaptabilidad del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020

Tabla 20

Correlación entre la dimensión adaptabilidad y la variable el estrés laboral

			Adaptabilidad	Estrés laboral
Adaptabilidad	Coefficiente de correlación		1.000	-0.567**
	Sig. (bilateral)			0.000
	N		94	94
Estrés laboral	Coefficiente de correlación		-0.567**	1.000
	Sig. (bilateral)		0.000	
	N		94	94

Nota. ** la relación es significativa a un nivel de 0.01

En la tabla 20, conforme a lo mostrado mediante el factor de reciprocidad de Rho de Spearman entre variable adaptabilidad y la de estrés laboral, al contar con una significancia menor a 0.05 se confirma la asociación entre ellas, asimismo, el coeficiente fue de -0.567, por lo que se establece que se cuenta con una relación inversa, por lo que una baja adaptabilidad del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto genera un mayor de estrés laboral en 56.7%.

CAPITULO V : DISCUSIÓN

La siguiente investigación se realizó a partir de lo observado en los empleados que forman parte de la unidad de gestión educativa local 03 de Lima Metropolitana, cuyo escenario mostró ciertas deficiencias de la capacidad del personal para adaptarse al trabajo remoto o mixto, debido a que están acostumbrados muchas veces a su rutina de trabajo presencial, por lo que puede existir poca disposición a acogerse a los cambios, lo cual se refleja en su reacción emocional. Esto a partir de que algunos trabajadores pueden percibir incomodidad o angustia referidas a sus funciones, como también a nivel de su focalización, mostrando resistencia a cambiar su metodología de trabajo, actuando con una rigidez cognitiva negativa en su puesto. Esto conllevó la necesidad de realizar una investigación que tuvo como propósito establecer la correlación entre la capacidad de adaptabilidad del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y estrés laboral que se haya en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020.

Para poder desarrollarlo, fue necesario la aplicación de dos instrumentos, el primero fue para la variable adaptabilidad, el cual cuenta con 15 ítems y para la variable estrés laboral, el instrumento cuenta con 12 ítems, ambos cuestionarios tendrán una escala de valoración Likert, donde las opciones de respuesta serán las consecuentes: 1 = Total, desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indeciso, 4 = De acuerdo, 5 = Total, acuerdo.

Conforme al primer objetivo, el cual trató de estudiar la correspondencia que se da en medio de la búsqueda de rutinas del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima

Metropolitana, 2020, encontrando una significancia menor a 0.05, lo que confirma la asociación entre ellas, asimismo, el coeficiente fue de -0.576, por lo que se establece que se cuenta con una relación inversa, por tanto, una baja adaptabilidad frente a la búsqueda de rutinas genera un mayor de estrés laboral en 57.6%, esto debido a que los encuestados no consideran que los cambios generados en su rutina normal, sea lo adecuado, lo cual es estipulado por sus superiores, quienes no brindan las herramientas necesarias para estimular al colaborador, por lo que se produce un nivel bajo, simbolizado por el 67% del personal, y a su vez, el 57% de los encuestados manifestó un alto nivel de estrés en relación a sus superiores y los recursos que estos proporcionan para optimizar su adaptabilidad. Este hallazgo es corroborado por Guzmán (2018) a través del estudio "Adaptabilidad y proceso de cambio organizacional", encontrando el 44% de empleados presentó un bajo nivel de adaptabilidad profesional, y en lo emocional, de igual forma, el 48% tienen bajo nivel de adaptabilidad en lo social, lo que demostró que las capacidades de los trabajadores son inadecuadas para los procesos de cambios en los procesos organizacionales, por lo que si el trabajador experimenta cambios en el contexto laboral, no logrará adaptarse de manera eficiente, disminuyendo su capacidad para desempeñarse adecuadamente, e incrementando su nivel de estrés.

