



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO  
LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE EDUCACIÓN DE LA  
I.E. MARISCAL CÁCERES EN PANDEMIA COVID-19,  
DISTRITO DE CIUDAD NUEVA – TACNA, 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR PSICOLÓGICO**

PRESENTADO POR:

**JOANA ERIKA POLO INCISO**

**LISBETH AHISA COLQUE COLQUE**

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR:

MG. GIORGIO ALEXANDER AQUIJE CÁRDENAS

CÓDIGO ORCID N° 0000-0002-9450-671X

CHINCHA, 2022.

**Asesor**

MG. GIORGIO ALEXANDER AQUIJE CÁRDENAS

**Miembros del jurado**

- Dr. Eladio Angulo Altamirano
- Mg. Susana Atuncar Deza
- Dr. Martín Campos Martínez

## **DEDICATORIA**

A Dios, por mantenerme con salud y permitirme hacer realidad uno de mis sueños, a mis padres Nelly Inciso y Pascual Polo, por haber ejercido un rol fundamental en mi vida, para ellos todo mi amor y gratitud. A mi esposo Moisés Gonzales, por su gran amor y soporte incondicional en el transcurso de mi formación académica y a mis hermanos, porque los quiero mucho y sé que se sentirán felices de mi logro alcanzado.

Joana

A mi querido Dios, porque siempre ha sido él quien me ha guiado y ha forjado mi camino, sabiendo librame de diferentes dificultades en mi carrera profesional. A mis padres, Luis Colque e Ilda Colque, por todo su incondicional apoyo, su paciencia, sus consejos y motivación a culminar mi carrera profesional, a mis hermanos por su apoyo moral. A mi esposo Elvis Canahuri y mi pequeño Camilo, porque son mi fuerza e inspiración.

Lisbeth

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestro asesor Mg. Giorgio Aquije Cárdenas por su dirección e intransigencia a culminación de este trabajo.

A la directora y docentes de la I.E Mariscal Cáceres por brindarnos su apoyo, disposición y todas las facilidades necesarias para llevar a cabo nuestro estudio.

A los Mg. Tito Flores Tiznado, Ricardo de la Cruz Berrios y Pilar Coaquira, por su apoyo en el proceso de validación de los instrumentos.

## Resumen

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.

**Material y método:** La investigación es de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo - correlacional, nivel básico y diseño no experimental, enfocada en una población de 71 docentes de la I.E. Mariscal Cáceres. Se aplicó encuesta online como técnica debido al contexto de la pandemia por COVID-19, donde los instrumentos fueron: Escala de Estrés Docente (ED-6) de Gutiérrez et al. (2005) para estudio del estrés laboral en docentes y el Cuestionario Desempeño Docente del MINEDU (2012) para estudio de su desempeño.

**Resultados:** Es así que, de acuerdo a los resultados que fueron obtenidos en relación al estrés laboral en docentes, prevalece el 40,8% (29) con nivel normal, seguido del 25,4% (18) con nivel alto, el 12,7% (9) con nivel muy bajo, el 11,3% (8) con nivel bajo y el 9,9% (7) con nivel moderado de estrés laboral en docentes. Con respecto al desempeño laboral, resalta el 40,8% (29) con nivel alto, seguido del 36,6% (26) con nivel moderado, el 8,5% (6) con nivel bajo, el 7,0% (5) con nivel normal y de igual manera el 7,0% (5) con nivel muy bajo de desempeño laboral en docentes.

**Conclusiones:** Por lo tanto, se llegó a la conclusión que estadísticamente existe una correlación significativa (valor-p = 0,000) entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.

**Palabras claves:** Estrés laboral, desempeño laboral, profesionales de educación, institución educativa, pandemia COVID-19.

## Abstract

**Objective:** Determine the relationship between work stress and job performance in education professionals of the I.E. Mariscal Cáceres in the COVID-19 pandemic, Ciudad Nueva district - Tacna, 2021.

**Material and method:** The research has a quantitative approach, descriptive - correlational type, basic level and non-experimental design, focused on a population of 71 teachers from the I.E. Marshal Caceres. The online survey was applied as a technique due to the context of the COVID-19 pandemic, where the instruments were: Teacher Stress Scale (ED-6) by Gutiérrez et al. (2005) to study work stress in teachers and the MINEDU Teacher Performance Questionnaire (2012) to study their performance.

**Results:** Thus, according to the results obtained in relation to work stress in teachers, 40.8% (29) prevail with a normal level, followed by 25.4% (18) with a high level, 12.7 % (9) with a very low level, 11.3% (8) with a low level and 9.9% (7) with a moderate level of work stress in teachers. Regarding job performance, 40.8% (29) stand out with a high level, followed by 36.6% (26) with a moderate level, 8.5% (6) with a low level, 7.0% (5) with a normal level and in the same way 7.0% (5) with a very low level of job performance in teachers.

**Conclusions:** Therefore, it was concluded that statistically there is a moderate negative correlation ( $p = 0.000$ ) between work stress and job performance in education professionals of the I.E. Mariscal Cáceres in the COVID-19 pandemic, Ciudad Nueva district - Tacna, 2021.

**Key words:** Work stress, job performance, education professionals, educational institution, COVID-19 pandemic.

## ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Palabras claves	v
Abstract	vi
Índice general	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
I. INTRODUCCIÓN	13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
2.1. Descripción del problema	16
2.2. Pregunta de investigación general	22
2.3. Preguntas de investigación específicas	22
2.4. Justificación e Importancia	23
2.5. Objetivo general	25
2.6. Objetivos específicos	25
2.7. Alcances y limitaciones	26
III. MARCO TEÓRICO	27
3.1. Antecedentes	27
3.2. Bases teóricas	32
3.3. Marco Conceptual	52
IV. METODOLOGÍA	54
4.1. Tipo y nivel de investigación	54
4.2. Diseño de la investigación	54
4.3. Población – Muestra	55

4.4. Hipótesis general y específicas	56
4.5. Variables	57
4.6. Operacionalización de Variables	58
4.7. Recolección de datos	60
V. RESULTADOS	64
5.1. Presentación de Resultados	64
5.2. Interpretación de los resultados	76
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	79
6.1. Análisis descriptivo de los resultados	79
6.2. Comparación de resultados con marco teórico	92
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	94
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	96
ANEXOS	105
Anexo 1. Matriz de consistencia	106
Anexo 2. Instrumentos de medición	108
Anexo 3. Consentimiento informado	120
Anexo 4. Base de datos	121
Anexo 5. Carta de presentación	125
Anexo 6. Constancia de aplicación	127
Anexo 7. Evidencia de recolección de información	128
Anexo 8. Informe de Turnitin	130

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Escala de valoración de fiabilidad.....	62
Tabla 2.	Estadísticas de fiabilidad del instrumento sobre estrés laboral .....	62
Tabla 3.	Estadísticas de fiabilidad del instrumento sobre desempeño laboral .....	63
Tabla 4.	Estrés laboral en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021 .....	64
Tabla 5.	Estrés laboral – dimensión estrés por ansiedad en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021 .....	65
Tabla 6.	Estrés laboral – dimensión estrés por depresión en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021 .....	66
Tabla 7.	Estrés laboral – dimensión estrés por creencias desadaptativas en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID- 19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021 .....	67
Tabla 8.	Estrés laboral – dimensión estrés por presiones en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021 .....	68
Tabla 9.	Estrés laboral – dimensión estrés por desmotivación en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021 .....	69
Tabla 10.	Estrés laboral – dimensión estrés por mal afrontamiento en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021 .....	70
Tabla 11.	Desempeño laboral en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021 .....	71
Tabla 12.	Desempeño laboral – dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de la I.E. Mariscal	

	Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021 .....	72
Tabla 13.	Desempeño laboral – dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021 .....	73
Tabla 14.	Desempeño laboral – dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, Ciudad Nueva - Tacna, 2021 .....	74
Tabla 15.	Desempeño laboral – dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021 .....	75
Tabla 16.	Estadísticos descriptivos del estrés laboral y desempeño laboral .....	79
Tabla 17.	Prueba de normalidad, Kolmogorov-Smirnov .....	80
Tabla 18.	Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman ....	81
Tabla 19.	Correlación de estrés laboral y desempeño laboral .....	83
Tabla 20.	Correlación de estrés laboral y preparación para el aprendizaje de los estudiantes .....	85
Tabla 21.	Correlación de estrés laboral y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes .....	87
Tabla 22.	Correlación de estrés laboral y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad .....	89
Tabla 23.	Correlación de estrés laboral y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente .....	91

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Estrés laboral en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021 .....	64
Figura 2. Estrés laboral – dimensión estrés por ansiedad en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021 .....	65
Figura 3. Estrés laboral – dimensión estrés por depresión en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021 .....	66
Figura 4. Estrés laboral – dimensión estrés por creencias desadaptativas en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021 .....	67
Figura 5. Estrés laboral – dimensión estrés por presiones en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021 .....	68
Figura 6. Estrés laboral – dimensión estrés por desmotivación en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021 .....	69
Figura 7. Estrés laboral – dimensión estrés por mal afrontamiento en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021 .....	70
Figura 8. Desempeño laboral en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021 .....	71
Figura 9. Desempeño laboral – dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021 .....	72
Figura 10. Desempeño laboral – dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de la I.E. Mariscal	

	Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021 .....	73
Figura 11.	Desempeño laboral – dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, Ciudad Nueva - Tacna, 2021 .....	74
Figura 12.	Desempeño laboral – dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021 .....	75

## I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en diciembre de 2019, por primera vez fue alertada de una neumonía de tipo desconocido que padecían un grupo de personas provenientes de la ciudad de Wuhan, China (OMS, 2020). Se trataba de un tipo de coronavirus que luego de haber realizado diversos estudios, se determinó como una enfermedad infecciosa por coronavirus (COVID-19) al ser provocada por el virus SARS-CoV-2, la cual se propagó rápidamente en regiones cercanas a China, para luego llegar al poco tiempo al resto del mundo contagiando a las poblaciones de Asia, Europa, Australia, Estados Unidos, y posteriormente, Latinoamérica. Es así que el 11 de marzo de 2020, la OMS (2020) declaró la enfermedad como una pandemia debido a la cuantiosa cantidad de personas contagiadas y muertes que lamentablemente se iban dando al poco tiempo.

Para afrontar las consecuencias que iba acarreado la epidemia del COVID-19, la mayoría de los gobiernos de cada país en todo el mundo, tomaron medidas inmediatas, como el distanciamiento social total estricto, la paralización de actividades económicas, la cancelación de vuelos tanto nacionales como internacionales, entre otras medidas más, que por otra parte, perjudicó severamente a todos los sectores económicos, más a unos que a otros, afectando de esta manera a muchas de las familias que dependen del trabajo de día a día para poder sostenerse económicamente.

Particularmente, el sector de educación al ser un pilar para el crecimiento y desarrollo socio-económico de una nación por medio de las generaciones, se pudo adaptar rápidamente, pasando de la modalidad tradicional presencial a la modalidad virtual, gracias a los dispositivos digitales y el uso del internet por parte de la población. En Latinoamérica pese al haber tenido tiempo para afrontar con mejores estrategias la ola de contagios y muertes por COVID-19, la situación fue peor; así como indica la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2020), en América Latina y el Caribe fueron los factores sociales y económicos presentes los que obstaculizaron la contención de la epidemia COVID-19.

En Perú, son poco más de 570 mil docentes de colegios públicos y privados que tuvieron que modificar tanto sus métodos como herramientas pedagógicas que desarrollaban en las aulas, además de adaptarse psicológicamente a extensos tiempos de incertidumbre y asilamiento social (Miranda y Bazán, 2021). De esta manera, fueron muchos de los docentes peruanos que por no perder su trabajo, tuvieron que asumir mayores responsabilidades, además de cubrir gastos informáticos imprevistos para poder brindar sus servicios de educación desde sus casas, los cuales fueron factores que se sumaron al temor del contagio del COVID-19, conduciendo de esta forma a padecer o incrementar los niveles de trastornos mentales que afectan al bienestar del profesional de educación, y por lo tanto, a su desempeño laboral en la modalidad de trabajo remoto.

Anteriormente, se llevó a cabo la Encuesta Nacional de Docentes (ENDO) en el Perú en el año 2018, donde se identificaron a docentes que sufrían de trastornos como la depresión (9%), ansiedad (16%) y estrés (42%) a partir de sus declaraciones propias (Miranda y Bazán, 2021). Es ahí, donde a través de diversos estudios como el ENDO, se ha descubierto que el estrés laboral surge cada vez con mayor frecuencia en los profesionales de educación. Nakao (2010) menciona que el estrés laboral es aquella reacción psicobiológica que perjudica al ser humano, el cual engrandece en el momento que las exigencias que demanda una actividad, sobrepasan las propias capacidades que posee un trabajador.

Por lo tanto, se asume que la pandemia por COVID-19 está provocando que incrementen los niveles de trastornos mentales como el estrés laboral en los profesionales de educación, el cual se encuentra asociado directamente con sus niveles de desempeño laboral. Por ello, en la presente investigación se considera de suma importancia estudiar qué relación presenta el estrés laboral de los docentes con su desempeño laboral en la I. E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, 2021; esperando de esta manera poder brindar aportes a la comprensión de la asociación que presenten estos dos fenómenos que hoy en día destacan más que nunca en el ámbito laboral de los profesionales de educación.

Es así que, la presente investigación ha sido desarrollada en 6 capítulos en lineamiento a los propósitos del estudio del estrés y desempeño laboral para una mejor visualización de los resultados y entendimiento por parte del lector, los cuales son detallados seguidamente:

- I. Introducción: Hace referencia de un alcance de todo el contenido que implica el desarrollo de esta investigación.
- II. Planteamiento del problema: Expone la descripción del problema, la pregunta de investigación general y específicas, los objetivos de la investigación, justificación e importancia respectivamente.
- III. Marco teórico: Mención de los antecedentes internacionales y nacionales, desarrollo las bases teóricas en relación al estrés y desempeño laboral, así como también el marco conceptual.
- IV. Metodología: Especifica la metodología de la investigación de acuerdo a su tipo, diseño y nivel, además de la hipótesis general y específicas, las variables y su operacionalización, la población y muestra de estudio, las técnicas e instrumentos que fueron aplicados para la recolección de los datos con su validez y confiabilidad.
- V. Resultados: Presenta los resultados que fueron procesados estadísticamente en relación a las variables de estudio y cada una de sus dimensiones para su comprensión, análisis e interpretación.
- VI. Análisis de los resultados: Aborda el análisis de los resultados y la comparación de los mismos con el marco teórico.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción del problema

En el pasado mes de diciembre de 2019, la Organización Mundial de la Salud (OMS) fue informada por el gobierno de la República Popular de China acerca de casos de personas que se encontraban enfermas por un tipo de neumonía que se desconocía en la ciudad de Wuhan, capital de la provincia de Hubei. Por primera vez la OMS fue alertada de un conglomerado de personas provenientes de Wuhan, China, que presentaban un caso de neumonía de etiología no conocida (Organización Mundial de la Salud, 2020). Fueron varios casos identificados en el interior del país de China, los cuales se reportaron a la OMS para que esta pueda actuar con seguridad y profesionalismo en informar a la población mundial sobre el virus. Un coronavirus que nunca antes había sido identificado, fue denominado de manera provisional como 2019-nCoV (acrónimo de *2019 novel coronavirus*), el cual después fue renombrado como coronavirus 2, en relación al síndrome respiratorio agudo grave (SARS-CoV-2, acrónimo de *severe acute respiratory síndrome coronavirus 2*) (Fielding, 2020).

Este acontecimiento fue el inicio de una pandemia mundial, debido que la enfermedad se expandió velozmente en el Continente Asiático, seguido de Europa y Australia, para luego llegar posteriormente a los Estados Unidos, y propagarse finalmente en países de Latinoamérica, sometiendo de tal manera a la sociedad a una inmovilización social obligatoria. El proceso de la propagación del virus partió cuando la epidemia creció a una magnitud y velocidad sorprendente; debido a ello, la OMS (2020) declaró el brote como una Emergencia de Salud Pública con Interés Internacional el 30 de enero de 2020. Seguidamente, diversos gobiernos y organismos comenzaron a realizar estudios acerca del virus para afrontarlo, siendo que la OMS (2020) anunció que dicha enfermedad por coronavirus ahora se llamaría COVID-19 el 11 de febrero de 2020. Posteriormente al pase del tiempo, los casos continuaron incrementando gradualmente en diversas partes del mundo, por lo que la OMS (2020) la declaró como una pandemia oficialmente a partir del 11 de marzo de 2020.

Existen factores como la internacionalización y globalización que influyen positivamente en el crecimiento y desarrollo de diversos sectores económicos en diversos países de todo el mundo; sin embargo, en circunstancias de una pandemia provocada por un virus, pueden volverse letales para la sociedad, ya que muchas de las personas se encuentran en constante movimiento viajando de un continente a otro en cuestión de horas o días, portando consigo mismos el virus por COVID-19, lo cual conduce al inicio de nuevas cadenas de transmisión en los países de origen o de destino. En respuesta a ello, la OMS enfatizó que no existe un solo enfoque para poder afrontar los brotes de COVID-19 a nivel mundial, por lo que se dirigió a los gobiernos para recomendarles que rápidamente evalúen el riesgo e implementen medidas necesarias para atenuar la transmisión de COVID-19 y el impacto negativo que pueda generar en el ámbito económico, social y público (Organización Mundial de la Salud, 2020).

En casi todos los países del mundo, una de las medidas implementadas por sus gobiernos fue la inmovilización social total, la cual por una parte fue una medida importante y de urgencia para poder afrontar la epidemia del COVID-19, ya que de esta manera se puede atender de manera progresiva a los pacientes que presenten mayores complicaciones, pero por otra parte desde un inicio ha provocado una crisis económica mundial que actualmente se continúa percibiendo en muchos países. A dos meses del comienzo de la pandemia por COVID-19, a nivel global ocasionó el desplome de las bolsas de valores en todo el mundo, la desaceleración de muchas economías en todos los continentes, el significativo incremento del desempleo, la interrupción de diferentes sectores del comercio internacional y la enorme reducción de viajes aéreos (Hutt, 2020).

Específicamente en América Latina y el Caribe, factores sociales y económicos como una limitada infraestructura de los centros de salud, niveles altos en la informalidad en la sociedad y la poca o nula protección social, han obstaculizado la contención de la epidemia del COVID-19, provocando que la situación en la región resultase más crítica frente a otras regiones del mundo (Organización para la Cooperación y el Desarrollo

Económicos, 2020). A diferencia de regiones como Norteamérica, Europa, Asia y Australia; en Latinoamérica, a pesar de haber tenido tiempo para que los pobladores junto a las autoridades de cada país puedan prepararse de mejor manera para poder atenuar la pandemia del COVID-19, la situación en general no fue la mejor, debido a las desfavorables condiciones de vida de muchas de las regiones de los países latinoamericanos, estableciendo al continente como un espacio vulnerable.

Por su parte en el Perú, debido a las circunstancias que iba sometiendo la epidemia del COVID-19 en los primeros países que fueron contagiados por el virus, el gobierno peruano mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM (2020) declaró Estado de Emergencia Nacional el 16 de marzo de 2020 a nivel nacional. No obstante, dicha medida fue ampliándose en los siguientes meses hasta el día de hoy, lo cual ha provocado crisis en todos los sectores económicos, afectando en mayor medida al comercio y turismo, mientras que a otros sectores los ha sometido a nuevas modalidades de trabajo, como es el caso del sector de educación que tuvo que cambiar la tradicional metodología de enseñanza presencial por una virtual a través de las pantallas digitales y con el soporte del internet, convirtiéndose en un gran reto para todos los partícipes del ámbito de la educación, desde los alumnos, los docentes y la plana administrativa hasta la misma dirección en todos los niveles educativos.

La labor del docente, es uno de los fundamentales pilares para el proceso educativo dentro del marco de la legislación peruana, la cual tiene como base la Ley General de Educación - Ley Nro. 28044 (2003) donde se establece la prestación del servicio presencial en las aulas con presencia física de los alumnos, y la modalidad a distancia mediante el uso de dispositivos y herramientas tecnológicas. En el actual contexto por pandemia del COVID-19, la modalidad a distancia ha sido la alternativa que ha permitido que tanto los profesionales del ámbito de la educación como los estudiantes de los diferentes niveles educativos, puedan continuar con sus actividades; sin embargo, no fue nada fácil la adaptación a este nuevo contexto virtual, más aún para los profesionales de la educación.

Antes de la pandemia del COVID-19, se consideraba la calidad educativa como un latente problema en el Perú debido al nivel bajo del desempeño laboral del docente en muchas de las instituciones educativas del país, por lo que ha llamado la atención de aquellos que buscan obtener una mejora de la educación peruana. En dicho contexto, se realizaron evaluaciones a los docentes, siendo la primera etapa al año 2002 donde se desarrolló la primera evaluación meritocrática; la segunda implica un paquete de nueve evaluaciones realizadas entre el 2007 y 2011; la tercera etapa se lleva a cabo entre el 2014 y la actualidad, dentro del marco de una reglución de la carrera docente nueva (Cuenca, 2000). Con respecto a la tercera etapa de implementación de una política de evaluación docente que inició en el 2014 y se encuentra activa hasta la actualidad, a comparación de las anteriores, esta se encuentra desarrollando en un ámbito de poca conflictividad y con un grado alto de participación por parte de los docentes.

En lineamiento a ello, considerando como base los resultados de diversas investigaciones, se consolidó la propuesta de Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD) presentada por el Ministerio de Educación (MINEDU) en el 2012. Cabe resaltar que, el MBDD es un documento oficial que fue aprobado mediante la Resolución Ministerial 0547-2012-ED, el cual implica la principal guía para el diseño e implementación de políticas y acciones respecto a la formación, evaluación y desarrollo docente a escala nacional (Ministerio de Educación del Perú, 2012).

Posteriormente, en el año 2014 se llevó a cabo la Encuesta Nacional a Docentes (ENDO), donde al menos el 77% de los docentes peruanos de instituciones educativas públicas y privadas presentaban noción del MDBB; además, del total de los docentes públicos el 86% declaró conocerlo, y de estos el 67% afirmó haberlo leído (Cuenca, 2000). Ello es confirmado en un estudio de nivel descriptivo exploratorio que fue auspiciado por la oficina de la Unesco en el Perú, acerca de percepciones de docentes y directos sobre sus necesidades formativas. Los autores de dicho estudio afirman que docentes y directivos presentan demanda de formación en relación a aspectos que están incluidos en el MBDD (Delgado et al., 2017).

Y es que, el docente es un crucial elemento para el alcance de los aprendizajes y la mejora respecto a la calidad educativa (Kú-Hernández y Pool-Cibrián, 2017; Martínez et al., 2016), por lo que fortalecer todos aquellos aspectos de su desempeño laboral se vuelve en un clave aspecto en el contexto de la pandemia COVID-19. En el Perú, en las evaluaciones que se han ido realizado enfocados en la mejora del desempeño laboral de los profesionales de educación, se han considerado todos aquellos elementos que permitan asegurar su éxito como el nivel técnico y el desarrollo ético, ya que aún existe gran cantidad de docentes que presentan niveles bajos respecto a su desempeño docente.

El desempeño laboral del docente se define como aquel proceso de desarrollo y articulación respecto a las capacidades profesionales del docente para significativamente impactar en la formación de los alumnos que tiene a su cargo (Estrada y Mamani, 2020). El desempeño del docente cumple un rol muy importante para las nuevas generaciones de una sociedad. Así también, el desempeño docente puede abarcar diferentes aspectos a ser evaluados como a partir de la satisfacción de los estudiantes, sus metodologías empleadas, los recursos disponibles, sus métodos de evaluación, su producción en el ámbito científico y hasta su apego por las políticas institucionales, entre otras más (Flores et al., 2017).