Con relación al objetivo específico siguiente, el segundo, este estuvo centrado establecer la relación que ocurre entre la reacción emocional del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y estrés en la labor en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020, en el que se encontró una significancia menor a 0.05, confirmándose la asociación entre ellas, asimismo, el coeficiente fue de -0.546, por lo que se establece que se cuenta con una relación

inversa, por lo que una baja reacción emocional genera un mayor de estrés laboral en 54.6%, esto debido a que el 67% del personal consideraron que el nivel de reacción emocional es bajo, lo que significa que a causa de los nuevos cambios que han surgido, como por ejemplo la modalidad de trabajo, el cual actualmente es remoto, han generado tensión o angustia en los trabajadores, lo cual se produce también por la inadecuada capacidad en cuanto al uso de recursos internos que posee una persona para lograr su adaptación a los diferentes cambios que surgen en el contexto que lo rodea, también por la falta de colaboración entre compañeros, el cual produce un alto nivel de estrés, representado por el 53% del personal, pues el equipo de trabajo realiza sus tareas de manera desorganizada, debido la falta de colaboración constante entre compañeros de trabajo. Este hallazgo se contrarresta con el estudio de Benott (2019) en su tesis "Relación entre el estrés laboral y el liderazgo transformacional en el personal académico de la institución Casuarinas International College de Monterrico 2018", en donde encontró que el nivel de adaptabilidad fue alto debido a las correctas capacidades con las que cuentan estos colaboradores, así como el apoyo entre colegas, lo que facilita el incremento respecto a la capacidad para adaptarse de manera eficiente en su ámbito laboral.

En torno al objetivo específico tercero, se trató de buscar definir una correspondencia entre la focalización en el corto plazo del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y estrés en la labor en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020, hallándose una significancia menor a 0.05, lo que confirma la asociación entre ellas, asimismo, el coeficiente fue de -0.560, por lo que se establece que se cuenta con una relación inversa, es decir, una baja focalización en el corto plazo genera un mayor de estrés laboral en 56%, esta

relación se produce debido a que el nivel de focalización a corto plazo es bajo, representado por el 67% del personal, pues ante los cambios, los trabajadores se rehúsan a ellos, realizando sus funciones con escasa eficiencia y determinación, evidenciando desagrado a los cambios que puedan generarse, lo que genera a su vez, un elevado nivel sobre el estrés. Entre tanto el estudio realizado por Guerra y Santa Cruz (2021), denominado “Estrés y predisposición hacia la adaptación al cambio profesional en tiempos de Covid -19, en una muestra de trabajadores peruanos”, se encontró que 67% de los empleados tiene un nivel de capacidad para la adaptación a nuevos procesos o cambios profesionales en estos tiempos de pandemia, mostrando una óptima actitud al cambio.

Conforme al cuarto objetivo, el cual fue conocer la relación entre la rigidez cognitiva del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y estrés sobre la labor en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020, hallándose una significancia menor a 0.05, lo que confirma la asociación entre ellas, asimismo, el coeficiente fue de -0.576, por lo que se establece que se cuenta con una relación inversa, por lo que una baja adaptabilidad respecto a la rigidez cognitiva genera un mayor de estrés laboral en 57.6%, lo que se evidencia al obtener que el 67% del personal manifestaron un nivel bajo de adaptabilidad en torno a rigidez cognitiva, lo cual demuestra que muestran impedimento para adaptarse mentalmente a nuevas demandas, también producto de la escasa motivación respecto a sus funciones, dificultando el logro de sus objetivos educativos, e incrementando el nivel sobre el estrés con relación a la rigidez cognitiva que evidencia cada trabajador. Ante ello, Santana (2017) en su investigación “Plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción, afirmó cual es

la relevancia sobre la estimulación para el alcance de propósitos laborales que experimenta el trabajador, hallando que el promedio de estrés obtenido en los trabajadores fue del 89.7%, mientras que después de la aplicación del plan motivacional, el estrés se redujo a 56.73%, lo cual visualmente se muestra un resultado favorable.