Ahora bien, la adaptación al contexto que ha conllevado la pandemia del COVID-19, está resultado ser un gran desafío para muchos de los docentes que mantenían una adecuada metodología de enseñanza presencial. Son ya 570 mil maestros y maestras tanto de colegios públicos como de privados, que tuvieron que cambiar sus métodos y herramientas pedagógicas y adaptarse psicológicamente a periodos prolongados de incertidumbre y aislamiento (Miranda y Bazán, 2021). Muchos de los docentes peruanos tuvieron que asumir mayores responsabilidades para no perder su trabajo, tales como reorganizar su espacio en el hogar; asumir gastos inesperados para el equipamiento informático, acceso a internet y para los problemas de salud de sus familias; desarrollar estrategias para el cumplimiento del servicio educativo; entre otras inesperadas acciones más.

Ello conduce a cambios bruscos que contraen consecuencias en la salud física y mental de los profesionales de la educación, que en muchas circunstancias, no se encuentran en óptimas condiciones para ejercer su cargo laboral. La pandemia del COVID-19 no solo está perjudicando a la salud física de los docentes, sino también a su salud mental (Holmes et al., 2020). Las planas docentes de la Educación Básica Regular conforman uno de los grupos más importantes de la sociedad, puesto que conforman la base para el desarrollo educativo de las nuevas generaciones. No obstante, los docentes están presentando altos niveles de ansiedad y de estrés a causa de las condiciones domiciliarias y la sobrecarga del trabajo remoto debido a la pandemia del COVID-19 (Quispe y García, 2020).

Particularmente, el estrés laboral se ha posicionado en la actualidad como un fenómeno que surge con mayor frecuencia en la sociedad, entre otros factores, a los cambios que se han ido dando en el ámbito laboral. El estrés laboral es la reacción psicobiológica perjudicial que incrementa en el momento que los requerimientos que demanda una actividad sobrepasan las capacidades, conocimientos o habilidades que posee un trabajador (Nakao, 2010). Por lo que, en circunstancias de pandemia, dichos acontecimientos pueden resultar de mayor gravedad.

En el Perú se llevó a cabo la Encuesta Nacional de Docentes (ENDO) en el 2018, donde se determinó que los docentes sufrían trastornos de estrés con un 42% (Miranda y Bazán, 2021). Asumiendo que la pandemia por COVID-19 se encuentra incrementando el nivel de trastorno de salud mental en profesores de los diferentes niveles educativos, en esta investigación se propuso estudiar que tanto esta situación continua teniendo impacto negativo en el bienestar de los docentes provocándoles estrés laboral, con la finalidad de determinar la relación que existe entre dicha enfermedad mental con el desempeño que ejercen los profesionales de educación respecto a su trabajo en la Institución Educativa Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva, Tacna, 2021; ya que así, con los resultados obtenidos se puede llevar a cabo mejores planeamientos que contribuyan al bienestar mental de los docentes.

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021?

## **2.3. Preguntas de investigación específicas**

### **Problema específico 1.**

¿Qué relación tiene el estrés laboral con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021?

### **Problema específico 2.**

¿Qué relación tiene el estrés laboral con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021?

### **Problema específico 3.**

¿Qué relación tiene el estrés laboral con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021?

### **Problema específico 4.**

¿Qué relación tiene el estrés laboral con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021?

## **2.4. Justificación e Importancia**

Hoy en día, el estrés laboral se encuentra posicionado como una de las enfermedades mentales que surge con mayor frecuencia durante el desarrollo de las actividades de las personas en el trabajo, más aún hoy en pandemia del COVID-19, perjudicando así, al bienestar mental del ser humano como es el caso de los profesionales de la educación. Por ello, es importante que se continúen desarrollando mayores estudios acerca del estrés laboral y el desempeño de los educadores, para obtener resultados útiles y reales que contribuyan al desarrollo de estrategias de afrontamiento ante factores que incidan negativamente a su salud mental, y por ende, a su desempeño docente; ya que ellos tienen la responsabilidad de brindar sus servicios a través de la enseñanza a la población, quienes conforman un pilar para el desarrollo socio-económico de un país.

Característicamente, el presente trabajo de investigación tiene relevancia social al enfocarse en el estudio de una de las patologías mentales que hoy en día se ha posicionado como una de las enfermedades que más padecen los seres humanos, perjudicando gradualmente en el desarrollo de sus actividades diarias; siendo en este caso, los profesionales de educación, quienes son aquellos que han tenido que realizar un sobreesfuerzo para poder adaptarse a las nuevas circunstancias que acarrea la pandemia por COVID-19, puesto que son los educadores el factor humano que se comporta como base para la formación académica y profesional de la población que se encuentran aprendiendo ahora en las aulas virtuales, estimulando de esta manera en el desarrollo de las capacidades de los alumnos y motivándolos a afrontar y resolver los problemas que vayan surgiendo en la vida diaria de forma conjunta.

Así también, este trabajo de investigación tiene por propósito contribuir en la mejora del bienestar mental de los educadores peruanos, partiendo de los profesionales de educación que se encuentran trabajando para la Institución Educativa Mariscal Cáceres, la cual se encuentra ubicada en el distrito de Ciudad Nueva, Tacna; mediante la concientización

de las autoridades correspondientes del sector de educación, para que puedan desarrollar estrategias de afrontamiento que ayuden en algunos casos, a prevenir el surgimiento del estrés laboral, y en otros, a disminuir los niveles presentes; con la finalidad de incrementar la calidad de enseñanza, la misma que se da a través del desempeño laboral de los docentes, el cual es dirigido por obvias razones, a la comunidad estudiantil; siendo esta la relevancia social que presenta esta investigación.

Además, los resultados procesados, interpretados y presentados en esta investigación, permiten en primer lugar, identificar los niveles de estrés y desempeño laboral que manifiesten en tiempos de pandemia (COVID-19) los docentes que trabajan para una de las instituciones educativas estatales de la ciudad de Tacna, lo cual contribuye en el contraste y enriquecimiento de los conocimientos teóricos científicos existentes respecto a los fenómenos estudiados; y en segundo lugar, permiten determinar que tanto el estrés laboral es hoy en día un factor que se relaciona con el desempeño laboral, siendo dicha información, conocimiento actual, real, útil, confiable y disponible para todas aquellas futuras investigaciones que tengan propósitos alineados al presente estudio; siendo todo ello, el valor del fundamento teórico que se posiciona en la presente investigación.

Por último, posee utilidad metodológica al haber empleado como instrumentos, la Escala de Estrés Docente (ED-6) para identificar los niveles de estrés laboral en tiempos de pandemia del COVID-19 en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres, Tacna, y el Cuestionario de Desempeño Docente adaptado del MBDD el cual fue desarrollado por el Ministerio de Educación del Perú (2012) para identificar los niveles de desempeño laboral. Cabe resaltar que, ambos instrumentos de investigación presentaron validez y confiabilidad a nivel nacional por profesionales peruanos de educación, pero carecen de una validez de expertos y confiabilidad de su constructo a nivel local (Tacna), por lo que antes de haber sido aplicados a la muestra, fueron sometidos a dichos procesos para cumplir con el aporte metodológico para investigaciones futuras que se desarrollen en el ámbito local respecto a la ciudad de Tacna.

## **2.5. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.

## **2.6. Objetivos específicos**

### **Objetivo Específico 1.**

Determinar la relación que tiene el estrés laboral con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.

### **Objetivo Específico 2.**

Determinar la relación que tiene el estrés laboral con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.

### **Objetivo Específico 3.**

Determinar la relación que tiene el estrés laboral con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.

### **Objetivo Específico 4.**

Determinar la relación que tiene el estrés laboral con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.

## **2.7. Alcances y limitaciones**

### **2.7.1. Alcances**

#### **Espacial:**

La delimitación espacial para el presente trabajo de investigación concierne al distrito Ciudad Nueva, provincia y departamento de Tacna.

#### **Temporal:**

Con respecto a la delimitación temporal para esta investigación, el periodo corresponde al año 2021.

#### **Conceptual**

La investigación se focalizó en el estudio del estrés y desempeño laboral que ejerce un grupo de profesionales de la educación que laboran en una institución pública en la ciudad de Tacna, partiendo desde el análisis de conceptos, teorías y modelos, con el propósito de poder determinar qué relación existe entre ambas variables en un contexto de pandemia por COVID-19, con la finalidad de poder contribuir en la salud y el rendimiento profesional de los educadores mediante propuestas que puedan implementarse para su mejora, siendo este propósito su delimitación conceptual.

### **2.7.2. Limitaciones**

- Insuficientes investigaciones recientes que guarden asociación con las variables presentes y se encuentren orientados en el estudio del ámbito local, Tacna.
- Aplicación del encuestado de forma virtual debido al contexto que se continúa viviendo en pandemia por el COVID-19.
- Los resultados obtenidos sirven como referencia para futuras investigaciones donde únicamente consideren poblaciones de estudio con similares características a la presente, por lo que no es adecuado que se generalice.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

##### 3.1.1. Internacionales

Ferreira (2021) realizó la investigación: “Estrés laboral en docentes de la comuna de Quilpué en periodo de pandemia por COVID-19”, para optar el Título de Ingeniero en Prevención de Riesgos Laborales y Ambientales en la Universidad Técnica Federico Santa María, Chile. El objetivo de este estudio fue detectar la existencia respecto al síndrome de Burnout por teletrabajo en el contexto de pandemia en docentes de la educación básica que pertenecen a los educacionales establecimientos de la comuna de Quilpué. La investigación fue básica, no experimental transversal y descriptiva; se aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory en su versión para docentes, aplicado a 62 docentes. Entre los resultados, resalta un 65.57% de docentes con nivel alto del síndrome y un 34.43% con nivel medio; además un 62.3% presentaron nivel alto respecto al cansancio emocional, un 70.97% presentaron nivel bajo en la despersonalización y un 87.1% presentaron nivel alto en satisfacción respecto a la realización personal. Por consiguiente, se concluyó que la mayor parte de docentes de educación básica de colegios particulares subvencionados y municipales de la comuna de Quilpué, presentan nivel alto del síndrome según los resultados obtenidos en sus dimensiones.

Abbas y Nasir (2021) presentaron la investigación “Efecto del estrés laboral (trabajo, gestión de roles), sobrecarga laboral, conflicto laboral familiar, integración laboral y satisfacción laboral en el desempeño laboral de los educadores escolares”, publicada en la Revista de i-manager sobre psicología de la educación. El objetivo de este estudio fue realizar una evaluación del efecto del estrés laboral, sobrecarga laboral, conflicto laboral familiar, inserción laboral y satisfacción laboral en el desempeño laboral que presentan los maestros de escuela. La investigación fue básica, no experimental transversal y descriptiva; la muestra fue de 115 maestros de escuela del distrito de Jhang; se aplicaron como instrumentos de

recolección de datos la escala de estrés laboral, la escala de sobrecarga laboral, la escala de conflicto laboral familiar, la escala de inserción laboral, la escala de satisfacción laboral y la escala de desempeño laboral; además se utilizó análisis de regresión y prueba t de muestra independiente para analizar los datos. Los resultados del estudio revelaron que el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo y los conflictos laborales familiares, tienen un efecto negativo en el desempeño laboral, mientras que la inserción laboral y la satisfacción laboral tienen un efecto positivo en el desempeño.

García (2020) presentó la investigación: “Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta”; publicada en la Revista San Gregorio, Ecuador. El objetivo de este estudio fue llevar a cabo la evaluación del estrés laboral en profesores de enseñanza secundaria aplicando la Nota Técnica de Prevención (NTP) 574, además de analizar la existente relación entre aquellas fuentes de estrés, las estrategias de afrontamiento y la sintomatología de salud que es percibida. La investigación fue descriptiva, no experimental y transversal; se aplicó la NTP 574, la NTP 421 y el cuestionario sobre estrategias de afrontamiento; la muestra abarcó 57 docentes de una fiscal institución. Los resultados reflejan que existe un alto porcentaje de profesores con estrés preocupante a grave; seguidamente se determinó que existe relación entre las estrategias de pensamiento desiderativo y represión emocional con un 71% respecto a las fuentes agrupadas de estrés. Por consecuencia, se concluyó que los docentes están en una susceptible situación de riesgo psicosocial, por lo que se debe desarrollar programas de prevención e intervención para la mejora de las condiciones de trabajo y promover espacios de promoción respecto a la salud integral para canalizar el estrés.