Finalmente, respecto al objetivo general en el que se propuso determinar la correlación que se da en medio de la capacidad de adaptabilidad de los empleados bajo modalidad trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020, se encontró una significancia menor a 0.05 se confirma la asociación entre ellas, asimismo, el coeficiente fue de -0.567, por lo que se establece que se cuenta con una relación inversa, por lo que una baja adaptabilidad del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto genera un mayor de estrés laboral en 56.7%, esto debido a que el 65% del personal, manifestaron un nivel bajo de adaptabilidad, que significa que el personal es incapaz de afrontar las acciones previsibles y tomar parte en el rol laboral, así como a los arreglos que no son previsibles y se hallan siendo incitados por medio de cambios y condiciones en la labor que afrontan en la actualidad, lo cual generó que el 69% del personal manifieste un alto nivel de estrés, esto se debe a la interacción entre el trabajador y su entorno (laboral), el cual evidencia deficiencias, respecto a los indicadores analizados, generando la imposibilidad de no poder hacer frente a las demandas de su trabajo, mostrando una respuesta emocional negativa; si bien en esta investigación se halló la relación entre ambas variables, pero con un panorama negativo, este hallazgo es corroborado por Guerra y Santa Cruz (2021)

en su publicación “Estrés y predisposición hacia la adaptación al cambio profesional en tiempos de Covid -19, encontró que el 67% de los empleados tiene un nivel de estrés aceptable y la su capacidad para la adaptación a nuevos procesos o cambios profesionales en estos tiempos de pandemia es la óptima. Se concluyó, con la aplicación de la estadística de correlación, donde se halló un p – valor de 0.001 y un r de 0.161, confirmando la presencia sobre una correlación de significancia dada entre estrés laboral y la predisposición de adaptación al cambio profesional; sin embargo, este estudio muestra un panorama positivo respecto a la adaptabilidad del trabajador, así como su capacidad para afrontar el estrés.

CONCLUSIONES

1. Respecto a los resultados encontrados, se obtuvo la relación entre la búsqueda de rutinas del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés profesional, presentándose una significancia por debajo de 0.05, lo que confirma una asociación entre ellas, asimismo, el coeficiente fue de -0.576, por lo que se establece que se cuenta con una relación inversa, por tanto, una baja adaptabilidad frente a la búsqueda de rutinas genera un mayor de estrés laboral en 57.6%.
2. Respecto a la relación entre la reacción emocional del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral, se encontró una significancia menor a 0.05, confirmándose la asociación entre ellas, asimismo, el coeficiente fue de -0.546, por lo que se establece que se cuenta con una relación inversa, por lo que una baja reacción emocional genera un mayor de estrés laboral en 54.6%.
3. En alusión a la relación entre la focalización en el corto plazo del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral, encontró la existencia de una significancia baja a 0.05, confirmando la asociación entre ellas, asimismo, el coeficiente fue de -0.560, por lo que se establece que se cuenta con una relación inversa, es decir, una baja focalización en el corto plazo genera un mayor de estrés laboral en 56%.
4. Se comprobó la relación entre la rigidez cognitiva del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés profesional, hallándose la existencia de significancia con un elemento bajo a 0.05, lo que confirma una asociación

entre ellas, asimismo, el coeficiente fue de -0.576, por lo que se establece que se cuenta con una relación inversa, por lo que una baja adaptabilidad respecto a la rigidez cognitiva genera un mayor de estrés laboral en 57.6%.