Asaloei et al. (2020) presentaron la investigación: “Work-related stress and performance among primary school teachers”, publicada en la Revista Internacional de Evaluación e Investigación en Educación, Indonesia. El objetivo de la investigación fue describir el estrés relacionado con el trabajo y su relación eventual con el desempeño laboral de los docentes que trabajan en primaria escuelas del distrito de Boven Digoel,

Indonesia. La investigación corresponde al tipo básico, diseño no experimental y transversal, y de nivel descriptivo correlacional; se empleó la encuesta mediante la utilización de dos cuestionarios aplicados a una muestra de 352 maestros de escuela primaria; además los datos se analizaron estadísticamente utilizando la correlación de Pearson. El resultado del análisis muestra una correlación significativa negativa entre el estrés relacionado con el trabajo y el desempeño laboral en los docentes que laboran en las escuelas primarias del distrito de Boven Digoel.

Acosta et al. (2018) presentaron la investigación: “Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia”, publicada en la Revista Encuentros de la Universidad Autónoma del Caribe, Colombia. El objetivo del trabajo de investigación fue analizar la relación respecto al estrés ocupacional con la evaluación de desempeño de la docencia. La investigación fue cuantitativa, básica, no experimental y transversal, y de nivel correlacional; se trabajó con una muestra conformada por 47 docentes de una universidad del Departamento del Cesar; se aplicaron como técnicas de investigación la encuesta de estrés correspondiente al anexo técnico de la resolución 2646 de 2008 y análisis documental mediante los datos de las evaluaciones del desempeño docente, periodo 2016-2. De esta manera, los resultados que fueron obtenidos indicaron que no existe ninguna asociación significativa entre las variables estudiadas. Por lo tanto, se concluyó que no existe relación entre el estrés ocupacional y la evaluación de desempeño.

### **3.1.2. Nacionales**

Flores et al. (2021) presentó la investigación: “Gestión del estrés antes - durante el confinamiento COVID 19 para mejorar desempeño docente en educación básica regular”, publicada en la Revista Hacedor. El objetivo de este estudio fue la determinación de la influencia que presenta el estrés en el desempeño laboral de los docentes en el Colegio emblemático Cruz de Chalpón, Motupe - Lambayeque, durante el año 2019. La investigación fue cuasi experimental y aplicada; la población se

conformó por 42 docentes; se aplicó la encuesta como técnica y un plan de gestión referido al estrés con el propósito de optimizar el desempeño laboral. Como resultados, se obtuvo niveles altos de estrés en la pre test, los mismos que fueron reducidos a niveles bajos de estrés en el post test; además, se obtuvo una R de Pearson igual a 0.751 (valor-p =0.01) lo cual condujo a aceptar la hipótesis del investigador. De esta manera, se concluyó que existe significativa asociación entre el desempeño docente y el estrés, por lo que se recomendó la implementación de planes que permitan mejorar la gestión del estrés laboral en la docencia con la finalidad de poder obtener optimización del desempeño docente en los educadores.

Zavala (2021) llevó a cabo la investigación: “Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de La Oroya”, para optar el Grado Académico de Maestra en Educación con mención en Gestión Educativa en la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo. El objetivo del estudio fue determinar la asociación existente entre el estrés laboral y el desempeño docente respecto a instituciones educativas del sector público de La Oroya. La investigación fue sustantivo descriptivo y correlacional; la población trabajada fue de 67 docentes de instituciones educativas públicas provenientes de La Oroya; se aplicó la Escala de Diagnóstico de Estrés Laboral (MBI-GS) como instrumento de recolección de datos del estrés laboral, y el cuestionario de desempeño docente. Entre los resultados obtenidos, destaca el Rho de Spearman de -0.170 con un valor-p de 0.168, lo cual condujo al investigador a concluir que existe una relación inversa y muy débil respecto a las variables estrés laboral y desempeño docente en las instituciones educativas públicas respectivas.

Collantes (2021) llevó a cabo la investigación: “Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N°52005 Nuestra Señora de las Mercedes, Madre de Dios, 2021”, para obtener el Grado Académico de Maestra en Educación con la Mención en Docencia y Gestión Educativa en la Universidad César Vallejo, Lima. El estudio tuvo por objetivo, determinar qué relación tiene el estrés laboral con el desempeño docente en la I.E. N° 52005 Nuestra Señora de la Mercedes, Madre de Dios, 2021.

En consecuencia, la investigación fue cuantitativa, básica, no experimental correlacional y transversal; implicó una población tipo censal que estuvo conformada por un total de 72 docentes; se aplicó cuestionarios adaptados por la autora. Entre los resultados obtenidos, destaca una correlación Rho de Spearman de 0.233 (valor- $p=0.001$ ), lo cual permitió aceptar la hipótesis nula. De esta manera, la investigadora concluyó que existe una inversa relación y significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente, en otras palabras, a mayor estrés laboral existirá un desempeño docente malo.

Juárez (2021) llevó a cabo la investigación: “Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac - 2020”, para optar el Título Profesional de Licenciado en Educación Inicial en la Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua. El objetivo del estudio fue establecer la relación entre estrés laboral y desempeño docente respecto a las instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac, 2020. La investigación fue básica, no experimental, nivel descriptivo y correlacional; abarcó una población de estudio de 47 docentes de los cuales se tomó 42 como muestra; se aplicó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. En relación a los resultados, se obtuvo un  $r=0.027$  (valor- $p=0.864$ ), lo cual condujo a aceptar la hipótesis nula. Siendo así, se concluyó que existe correlación inversa y baja entre el estrés laboral y el desempeño docente en respecto a las instituciones educativas iniciales que pertenecen a la provincia de Andahuaylas, Apurímac, periodo 2020.

Chappa y Valle (2020) llevaron a cabo la investigación: “Estrés y desempeño laboral en docentes de la I.E. Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020”, para optar el Título de Licenciada en Psicología en la Universidad Autónoma de Ica. El estudio presento por objetivo el determinar qué relación existe entre estrés y desempeño laboral en relación al personal docente de la I.E. Genaro Huamán Acuache del distrito de San Juan Bautista, Ica, 2020. La investigación fue cuantitativa, descriptivo y correlacional, no experimental y de corte transversal; debido a la pandemia COVID-19 se empleó una encuesta online, utilizando como

instrumentos cuestionarios encaminados a una población de 35 docentes en total. Entre los resultados que fueron obtenidos, destaca los docentes con estrés muy bajo (42.9%), seguido de docentes con estrés bajo (17.1%), docentes con estrés normal (20.0%), docentes con estrés moderado (20%) y docentes con estrés alto (11.4%); respecto al desempeño laboral, se obtuvo niveles normales (14.3%) y niveles altos (85.7%). Por consiguiente, se concluyó que no existe estadísticamente relación significativa con un  $p=0.129$  entre la variable estrés y la variable desempeño laboral en relación a los docentes como personal que fueron de dicha institución.

## **3.2. Bases teóricas**

### **3.2.1. Enfermedad por coronavirus, COVID-19**

La actual pandemia de coronavirus 2 (SARS-CoV-2), siendo síndrome respiratorio agudo severo, es característicamente una situación que no tiene precedentes para cual fuese el sistema de salud, y es que la incidencia alta respecto a los casos que fueron diagnosticados, saturaron en su mayoría los sistemas de salud, lo cual condujo a los gobiernos de diversos países, tomar medidas de urgencia para la reorganización de los hospitales y poner en disposición todo recurso necesario para tratar a los pacientes que comenzaron a presentar síntomas de la enfermedad y sobre todo a aquellos que presentaron complicaciones a causa del COVID-19.

#### **3.2.1.1. Conceptualización.**

La enfermedad particular por coronavirus (COVID-19) es una determinada enfermedad infecciosa provocada por el virus SARS-CoV-2, el cual es un virus de la familia grande de los coronavirus, un tipo de virus que contagia al ser humano y algunos animales (World Health Organization, 2021). El virus es transmitido de una persona a otra mediante las gotitas que se dispersan cuando la persona que está infectada habla, estornuda o tose; así como también cuando la persona infectada toca una superficie con el virus y luego se lleva las manos a la boca, nariz u ojos; etc. (Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, 2021).

Los coronavirus vienen a ser virus ARN (ácido ribonucleico) los cuales se encuentran implicados en una amplia variedad de enfermedades que afectan tanto a los seres humanos como a los animales (INFOMED, 2020). Los coronavirus son virus que periódicamente surgen en diferentes áreas del mundo, circulando entre seres humanos y animales (cerdos, bovinos, gatos, perros, roedores, dromedarios, pájaros, pangolines y murciélagos); por lo que son responsables de gran número de enfermedades, tales como el común resfriado y enfermedades diarreicas hasta casos de infecciones respiratorias agudas (IRA) (Matos et al., 2020).

Los coronavirus son dificultosos de cultivar en los laboratorios, siendo pocos los que se han conseguido identificar. El primer coronavirus fue detectado en pollos en 1937 por Hudson y Beaudette; posteriormente en 1950 se describió el Rinovirus causante del común resfriado; en 1965 Bynoe y Tyrrell lograron reproducir el primer particular coronavirus in vitro, empleando cultivos de tejido ciliado embrionario de tráquea humana (INFOMED, 2020). Los coronavirus que son infectados en animales, pueden llegar a evolucionar y transmitirse en personas en forma de zoonosis (Su, et al., 2016); evolucionando en nuevas ceptas tales como el Síndrome Respiratorio Agudo Severo (SARS) descrito en Asia en el mes de febrero 2003 y el Síndrome Respiratorio de Oriente Medio (MERS-COV) (WHO, 2019), descubierto en Arabia Saudita en 2012 y ahora el Nuevo Coronavirus COVID-19 en Wuhan, China (OMS, 2020).

En lo que respecta a su anatomía, los coronavirus presentan forma esférica, de tamaño 80 a 220 nm de diámetro, los cuales poseen glicorpoteínas que se encuentran distribuidas en la superficie de la externa capa de la envoltura, proporcionándole aspecto de corona (de ahí su nombre); así también, al contener un Genoma ARN de tamaño mayor, de única cadena lineal y de sentido positivo, los hace altamente infecciosos al momento de introducirse eucariotas; además, los coronavirus se replican en el citoplasma, madurando en el retículo endoplasmático y en el aparato de Golgi, saliendo por germinación (Chen et al., 2020).

### **3.2.1.2. Epidemiología y cronología.**

El nuevo coronavirus el cual es responsable del síndrome respiratorio agudo severo (SARS-CoV-2), fue detectado por primera vez en diciembre de 2019 específicamente en la ciudad de Wuhan, la cual es provincia de Hubei, China. Los primeros pacientes infectados se encontraban en el mercado de Huanan de la ciudad de Wuhan, siendo el punto cero presunto de la epidemia, por lo que se cerró el 1 del mes de enero de 2020 (Zhao et al., 2020). Dicha enfermedad es considerada como una zoonosis, es decir, una enfermedad infecciosa que se transmite a partir de animales vertebrados hacia el ser humano. En relación a la genética secuenciación del virus, lo mas probable es que los murciélagos corresponderían a ser el animal de origen (Lam et al., 2020). Al poco tiempo, el virus se secuenció en los primeros días de enero de 2020, lo cual condujo a ser identificado como un nuevo tipo de coronavirus.

El 12 de enero de 2020, el país de China abiertamente compartió la secuencia genética del nuevo tipo de coronavirus en la plataforma gisaid.org; seguidamente, el 13 de enero fue detectado el primer caso en el exterior de China, siendo Tailandia, el cual correspondía a una persona que venía de un viaje de Wuhan; en días siguientes, fueron detectados más casos pero ahora en Japón, Corea y demás países asiáticos; posteriormente, el 20 de enero, los Estados Unidos de Norteamérica anunció el primer caso positivo que correspondía a una persona que llegaba a Washington luego de haber viajado a Wuhan; y en Europa, el primer caso fue informado por el Ministerio de Sanidad de Francia el 24 de enero (National Library of Medicine, 2021).

Con fecha del 30 de enero de 2020, se declaró una Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII) por la OMS, debido a que el número de casos identificados continuo aumentando en diversos países, los cuales abarcaban Italia, España e Irán; debido a las circunstancias, el 11 de marzo de 2020, se declaró que COVID-19 tuvo un progreso inesperado al estado de pandemia (OMS, 2020).

En América Latina, la presencia del COVID fue confirmado inicialmente en 10 países los cuales implicaba México, Brasil, República Dominicana, Argentina, Ecuador, Chile, Colombia, Costa Rica, Paraguay y Perú (Organización Mundial de la Salud, 2020). Particularmente, en Perú con fecha del 5 de marzo de 2020, se identificó el primer caso COVID-19 en una persona que presentaba un historial de viajes a España, República Checa y Francia; a partir de esa fecha hasta el 28 de septiembre de 2021 se informaron en total 2,175,305 casos detectados con COVID-19 (Organización Panamericana de la Salud, 2021).

### **3.2.1.3. Causas.**

Hasta el momento, el SRAS-CoV, el MERS-CoV y recientemente el SRAS-CoV-2 se relacionan a una incidencia alta de letalidad y mortalidad para el ser humano. Hoy por hoy, se conocen ya hasta 50 tipos de coronavirus con presencia de secuencias nucleotídicas parciales correspondiente a ARN (Chan et al., 2015). La infección en una persona con el nuevo coronavirus (coronavirus 2, síndrome respiratorio agudo grave, SARS-CoV-2) es la causante de la enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19) (Mayo Clinic, 2021). Este virus que causa el COVID-19 se propaga con facilidad en las personas, contagiándose de una persona a otras con tan solo haber tenido un cercano contacto, específicamente una distancia entre 2 metros aproximadamente. Se propaga el virus por aquellas gotitas respiratorias que son liberadas en el momento que habla, respira, tose, estornuda o canta, una persona que porta el virus, ya que las personas que están cercanos al portador, pueden inhalar esas gotitas o pueden caerle en su boca, en sus ojos o en su nariz (Mayo Clinic, 2021), de manera accidental sin haberse percatado de ello.

### **3.2.1.4. Consecuencias.**

La pandemia por COVID-19 ha provocado una crisis económica, social y sanitaria a nivel mundial, la cual aún se percibe en muchos de los países tercermundistas que, por sus condiciones, se les dificulta apaciguar las circunstancias a las cuales acarreó la enfermedad a la sociedad.

En lo que respecta la enfermedad del coronavirus 2019, puede ocasionar que las personas contagiadas con el virus, presenten leves o moderados síntomas. No obstante, dependiendo de la capacidad de respuesta del organismo de las personas, la enfermedad puede provocar desde una simple gripe a mayores complicaciones médicas que hasta puede provocar la muerte, siendo los adultos de edad avanzada o aquellas personas con afecciones médicas, los que corren un riesgo mayor de enfermarse gravemente con coronavirus 2019 (Mayo Clinic, 2021). Es por ello que, las cuantiosas cantidades de fallecidos en todo el mundo, corresponden a personas de mayor edad, los cuales una vez que fueron contagiados por dicho virus, se les ha ido complicado su bienestar en la salud, ya que en algunos casos provocó que determinadas enfermedades se les complicasen aún más, y en otros les provocó otras enfermedades.

Se ha demostrado que el virus puede permanecer durante meses, dañando los pulmones, el cerebro y el corazón de las personas, lo cual conduce a afirmar que el riesgo de problemas de salud incrementa en el largo plazo. Entre las complicaciones que se han visto destaca la neumonía y problemas respiratorios, la insuficiencia orgánica en diferentes órganos, problemas cardíacos, coágulos de sangre, lesión renal aguda, infecciones virales y bacterianas adicionales (Mayo Clinic, 2021). Sin embargo, aún no se tiene la certeza sobre qué efectos a largo plazo pueda ocasionar el COVID-19 en las personas, sin embargo se están realizando diversas investigaciones para obtener mejores conocimientos acerca del funcionamiento de los órganos una vez los pacientes se hayan recuperado.

Por otra parte, se ha demostrado que las condiciones mentales de las personas continúan incrementando desde el inicio de la pandemia por COVID-19, destacando la depresión y la ansiedad como las patologías principales en muchas personas que han tenido que adaptarse drásticamente a los nuevos cambios para poder seguir adelante. El confinamiento afecta a la salud mental de los individuos, provocando en muchos casos nerviosismo, ansiedad, estrés, pensamientos intrusivos, depresión, violencia intrafamiliar, etc. (Clínica Internacional, 2021).

### **3.2.2. Estrés laboral**

El reconocido fisiólogo y médico austrohúngaro, Hans Hugo Bruno Selye, introdujo el concepto de estrés en la década de los cincuenta, lo cual ha acaparado a más de 130,000 publicaciones focalizadas en la naturaleza del estrés y los efectos que presente en la salud tanto física como psicológica (Lemos y Suárez, 2000). De esta manera, el estrés ha tomado un reconocimiento ante la sociedad como aquel fenómeno que se vincula frecuentemente con el trabajo y las actividades que implican las funciones que se llevan a cabo en el ámbito laboral. En el caso de los educadores, se puede considerar que los problemas de salud mental son una de las causantes principales de bajas en la docencia, lo cual no sucede con mucha frecuencia en otras profesiones, lo cual conduce a llevar a cabo mayores estudios que se enfoquen en los efectos que provoca el estrés en el colectivo profesional de la educación (Gutiérrez et al., 2005).

#### **3.2.2.1. Conceptualización.**

El estrés asociado al trabajo, es aquella respuesta que las personas pueden tener en el momento que se les presenta presiones y demandas laborales que no se corresponden con sus habilidades y conocimientos, desafiando de esta manera su capacidad de poder afrontar la situación (Organización Mundial de la Salud, 2020). Así también indica que este fenómeno sucede en una gama amplia de laborales circunstancias, pero a menudo se agrava cuando los trabajadores sienten que tienen poco apoyo de los compañeros de trabajo y los supervisores, además de un poco control acerca de los procesos de trabajo propiamente de la organización.

Para la Organización Internacional del Trabajo (2016), el estrés laboral es la respuesta emocional y física respecto a un daño causado por el desequilibrio entre los recursos y capacidades percibidos y las exigencias percibidas de una persona para poder afrontar a dichas exigencias. Es claro que el estrés laboral surge cuando las exigencias que demanda el puesto laboral exceden las capacidades que posee el trabajador, provocando que en el estado actual del sujeto se genere un desequilibrio.

Además, Organización Mundial de la Salud (2020) indica que el estrés relacionado con el ámbito laboral, puede ser causado por una inadecuada organización del trabajo (la forma en que se diseñan los trabajos y los sistemas de trabajo, además de la forma en que son gestionados), por un inadecuado diseño del trabajo (como la falta de control acerca de los procesos de trabajo), una gestión mala, un insatisfactorio trabajo, condiciones y carencia de apoyo por parte de las demás personas.

El estrés viene a ser la respuesta a factores múltiples reconocidos por la Organización Mundial de la Salud, entre ellos implica un trabajo desagradable o monótono, el volumen escaso o excesivo de trabajo, la carencia de control o participación en la toma de decisiones, los tediosos sistemas de evaluación, la ineficiente promoción laboral, la falta de un papel definido en el trabajo, el encontrarse bajo una inadecuada supervisión, las malas relaciones con los compañeros en el trabajo, entre muchos otros factores más (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Por otro lado, Nakao (2010) señala que el estrés laboral es una nociva reacción psicobiológica que prevalece en el momento que las demandas de una actividad correspondiente a las funciones del puesto de trabajo, sobrepasan las capacidades, los recursos o las necesidades que un trabajador posee. Hoy en día, el estrés laboral y su asociación directa con la salud y la calidad de vida del ser humano, la ha posicionado como un tema de suma importancia y preocupación a nivel global, ya que conlleva al sujeto a circunstancias donde tiene que tomar drásticas medidas en un inadecuado estado, dado el propósito de tener que cumplir con su deber.

Acosta (2008) indica que el estrés laboral es aquel estado patológico a nivel crónico que es producido por las condiciones habituales de trabajo impuestas a un sujeto, perjudicando de esta manera a su mente y su cuerpo, lo cual repercute tanto en su bienestar personal como en su rendimiento en el trabajo. Peiro y Rodríguez (2008) mencionan que el estrés laboral es comprendido como aquella experiencia subjetiva a nivel personal, ocasionada por el exceso de amenazas complicadas de controlar.

### **3.2.2.2. Enfoques del estrés laboral.**

La expresión de estrés, por primera vez fue utilizada mediante una perspectiva psicobiológica en el año 1926 por Selye, cuando el investigador era un estudiante de segundo curso de la especialidad de medicina en la Universidad de Praga, República Checa. En su inicial acepción, estrés significa respuesta, y al agente o estímulo que producía dicha reacción de estrés se le denominaba como estresor, siendo este último el causante del fenómeno estrés (Barrio et al., 2006). Posteriormente, en 1973 Selye definió al estrés como aquella respuesta que el organismo adapta frente a diversos estresores (Selye, 1973). De esta manera, se puede comprender que el estrés característicamente es el esfuerzo adaptativo ante un problema o adversidad, siendo una reacción no específica.

Es resaltante mencionar que, a partir de que Selye comenzara este ámbito de estudio en el año 1956, se han proporcionado una multitud de definiciones respecto al estrés, las cuales se pueden agrupar en tres determinados enfoques (Fisher, 1986; Calvete y Villa, 1997). Estos tres enfoques respecto al estrés vienen a ser el enfoque interactivo, el estrés como respuesta y el estrés como estímulo.

El primer enfoque define al estrés como la condición ambiental, donde consecuentemente, se enfocaría a la identificación de las distintas fuentes de estrés que afectan a las personas, donde las respuestas conductuales, fisiológicas y cognitivas corresponderían las respuestas acerca de la tensión siendo consecuencia del estrés (Gutiérrez et al., 2005). En este enfoque el sujeto en una situación determinada, reacciona ante el estrés con respuestas de tensión, siendo un comportamiento natural ante la presión de las circunstancias a la cual lo acarrea el ámbito laboral. Además, autores como Holmes y Rahe (1967) y Dohrenwend et al. (1978) han defendido el estrés como condición ambiental, centrándose en el desarrollo de listados de acontecimientos vitales estresantes, donde estudian cómo influye dicho fenómeno en la salud de los sujetos, afectando de esta manera en lo físico y en lo psicológico propiamente del individuo.

El segundo enfoque el cual se refiere al estrés como respuesta, de forma pionera fue el iniciado por Selye (1956), el cual propuso su Síndrome General de Adaptación (SGA). Dicho en otras palabras, indica respuestas psicofisiológicas y conductuales producidas por parte del sujeto frente a estímulos estresantes los cuales ayudan a que su organismo pueda adaptarse a ello para tomar la decisión de huir o quedarse a pelear. Considera Selye que son los comienzos de tensión, refiriéndose a las respuestas conductuales y psicofisiológicas las cuales definen el estrés, por lo que este vendría a ser la respuesta consecuente al afrontamiento de contextos que demanden algún tipo de ajuste (Gutiérrez et al., 2005).

En cuanto al enfoque interactivo, este es propuesto por la psicología cognitiva como una manera de integrar los dos enfoques anteriormente mencionados (Calvete y Villa, 1997). Su representante principal vendría a ser el Modelo Transaccional de Lazarus, el cual define al estrés como aquella particular relación entre el sujeto y su entorno, que es medido por este, como desbordante o amenazante de sus recursos, poniéndolo su bienestar en peligro (Lazarus y Folkman, 1986). Es así que el enfoque interactivo se caracteriza por la evaluación que realiza el individuo en el momento que se enfrenta a una potencial situación estresante, de manera que el sujeto realiza un juicio respecto al significado del contexto, lo cual determinaría las respuestas de estrés.

En otras palabras, Gutiérrez et al. (2005) indica que el primer enfoque de estrés como estímulo pondría acentuación en la situación, el segundo enfoque de estrés como respuesta pondría acento en las respuestas de tensión y el tercer enfoque interactivo se focaliza en la interacción entre el sujeto y su medio, es decir, en la valoración que el individuo hace de determinada situación. De esta manera, se puede deducir que el tercer enfoque del estrés denominado como interactivo, es aquel que implica a los dos anteriores enfoques descritos, donde Calvete y Villa (1997) mencionan que el estrés vendría a ser una genérica etiqueta que se apunta a un área de problemas que agrupan el estímulo que induce las

reacciones de estrés, las mismas reacciones y los diversos procesos que intervienen.