5. En respuesta al objetivo general en el que se propuso determinar la relación entre la capacidad de adaptabilidad del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020, se encontró una significancia menor a 0.05, lo que confirma la asociación entre ellas, asimismo, el coeficiente fue de -0.567.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que los directivos y encargados de la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, cuenten con un equipo especializado en Salud Mental, que pueda capacitar a los colaboradores respecto a la motivación para salir de la zona de confort, reduciendo paradigmas de rutinas, y otorgando alternativas que faciliten su aprendizaje hacia un nuevo sistema como es el trabajo remoto, logrando de esta manera incrementar sus niveles de adaptación.
2. Ejecutar planes de calidad de vida, desde el enfoque recreativo, que permita al colaborador no solo saber cómo enfrentar los nuevos desafíos, sino también potenciar su capacidad de afrontamiento al estrés, a través de técnicas y ejercicios en horarios laborales que permitan liberar la carga emocional que genera el nuevo sistema de trabajo.
3. Mejorar las competencias para afrontar los diversos contextos o situaciones estresantes en los espacios laborales que tienen los colaboradores con relación al actual contexto de COVID-19, por medio de entrenamientos y reuniones virtuales.
4. Generar charlas virtuales quincenales, donde se brinden herramientas y técnicas que faciliten el trabajo remoto, de esta manera, se logrará reducir la rigidez mental de los trabajadores, fomentándose la apertura de su adaptabilidad al cambio.

5. Las autoridades deben mantener un ambiente de trabajo de tranquilidad y armonía, a fin de propiciar y mejorar la adaptabilidad de los trabajadores, fomentando una cultura donde se evidencia el trabajo en equipo y apoyo entre pares en el aprendizaje de esta nueva modalidad de trabajo, los cuales son tan necesarios en las situaciones de incertidumbre por causa del COVID-19, de esta manera se logrará la adaptabilidad de los trabajadores y la reducción del nivel de estrés.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Benott, J. (2019). *Relación entre el estrés laboral y el liderazgo transformacional en el personal académico de la institución Casuarinas International College de Monterrico 2018*. Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2809/BENOTT%20SANTANDER%20JOANES%20DEL%20CARMEN%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Bogotá, Colombia: 4.
- Bonilla, S. (2016). *El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Victoria Vásquez Cuví - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23603/1/Bonilla%20Carrizares%20Stephanie%20Carolina.pdf>
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (Ed. 2da. ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Guerra, R., & Santa Cruz, K. (2021). *Estrés y predisposición hacia la adaptación al cambio profesional en tiempos de Covid -19, en una muestra de trabajadores peruanos*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60380/Guerra_FRV-Santa_CRKS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guzmán, A. (2018). *Adaptabilidad y proceso de cambio organizacional*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Guzman-Andrea.pdf>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *La metodología de la investigación*. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education.

Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C., & Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.

Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Perú: Visión Universitaria.

Santana, N. (2017). *Plan de motivación y adaptabilidad para reducir el estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de la Producción, Chimbote-2017*. Universidad cesar Vallejo , Chimbote. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12041/santana_an.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica : Cuantitativa, Cualitativa y Mixta* (Segunda ed.). Lima: San Marcos.

Van Rijnsoever, F. (2017). (I Can't Get No) Saturation: A simulation and guidelines for sample sizes in qualitative. *PlosOne*. Obtenido de <https://journals.plos.org/plosone/article/file?id=10.1371/journal.pone.0181689&type=printable>

Yip, C., Reena, L., & Leong, B. (2016). Legal and ethical issues in research. *Indian Journal of Anaesthesia* , 76-80. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/308133878_Legal_and_ethical_issues_in_research

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Dimensiones / Variables	Indicadores/ Operacionalización
<p>Problema principal ¿Cuál es la relación entre la capacidad de adaptabilidad del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la búsqueda de rutinas del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020? ¿Cuál es la relación entre la reacción emocional del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020? ¿Cuál es la relación entre la focalización en el corto plazo del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la capacidad de adaptabilidad del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020.</p> <p>Objetivos específicos Analizar la relación entre la búsqueda de rutinas del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020. Establecer la relación entre la reacción emocional del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020. Definir la relación entre la focalización en el corto plazo del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020. Conocer la relación entre la rigidez cognitiva del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral</p>	<p>Búsqueda de rutinas</p> <p>Reacción emocional</p> <p>Focalización a corto plazo</p> <p>Rigidez cognitiva</p> <p>Superiores y recursos</p> <p>Organización de equipo y trabajo</p>	<p>Variable: Adaptabilidad Nivel de percepción de los cambios Nivel de disposición a acoplarse a los cambios Grado de angustia ante los cambios Nivel de incomodidad ante cambio de planes en el trabajo Nivel de sensación de molestia ante los cambios Nivel de incomodidad ante cambios positivos en el trabajo Nivel de resistencia ante cambio en la forma de trabajar Grado de evitación de los cambios Grado de frecuencia a cambiar de opinión Nivel de rigidez en la percepción de como trabajar</p> <p>Variable: Estrés laboral Nivel de actitud de los superiores Nivel de cumplimiento del trabajo</p> <p>Nivel de organización de las actividades y el equipo</p>