### **3.2.2.3. Modelos para el estudio del estrés laboral.**

#### **3.2.2.3.1. El modelo Demanda-Control.**

El modelo para estudiar el estrés laboral denominado como Demanda-Control por Karasek, establece que el estrés laboral es producido por la composición de dos elementos que surgen entre el trabajador con su actividad en el trabajo, siendo las elevadas exigencias y la baja posibilidad de ejercer control (Karasek, 1998). En un comienzo, este modelo indicaba que las demandas altas y el control bajo son perjudiciales para la salud del individuo en el trabajo; sin embargo, a lo largo de los años se ha ido mejorando teniendo que realizar algunas modificaciones teóricas y prácticas innovadoras. Carrillo et al. (2018) mencionan que el Modelo Demanda-Control en un inicio proponía que las fuentes principales en relación al estrés laboral se producían de dos básicas características en el ámbito del trabajo, siendo las demandas laborales y el control que ejerza el sujeto, donde el primero se refiere a las exigencias psicológicas originadas del trabajo y el segundo se refiere al cómo se desarrolla el trabajador en lo que respecta sus actividades, su autonomía y sus habilidades personales.

#### **3.2.2.3.2. El modelo Esfuerzo-Recompensa.**

El Modelo Esfuerzo-Recompensa fue creado por Siegrist, el cual explica el estrés laboral y sus efectos en la salud del trabajador en función del control de los trabajadores acerca de su propio futuro, es decir, las recompensas a largo plazo. El Modelo Esfuerzo-Recompensa expone el estrés laboral en función del equilibrio entre el esfuerzo ejercido por el trabajador y las recompensas de una determinada actividad en el trabajo, acerca del riesgo que resulta el estrés y los trastornos psicosomáticos que podrían producirse en el momento que el esfuerzo no se encuentra compensado por incentivos como el salario, la estima, la valoración, etc. (Siegrist, 1996). En este modelo se considera que las demandas altas del trabajo en asociación con el control bajo sobre las recompensas (salario,

reconocimiento, nuevas oportunidades, etc.) en el largo plazo representan una situación de riesgo mayor para la salud psicosocial de un trabajador.

### **3.2.2.3.3. Escala de Estrés Docente (ED-6).**

En la actualidad, el uso de la palabra estrés es muy frecuente entre la sociedad, por lo que se podría decir que dicho fenómeno se ha vuelto en un elemento común de nuestras vidas, tanto que cada vez se escucha más y más en los ámbitos laborales de los diferentes sectores económicos. Por ello es que en esta investigación se opta por la aplicación de la Escala ED-6 para la evaluación del estrés docente, ya que fue desarrollado por Gutiérrez et al. (2005) teniendo como base el enfoque interactivo el cual viene a ser una valoración del estrés más completa a comparación de otros. En dicho instrumento, se incorporaron ítems que recolectasen las más citadas situaciones como fuente de presión respecto a la docencia, ítems que manifestasen las respuestas de estrés más comunes, ítems que intentasen de medir intervinientes aspectos dentro del modelo interactivo de estrés como determinadas respuestas de afrontamiento, creencias sobre la enseñanza y motivación. Es así que, a pesar de la dificultad de involucrar más componentes como las últimas tres descriptivas previamente, fue necesario para obtener una medida más completa del estrés en los profesionales de educación, siendo la Escala de Estrés Docente (ED-6) presentando seis factores como dimensiones: ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento.

### **3.2.2.4. Dimensiones del estrés laboral.**

La Escala de Estrés Docente (ED-6) desarrollada por Gutiérrez et al. (2005) implica las siguientes seis dimensiones descritas a continuación:

- Dimensión ansiedad y depresión: recogen las respuestas de mayor caracterización dentro de los cuadros que corresponden al estrés, por lo que, de esta manera, implicaría trastornos del sueño, miedo, manifestaciones psicofisiológicas, somatizaciones, entre otras.

- Dimensión creencias desadaptativas: se refiere al grado de acuerdo del docente, respecto de una serie de cuestiones candentes o tópicos en el tema de la enseñanza, bajo el supuesto de que, en la medida en que sea alto el acuerdo, sería lógico que existiese en consecuencia un determinado grado de malestar.
- Dimensión presiones: se encuentran ítems que son aludidos por aquellos profesores como fuentes de malestar potenciales, tales como los problemas del comportamiento de los estudiantes, las adaptaciones del currículum, las responsabilidades, entre otras.
- Dimensión desmotivación: este factor es más explícito, el cual se encuentra asociado con las condiciones económicas que percibe el docente, siendo a que, si recibiera estímulos económicos, podría cambiar su manera de ejercer su trabajo exigiéndose aún más.
- Dimensión mal afrontamiento: El afrontamiento es aquel conjunto de esfuerzos conductuales y cognitivos constantemente cambiantes, los cuales se desarrollan para poder mejorar las demandas específicas tanto internas como externas, las mismas que son evaluadas como desbordantes o excedentes de los recursos del sujeto. Es ahí donde se genera el estrés por un mal afrontamiento.

#### **3.2.2.5. Importancia del estrés laboral.**

El estrés para muchas personas puede ser una habitual situación que surge en determinados momentos, mientras que para otros puede representar una complicación que perjudica al buen desarrollo de las actividades en el trabajo. Y es que el estrés es conocido como un fenómeno psicológico que afecta a la salud mental de las personas y a su calidad de vida, lo cual ha conducido al desarrollo de diversos estudios científicos para poder afrontarlo de mejor manera para evitar que perjudique al desempeño de las personas y al buen funcionamiento de algún tipo de organismo.

Sin embargo, hoy en día se continúa estudiando en diversas partes del mundo dicho fenómeno debido a los cambios que surgen en las condiciones del entorno donde se desarrollan las actividades, siendo

circunstancias en las cuales una persona se encuentra expuesto a factores como: contaminación visual, ruido, polución, aglomeración de personas en reducidos espacios como los son los puestos de trabajo, etc.; por ello este entorno nuevo dista de condiciones naturales de la vida exponiendo al sujeto a situaciones de alerta y presión constantes (Moser, 2014).

Es así que, resulta importante para la psicología presentar una clara definición de lo que es el estrés, debido a dos básicas razones: conocer a qué se refieren los psicólogos en el momento que hacen uso del término y la medición del fenómeno para hacerlo objeto de una investigación (Galan y Camacho, 2012). La importancia del estudio del estrés en el ser humano, ha conducido al desarrollo de diferentes constructos teóricos y conceptuales acerca del tema, lo cual se puede apreciar en diversas disciplinas hasta la actualidad, por lo que la palabra estrés a lo largo de los años se ha ido extendiéndose desde los laboratorios hasta los hogares.

Uno de los escenarios que más provoca estrés en el ser humano, es la situación laboral, siendo dichas condiciones como: si el trabajo es de gustar o no, si se encuentra contratado o no, si le apasiona o solo lo hace para cubrir sus necesidades económicas, posicionamiento de desventaja ante los compañeros por destrezas o habilidades, niveles altos de trabajo o muchas horas de trabajo, conflictos de interés y ambientales en el trabajo donde existe competitividad entre los compañeros (Velayos, 2010). Ante estos posibles acontecimientos, es que un importante aspecto para prevenir el estrés, es el aumento del apoyo social en las instituciones, ya que se favorece la cohesión de los equipos de trabajo, además de permitir formar mejor a los supervisores para que acojan una actitud de ayuda con sus subordinados, puesto que se sabe que el apoyo social reduce la vulnerabilidad de las personas ante el estrés y sus efectos negativos.

### **3.2.3. *Desempeño laboral***

La educación es un proceso fundamental para el ser humano y como tal, está afecta a diversos cambios culturales y tecnológicos desarrollados al pase de los años. Vesely et al. (2013) indican que la enseñanza es comúnmente reconocida como una de las ocupaciones más importantes y

desafiantes en la sociedad contemporánea. El docente como motor del aula cumple un rol fundamental para que la enseñanza sea exitosa, y es por ello que debe determinarse el nivel de desempeño del mismo a razón de que, como mencionan Imai y Hosotani (2011), es insuficiente que los docentes cuenten solo con conocimientos académicos y habilidades de instrucción.

### **3.2.3.1. Conceptualización.**

Según Selamat et al. (2013), el desempeño laboral del docente es la manera en la que un educador se comporta al momento de enseñar, estando relacionada directamente con su eficacia como profesional, y siendo además consecuente con el nivel de desempeño que presenten sus estudiantes. Por su parte, Parada (2017) indica que el desempeño laboral en una institución educativa, es una valoración que se realiza a los docentes y miembros activos de la misma, para comprender tanto los objetivos que alcanzan como aquellos que buscan poder alcanzar.

Como toda organización, los centros formativos también cuentan con una estructura similar al de otras instituciones; dicho esto, es que también se busca mejorar el desempeño y rendimiento de los empleados (docentes) a fin de alcanzar los objetivos planteados por la misma de la manera más adecuada. En relación a lo señalado, Hwang et al. (2017) indica que el desempeño laboral docente debe entenderse como el conjunto de acciones que se desarrollan en las escuelas para alcanzar los objetivos educativos. Quero et al. (2014) sostiene que dicho desempeño es la manera en la cual los docentes desarrollan sus labores pedagógicas en aras de alcanzar un valor relativo de este desempeño en la institución formativa. Teniendo en cuenta lo descrito, es que se busca comprender con mayor amplitud el desempeño laboral docente, desarrollándose un conjunto de factores y evaluaciones que permitan valorar la eficacia de la enseñanza que se brinda a fin de establecer una mejor educación para los estudiantes.

### **3.2.3.2. Enfoques del desempeño laboral**

#### **3.2.3.2.1. Enfoque cuantitativo**

Díaz (2007) indica que este enfoque está orientado en la evaluación del resultado de la enseñanza brindada o rendimiento académico, en la evaluación desarrollada por expertos, en la evaluación final y en la evaluación externa. El enfoque comprende la búsqueda de información cuantitativa a través de medios e instrumentos determinados, tomando inspiración en la psicología conductista. Para Garza et al. (2012) este enfoque permite mediante su uso la comprobación de la veracidad de la información analizada para posteriormente decidir una respuesta, además de aminorar el papel del azar, reducir el riesgo y eludir los sesgos que pueden presentarse usando el método intuitivo respectivamente.

#### **3.2.3.2.2. Enfoque cualitativo.**

Para Díaz (2007) el enfoque cualitativo se encuentra determinado fundamentalmente para analizar los procesos de la práctica docente, en aras de que se proporcione la información adecuada y requerida para el planteamiento y reformulación de la acción educativa. Dicho enfoque está principalmente centrado en metodologías descriptivas e interpretativas, sin dejar de lado los cambios y el contexto, basándose en la psicología cognitiva. De acuerdo a Cook y Reichardt (2005), los enfoques cualitativos son esenciales para la evaluación, sobre todo cuando se comprende que la perspectiva participante no es la única técnica cualitativa existente.

#### **3.2.3.2.3. Enfoque mixto.**

Según Ruedan y Díaz (2004), este enfoque está basado en el análisis de las prácticas concretas de la investigación social a partir de distintas posiciones, además de reconocer las limitantes de los enfoques cualitativos y cuantitativos trabajados de manera individual para la representación y análisis de la realidad social. Para Creswell (2003) las investigaciones usan distintos enfoques, técnicas e instrumentos para poder entender el objeto de estudio desde diferentes puntos de vista, para

consecuentemente obtener soluciones más complejas. Según Cook y Reichardt (2005), es esencial el desarrollo práctico y teórico de medidas cualitativas que puedan ser agrupadas con enfoques cuantitativos.

### **3.2.3.3. Metodologías del desempeño laboral.**

#### **3.2.3.3.1. Cuestionario de evaluación del desempeño docente.**

De acuerdo a Zambrano et al. (2005), es una metodología comúnmente aplicada por parte de las instituciones para realizar una evaluación a la plana docente a través de cuestionarios respondidos por los alumnos. Luna y Torquemada (2008) indican que la evaluación docente mediante cuestionarios de apreciación de los estudiantes, es la estrategia de mayor utilización y aprovechamiento informativo para investigaciones. El Cuestionario de Evaluación del Desempeño Docente debe entenderse como un método basado en un cuestionario sobre la perspectiva del estudiante con respecto al desempeño del docente asignado, que es adaptado por cada institución bajo diversos parámetros.

#### **3.2.3.3.2. Entrevista cualitativa de desempeño**

De acuerdo a Sandín (2003), esta metodología cualitativa conduce a obtener el conocimiento de la opinión de la plana docente mediante una entrevista estructurada, en donde se realiza la valoración de ellos en relación a sus datos, sus percepciones, sus vivencias y sus experiencias propias. Por su parte, Galván y Farías (2018) indican que las entrevistas a docentes y directivos son estructuradas con preguntas abiertas, dejando además espacios de libre expresión para así poder obtener información valiosa y singular de cada uno de los profesionales de educación.

#### **3.2.3.3.3. Evaluación del desempeño docente**

La Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial (2012), indica que en el Perú la evaluación de desempeño tiene como objetivo comprobar el nivel de desarrollo de las competencias y desempeños del docente, y está basada en los criterios establecidos por el Ministerio de Educación, que incluye además el progreso del alumnado. En relación a lo mencionado,

Gálvez y Milla (2018) indican que la evaluación de desempeño docente es una línea temática de investigación que engloba a todos los países y regiones, a razón de que la función del docente sigue evolucionando, y es necesario establecer procesos de enseñanza y aprendizaje en aras de mejorarla. Por su parte, Tejedor (2012) señala que evaluar el desempeño docente es una metodología que busca obtener juicios valorativos sobre el cumplimiento de las funciones del docente en el aprendizaje, enseñanza y desarrollo de sus estudiantes y el desarrollo de sus espacios de trabajo.

#### **3.2.3.4. Dimensiones del desempeño laboral.**

En muchos países, debido a la necesidad de generar cambios a profundidad en la práctica de enseñanza para poder adaptarse a los nuevos tiempos, es que se ha promovido la definición de parámetros de un buen desempeño ejercido por la plana docente con el propósito de mejorar la calidad de educación de los pobladores a través del desempeño del docente durante las actividades educativas, y en Perú no es la excepción. La sociedad peruana en general ha exigido al Estado desarrollar políticas, mecanismos y estrategias que garanticen el derecho de las personas a recibir una educación de calidad (Ministerio de Educación del Perú, 2012). Es así que, se desarrolló el Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD) el cual es el resultado de un proceso de concertación y diálogo que al pase de dos años lideraron el Consejo Nacional de Educación (CNE) y el Foro Educativo por medio de la Mesa Interinstitucional de Buen Desempeño Docente. Esta mesa tuvo por fin establecer un consenso en relación a las exigencias de la sociedad peruana y el Estado sobre quienes deban ejercer la docencia en Educación Básica, sea en colegios públicos o privados.

El Marco de Buen Desempeño Docente es basado en una visión respecto a la docencia para el país, por lo que se elaboró una estructura que conduzca expresarla eludiendo la reducción del concepto de Marco a una relación de cotejo (Ministerio de Educación del Perú, 2012). Es así que, se presenta la visión de docencia en mención y las dimensiones que corresponden al Marco, donde su estructura es organizada en un jerárquico

orden de tres categorías que inicia con cuatro dominios que abarcan nueve competencias las cuales presentan cuarenta desempeños.

En relación al MBDD publicado por el Ministerio de Educación del Perú (2012) el Dominio I es: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; implica el planificar el pedagógico trabajo por medio del desarrollo del curricular programa, las didácticas unidades y las sesiones que corresponden al aprendizaje en el marco de un intercultural e inclusivo enfoque. De esta manera, refiere la noción de las sociales, culturales y cognitivas características de sus estudiantes, el dominio de los pedagógicos y disciplinares contenidos en correspondencia, así como también la elección de educativos materiales, tácticas de enseñanza y evaluación del proceso de aprendizaje de los alumnos. Con respecto a las competencias que presenta el Dominio I, el Ministerio de Educación del Perú (2012) indica que estas son las dos siguientes:

- Competencia 1: Conocimiento y comprensión de características que presentan los estudiantes y sus contextos, disciplinares contenidos que se enseña, los pedagógicos procesos y enfoques, con el fin de promover capacidades de nivel alto y su integral formación.
- Competencia 2: Planificación de la enseñanza de manera colegiada, considerando garantía de la coherencia respecto a los aprendizajes que se pretende lograr en los estudiantes, el pedagógico proceso, la utilización de recursos en disposición y la evaluación, con una curricular programación en revisión permanente.

Seguidamente, de acuerdo al MBDD del Ministerio de Educación del Perú (2012) el Dominio II es: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; enmarca la conducción del trayecto de enseñanza a través de un determinado enfoque que presente valoración por la diversidad y la inclusión en todas sus expresiones. Expone la pedagógica mediación del docente en lo que respecta el desarrollo de un favorable clima al proceso de aprendizaje, la conducción de los contenidos, la permanente motivación que presentan los estudiantes, el desarrollo de estrategias de evaluación y metodológicas, el uso de recursos pertinentes didácticos y relevantes.

Además, abarca la utilización de diferentes criterios e instrumentos que brindan facilidad en la identificación del logro y los desafíos durante el proceso de aprendizaje, así como también de los aspectos de la enseñanza que es precisamente el propósito de obtener una mejora. En lo que respecta las competencias que presenta el Dominio II, el Ministerio de Educación del Perú (2012) indica que son las tres siguientes:

- Competencia 3: Genera un propicio clima para el aprendizaje, la democrática convivencia y vivencia de la diversidad total, con proyección a formación de críticos e interculturales ciudadanos.
- Competencia 4: Conlleva el proceso de enseñanza implicando dominio de disciplinares contenidos y aplicación de estrategias y recursos, para que los estudiantes puedan aprender de reflexiva y crítica forma lo que corresponde a la solución de problemas vinculados con sus intereses, experiencias y culturales contextos.
- Competencia 5: Con permanencia evalúa el aprendizaje en relación a los institucionales objetivos previstos, para la toma de decisiones y retroalimentación del alumnado y de la comunidad educativa en sí, considerando individuales diferencias y culturales contextos.

Así también, según el MBDD del Ministerio de Educación del Perú (2012) el Dominio III es: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; implica la intervención en la gestión de la institución educativa o la red de escuelas a partir de una democrática perspectiva para poder configurar la comunidad de aprendizaje. Expone la efectiva comunicación con los diferentes actores de la educativa comunidad, la implicación en la elaboración, en la ejecución y en la evaluación del Proyecto Educativo Institucional, además del soporte al establecimiento de un favorable institucional clima. Siendo así, el Ministerio de Educación del Perú (2012) indica que el Dominio III presenta las siguientes competencias:

- Competencia 6: Activamente se interviene, con crítica, democrática y colaborativa actitud, respecto a la gestión de la escuela, brindando soporte en la construcción y continua mejora del Proyecto Educativo Institucional, con objeto de generar aprendizajes de calidad.

- Competencia 7: Estructura vínculos de colaboración, respeto y corresponsabilidad con las familias, con la comunidad y con otras instituciones que pertenecen al Estado y la sociedad civil en sí; además, se aprovecha recursos y saberes en los educativos procesos y da cuenta de los efectos obtenidos.

Por último, en relación al MBDD del Ministerio de Educación del Perú (2012) el Dominio IV es: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; enmarca el proceso y las determinadas prácticas que son característicos en la formación y desarrollo de la profesional comunidad docente. Expone la sistemática reflexión acerca de su pedagógica práctica, la de los colegas del docente, la labor en grupos, la participación con sus pares y colaboración en actividades de profesional desarrollo. Además, implica la responsabilidad en los procesos y los resultados obtenidos del aprendizaje, además de la conducción de información acerca del diseño e implementación de las educativas políticas tanto a nivel nacional como a nivel regional. En lo que respecta las competencias que presenta el Dominio IV, el Ministerio de Educación del Perú (2012) indica que son:

- Competencia 8: Reflexiona acerca de la práctica y la institucional experiencia, además de desarrollar continuos procesos de aprendizaje de forma individual y colectivo, para la construcción y afirmación respecto a la identidad y la responsabilidad profesional.
- Competencia 9: Referido al ejercicio de la profesión a partir de una ética en relación a los fundamentales derechos de las personas, manifestando justicia, honestidad, compromiso y responsabilidad de acuerdo a la función social del docente.

#### **3.2.3.5. Importancia del desempeño laboral.**

Comúnmente se cree que el conjunto de acciones del estudiante en un aula representa significativamente lo aprendido para su formación. Sin embargo, existen diversos factores ajenos al mismo que cumplen un rol fundamental en su proceso formativo. De acuerdo a Parra (2011), las continuas exigencias de la sociedad a las que están sujetas las

organizaciones educativas, direccionan los esfuerzos en mejorar la calidad integral, adoptando nuevos conceptos teóricos válidos, dirigidos hacia la reestructuración funcional formal. Se desea contar con docentes que respondan a las necesidades del proceso educativo, que cumplan correctamente las funciones encomendadas como eje del aula. Flores et al. (2017) consideran la profesión docente como un proyecto institucional orientado a elevar la calidad de educación, más allá de evaluaciones sencillas. Esto ha derivado en el desarrollo de un conjunto de metodologías que permitan comprender con mayor amplitud las buenas prácticas formativas en aras de lograr un perfeccionamiento en la calidad educativa.

### **3.3. Marco Conceptual**

#### **Ansiedad**

Del punto de vista fisiológico, es definido como un mecanismo de alerta al organismo frente a sucesos que lo sitúan en desventaja; siendo un displacentero sentimiento junto a somáticas sensaciones como palpitaciones, náuseas, necesidad de vaciamiento vesical, sudoración e inclusive diarrea, entre otras más (Salín, 1997).

#### **Competencia docente**

Por competencia se entiende un grupo de características que son atribuidas al individuo que actúa en un determinado ámbito (Ministerio de Educación del Perú, 2012).

#### **Creencias desadaptativas**

El desarrollo de las creencias desadaptativas en un individuo a partir del trauma logra predecir resultados peores acerca de la salud, influenciando de manera directa e indirectamente en la global sintomatología (Kleim et al., 2012).

#### **Depresión**

La depresión viene a ser el trastorno del estado de ánimo a través de clínicas condiciones por cambios del estado de ánimo que son producidos de manera deprimente o eufórica (Vázquez et al., 2000).

**Desmotivación**

Son aquellas externas fuerzas específicas que tienden a reducir o disminuir la motivacional base de una intención de conducta o una acción en curso (Dörnyei, 2001).

**Dominio del Marco**

Campo del ejercicio que abarca una cierta cantidad de desempeños profesionales los cuales favorablemente influyen en los aprendizajes de los alumnos (Ministerio de Educación del Perú, 2012).

**Mal afrontamiento**

El afrontamiento es definido como los esfuerzos conductuales y cognitivos que se encuentran en constante cambio, desarrollados para el manejo de las específicas demandas externas y/o internas las cuales son evaluadas como desbordantes o excedentes en relación a los recursos de la persona (Lazarus, 2000).

**Marco de Buen Desempeño Docente**

Es el Marco que define dominios, competencias y desempeños que en conjunto caracterizan una docencia buena, además de ser exigibles a todos los docentes que corresponden a la Educación Básica Regular del Perú (Ministerio de Educación del Perú, 2012).

**Presiones**

Las presiones vienen a ser las fuentes de malestar potenciales como los problemas de comportamiento que padecen los individuos, las responsabilidades que tienen que asumir, las adaptaciones, entre otras más (Gutiérrez et al., 2005).