¿Cuál es la relación entre la rigidez cognitiva del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020?

en la Unidad de Gestión Educativa Local 03, Lima Metropolitana, 2020.

Grado de capacidad y actitud del equipo

Anexo 2: Cuestionario

Cuestionario de adaptabilidad

Estimado colaborador, esperamos su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. La prueba es anónima, lea con atención y conteste a las preguntas marcando (X) en una sola alternativa.

Escala de Medición	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valoración	1	2	3	4	5

Nº	ADAPTABILIDAD					
Búsqueda de rutinas						
		1	2	3	4	5
1	Usted considera que los cambios dentro de su rutina normal son buenos					
2	Cree que la modificación de los procesos han sido los correctos					
3	Considera que usted puede adaptarse a realizar nuevas funciones dentro del trabajo					
4	Cree que los nuevos desafíos ayudan a salir de su comodidad y le permite mejorar laboralmente					
Reacción emocional						
5	Considera que los cambios en las funciones han ocasionado angustia en usted					
6	Cree que se siente tenso debido a las nuevas formas de realizar su trabajo					
7	Considera que ante los cambios realizados usted siente incomodidad en su trabajo					
8	Cree que los criterios para realizar los nuevos procedimientos son los adecuados					
Focalización a corto plazo						
9	Considera que ha sentido desagrado al momento de tener que cambiar su plan de trabajo					
10	Cree que a pesar de que los cambios han sido positivos igual le genera incomodidad					
11	Considera que usted es flexible para los cambios durante las jornadas laborales					
12	Cree que no se rehúsa a los cambios realizadas en sus funciones dentro de la organización					
Rigidez cognitiva						
13	Considera que usted pueda cambiar de punto de vista ante una modificación en sus funciones					
14	Cree que es capaz de retractarse al momento de dar su punto de vista ante un cambio					

15	Considera que es severo al mantener su postura ante una manera de realizar su trabajo					
----	---	--	--	--	--	--

Cuestionario de estrés laboral

Estimado colaborador, esperamos su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. La prueba es anónima, lea con atención y conteste a las preguntas marcando (X) en una sola alternativa.

Escala de Medición	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valoración	1	2	3	4	5

Nº	ESTRÉS LABORAL					
Superiores y recursos						
		1	2	3	4	5
1	Considera que la actitud de los supervisores es la adecuada al momento de realizar sus funciones					
2	Cree que el superior ayuda a los empleados a demostrar sus capacidades y habilidades					
3	Considera que el superior se preocupa para que los empleados tengan todos los recursos necesarios					
4	Cree que se están logrando los objetivos establecidos dentro de la organización					
5	Considera que se han elaborado correctas estrategias y acciones de apoyo para los empleados					
6	Cree que los trabajadores tienen un mayor control y enfoque al momento de realizar sus funciones					
Organización y equipo de trabajo						
		1	2	3	4	5
7	Considera que existe una óptima organización de las actividades dentro de la institución.					
8	Cree que el equipo de trabajo realiza sus tareas de manera ordenada y programada					
9	Considera que existe colaboración constante entre compañeros de trabajo					
10	Cree que las capacidades con las que cuenta sus compañeros le ayudan a crecer laboralmente					
11	Considera que la actitud que muestra el equipo laborar permite fortalecer los lazos laborales					
12	Cree que el trabajo conjunto permite resolver problemas y lograr la retroalimentación.					

Anexo 2: Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del validador: MARIO FELIPE JAIR ESPINOZA VERA
- 1.2. Grado académico: ABOGADO
- 1.3. Institución donde labora: MVCS - PNSU
- 1.4. Especialidad del validador: ABOGADO
- 1.5. Título de la investigación: "Capacidad de adaptabilidad del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la unidad de gestión educativa local 03, lima metropolitana, 2020"
- 1.6. Autor del instrumento: Giancarlo Calderón Zevallos

II. INSTRUMENTO 1 (Variable 1): sistema de información

2.1. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

INDICADOR	CRITERIOS	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X

SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento más oportuno más adecuado					X
SUBTOTAL						4 45
TOTAL						49

2.2. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable

2.3. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Lima, 31 de enero del 2022.


**Firma del Experto
 Informante
 DNI: 43616074**

INSTRUMENTO 2 (Variable 2): Calidad de servicio

3.1. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

PERTINENCIA DE LOS ITEMS VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

INDICADOR	CRITERIOS	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento más oportuno más adecuado					X
	SUBTOTAL				4	45
	TOTAL			49		

3.2. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable

3.3. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Lima, 31 de enero del 2022,


Firma del Experto
Informante
DNI: 43616074

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del validador: MARIO RODOLFO BELLIDO KUNZ
- 1.2. Grado académico: INGENIERO CIVIL
- 1.3. Institución donde labora: MVCS - PNSU
- 1.4. Especialidad del validador: INGENIERO CIVIL
- 1.5. Título de la investigación: "Capacidad de adaptabilidad del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la unidad de gestión educativa local 03, lima metropolitana, 2020"
- 1.6. Autor del instrumento: Giancarlo Calderón Zevallos

II. INSTRUMENTO 1 (Variable 1): sistema de información

2.1. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

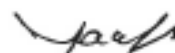
INDICADOR	CRITERIOS	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.			X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X

INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes				X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento más oportuno más adecuado				X
SUBTOTAL				3	45
TOTAL				48	

2.2. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable

2.3. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Lima, 31 de enero del 2022.



**Firma del Experto
Informante
DNI: 09930764**

INSTRUMENTO 2 (Variable 2): Calidad de servicio

3.1. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

PERTINENCIA DE LOS ITEMS VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

INDICADOR	CRITERIOS	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.			X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento más oportuno más adecuado					X
	SUBTOTAL			3		45
	TOTAL			48		

3.2. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable

3.3. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Lima, 31 de enero del 2022.



Firma del Experto
Informante
DNI: 09930764

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del validador: MARCO ANTONIO CASTRO PIZANGO
- 1.2. Grado académico: ING. CIVIL
- 1.3. Institución donde labora: MVCS - PNSU
- 1.4. Especialidad del validador: ING. CIVIL
- 1.5. Título de la investigación: "Capacidad de adaptabilidad del personal bajo modalidad de trabajo remoto y mixto y el estrés laboral en la unidad de gestión educativa local 03, lima metropolitana, 2020"
- 1.6. Autor del instrumento: Giancarlo Calderón Zevallos

II. INSTRUMENTO 1 (Variable 1): sistema de información

2.1. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

INDICADOR	CRITERIOS	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X

SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.								X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes								X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.								X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.								X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.								X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento más oportuno más adecuado								X	
SUBTOTAL									4	45
TOTAL									49	

2.2. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable

2.3. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Lima, 31 de enero del 2022.



Firma del Experto
Informante
DNI: 05374798

INSTRUMENTO 2 (Variable 2): Calidad de servicio

3.1. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

PERTINENCIA DE LOS ITEMS VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

INDICADOR	CRITERIOS	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento más oportuno más adecuado					X
	SUBTOTAL				4	45
	TOTAL			49		

3.2. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable

3.3. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Lima, 31 de enero del 2022.


Firma del Experto
Informante
DNI: 05374798