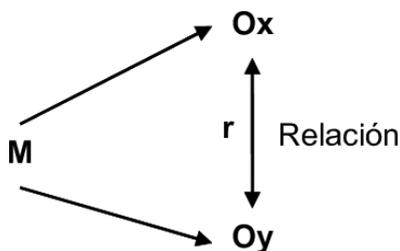
## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo y nivel de investigación

La presente investigación de acuerdo a la naturaleza del problema planteado y sus objetivos se ha identificado como una investigación básica dado que se estudiaron las variables de estudio tal como se comportaron en su contexto natural, es decir, el estudio se origina en un marco teórico permaneciendo en él con el propósito de incrementar los conocimientos científicos existentes sin la contrastación con ningún aspecto práctico. Además, corresponde a un nivel correlacional dado que se tuvo por propósito determinar la relación que existe entre la variable independiente y la variable dependiente en un contexto particular. Los estudios correlacionales tienden a dar respuesta al grado de asociación que exista entre dos o más variables a partir de una muestra (Hernández et al., 2014).

### 4.2. Diseño de la investigación

El tipo de diseño corresponde al no experimental puesto que, se trata de estudios donde no se hace variar intencionalmente las variables independientes para observar su efecto en otras determinadas variables, por lo que se observa dichos fenómenos tal como se presentan en su contexto natural para ser analizados tal cual (Hernández et al., 2014).



Donde:

- M: Muestra de estudio.
- Ox: Observación de la variable independiente.
- Oy: Observación de la variable dependiente.
- r: Relación.

### **4.3. Población – Muestra**

#### **4.3.1. Población de estudio**

Hernández citado en Castro (2003) la población, “es la totalidad de unidades de análisis que conforman un subconjunto del universo agrupados bajo algún criterio o característica en común” (p. 52). La población de estudio en la presente investigación corresponde a los docentes del nivel primario y secundario de la I.E. “Mariscal Cáceres”, que se encuentra ubicada en el distrito de Ciudad Nueva de la ciudad de Tacna, los cuales ascienden a una totalidad de 71.

#### **4.3.2. Muestra de estudio**

La muestra que se tomó en la presente investigación es definida por una muestra no probabilística. Según Hernández et al. (2014) una muestra no probabilística es donde la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. El muestreo fue de tipo censal, por lo que se ha considerado la totalidad de las unidades de observación de la población. De esta forma, la muestra estuvo conformada por los 71 docentes del nivel primario y secundario de la de la I.E. “Mariscal Cáceres”, ubicada en el distrito de Ciudad Nueva de la ciudad de Tacna.

#### **4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión**

##### **Criterios de inclusión:**

Toda persona del género masculino o femenino que se haya encontrado en labor como profesional de educación en la I.E. Mariscal Cáceres de Tacna al periodo 2021, el cual brinda su consentimiento.

##### **Criterios de exclusión:**

Se excluyó a todo profesional de educación que presente problemas somáticos y que no haya mantenido capacidad de discernimiento para el encuestado, además de preferir no ser partícipe del estudio.

#### **4.4. Hipótesis general y específicas**

##### **4.4.1. Hipótesis general**

Ha: Existe una correlación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.

Ho: No existe una correlación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.

##### **4.4.2. Hipótesis específicas**

###### **Hipótesis específica 1.**

El estrés laboral se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.

###### **Hipótesis específica 2.**

El estrés laboral se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.

###### **Hipótesis específica 3.**

El estrés laboral se relaciona significativamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.

#### **Hipótesis específica 4.**

El estrés laboral se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.

#### **4.5. Variables**

##### **VX: Estrés laboral.**

La OMS (2020) señala que el estrés vinculado al trabajo es la respuesta que los sujetos pueden tener en un momento de presiones y demandas laborales que no corresponden a sus habilidades y conocimientos, desafiando así su capacidad de afrontamiento.

##### **Dimensiones:**

- Estrés por ansiedad
- Estrés por depresión
- Estrés por creencias desadaptativas
- Estrés por presiones
- Estrés por desmotivación
- Estrés por mal afrontamiento

##### **VY: Desempeño laboral.**

Parada (2017) indica que el desempeño laboral en una institución educativa, es una valoración que se realiza a los docentes y miembros activos de la misma, para comprender tanto los objetivos que alcanzan como aquellos que buscan poder alcanzar.

##### **Dimensiones:**

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

#### 4.6. Operacionalización de Variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1								
TÍTULO: ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE EDUCACIÓN DE LA I.E. MARISCAL CÁCERES EN PANDEMIA COVID-19, DISTRITO DE CIUDAD NUEVA - TACNA, 2021.								
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	Valor Final	INSTRUMENTO E MEDICIÓN
Estrés laboral	Cuantitativa Ordinal	La Organización Mundial de la Salud (2020) señala que, el estrés asociado al trabajo, es la respuesta que los sujetos pueden tener en el momento que se les presenta presiones y demandas laborales las cuales no corresponden a sus habilidades y conocimientos, desafiando así su capacidad de poder afrontar un contexto determinado.	La variable estrés laboral se mide a través del instrumento de medición documental el cual es denominado como Estrés Docente (ED-6) en sus dimensiones e indicadores, por lo que se obtiene los siguientes niveles de estrés docente en: Muy bajo, bajo, normal, moderado y alto (Gutiérrez, Morán y Sanz, 2005).	Estrés por ansiedad	Nivel de ansiedad	1-19	1 = Muy bajo (<=29) 2 = Bajo (30-34) 3 = Normal (35-39) 4 = Moderado (40-48) 5 = Alto (49-60)	Instrumento Documental de Escala de Estrés Docente ED-6, adaptada para España y países hispanohablantes por Gutiérrez, Morán y Sanz (2005), y adaptada en Perú por Samanamud (2019).
				Estrés por depresión	Nivel de depresión	20-29	1 = Muy bajo (<=15) 2 = Bajo (16-18) 3 = Normal (19-22) 4 = Moderado (23-27) 5 = Alto (28-37)	
				Estrés por creencias desadaptativas	Nivel de creencias desadaptativas	30-41	1 = Muy bajo (<=27) 2 = Bajo (28-31) 3 = Normal (32-35) 4 = Moderado (36-40) 5 = Alto (41-45)	
				Estrés por presiones	Nivel de Presiones	42-51	1 = Muy bajo (<=22) 2 = Bajo (23-25) 3 = Normal (26-30) 4 = Moderado (31-33) 5 = Alto (34-39)	
				Estrés por desmotivación	Nivel de Desmotivación	52-65	1 = Muy bajo (<=23) 2 = Bajo (24-28) 3 = Normal (29-32) 4 = Moderado (33-40) 5 = Alto (41-45)	
				Estrés por mal afrontamiento	Nivel de mal afrontamiento	66-77	1 = Muy bajo (<=23) 2 = Bajo (24-27) 3 = Normal (28-31) 4 = Moderado (32-36) 5 = Alto (37-41)	

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2									
TÍTULO: ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE EDUCACIÓN DE LA I.E. MARISCAL CÁCERES EN PANDEMIA COVID-19, DISTRITO DE CIUDAD NUEVA - TACNA, 2021.									
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	Valor Final	INSTRUMENTO E MEDICIÓN	
Desempeño laboral	Cuantitativa Ordinal	Parada (2017) indica que el desempeño laboral en una institución educativa, es una valoración que se realiza a los docentes y miembros activos de la misma, para comprender tanto los objetivos que alcanzan como aquellos que buscan poder alcanzar.	La variable desempeño laboral se mide a través de los cuatro dominios que plantea el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU) para la evaluación del desempeño del profesional de educación, el cual implica una totalidad de 40 ítems (Ministerio de Educación del Perú, 2012).	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento y comprensión del ámbito estudiantil	1, 2, 3	1 = Muy bajo (10-18) 2 = Bajo (19-26) 3 = Normal (27-34) 4 = Moderado (35-42) 5 = Alto (43-50)	Cuestionario Desempeño Docente adaptado de los dominios que plantea el Ministerio de Educación del Perú (2012).	
					Planificación de la enseñanza	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10			
				Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Creación del clima para el aprendizaje	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17			1 = Muy bajo (19-34) 2 = Bajo (35-49) 3 = Normal (50-64) 4 = Moderado (65-79) 5 = Alto (80-95)
					Proceso de enseñanza	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24			
					Evaluación del aprendizaje	25, 26, 27, 28, 29			
				Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación en la gestión del colegio	30, 31, 32	1 = Muy bajo (6-10) 2 = Bajo (11-15) 3 = Normal (16-20) 4 = Moderado (21-25) 5 = Alto (26-30)		
					Establecimiento de vínculos sociales	33, 34, 35			
				Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Desarrollo de la profesión docente	36, 37, 38	1 = Muy bajo (5-9) 2 = Bajo (10-13) 3 = Normal (14-17) 4 = Moderado (18-21) 5 = Alto (22-25)		
					Desarrollo de la identidad docente	39, 40			

## **4.7. Recolección de datos**

### **4.7.1. Técnicas**

La encuesta fue la técnica que permitió recolectar datos en relación al estrés y desempeño laboral en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna, a través del aplicativo virtual Google Forms, debido que actualmente se continúa viviendo contexto de emergencia sanitaria por pandemia COVID-19. La encuesta es el suministro de un estructurado grupo de preguntas a una muestra con el fin de asignar valores sobre las opiniones vertidas sobre algún tema determinado (Hernández et al., 2014).

### **4.7.2. Instrumentos**

El instrumento fue el cuestionario, considerando los criterios de buena redacción de ítems, por lo que el primer instrumento corresponde a la Escala de Estrés Docente (ED-6), mientras que el segundo instrumento fue estructurado en base al Cuestionario Desempeño Docente del Marco de Buen Desempeño Docente del Ministerio de Educación del Perú (2012).

- a) Ficha técnica del instrumento para medición del estrés laboral
- Nombre: Escala de Estrés Docente ED-6.
  - Autores: Pablo Gutiérrez-Santander, Santiago Morán-Suarez, Inmaculada Sanz-Vázquez (2005).
  - Adaptada para España y aquellos países hispanohablantes.
  - Adaptado para Perú por la Dra. Olga Elizabeth Samanamud Ramírez (2019).
  - Aplicación: Individual y colectiva.
  - Ámbito de aplicación: Adultos.
  - Duración de la aplicación: Entre 20 a 30 minutos.
  - Finalidad: Evaluación de estrés en docencia para intervención temprana, para obtener nivel de malestar del profesorado que conduzca a la aportación de información para investigadores.
  - Validez y Confiabilidad: Por una parte, el ED-6 es válido para su aplicación, y por otra, el instrumento es confiable por el

coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido en cada una de las dimensiones de la variable, donde: dimensión ansiedad = 0.8920, dimensión depresión = 0.8410, dimensión creencias desadaptativas = 0.7687, dimensión presiones = 0.7763, dimensión desmotivación = 0.8418 y dimensión mal afrontamiento = 0.7398 (Samanamud, 2019).

- Instrucciones de corrección: Realizar la puntuación directa de cada una de las dimensiones y de la variable en sí, para poder designar el percentil correspondiente según Gutiérrez et al. (2005), y finalizando con la identificación de la categoría.

b) Ficha técnica del instrumento para medición del desempeño laboral

- Nombre: Marco de Buen Desempeño Docente.
- Autor: Ministerio de Educación del Perú (2012).
- Adaptado para la presente investigación por Joana Erika Polo Inciso y Lisbeth Ahisa Colque Colque.
- Aplicación: Individual y colectiva.
- Ámbito de aplicación: Adultos.
- Duración de la aplicación: Entre 20 a 30 minutos.
- Finalidad: Evaluación de desempeño docente en profesorado para identificación del nivel de desempeño laboral, el cual permita aportar con información científica para investigación.
- Validez y Confiabilidad: El instrumento es válido para su aplicación, y es confiable por el coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido en cada una de las dimensiones de la variable, donde: dimensión 1 = 0.975, dimensión 2 = 0.987, dimensión 3 = 0.928, dimensión 4 = 0.923.
- Instrucciones de corrección: Obtención de la puntuación directa de cada una de las dimensiones y de la variable en sí, para de esta manera poder designar la categoría correspondiente según el proceso de baremación realizado.

### 4.7.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos

La validez de instrumentos se llevó a cabo mediante la aprobación de tres expertos en la materia, los cuales realizaron una evaluación rigurosa en base a criterios específicos. Así, los resultados se pueden observar en la documentación presentada en el Anexo 2 de la presente investigación.

Por su parte, la confiabilidad se procesó obteniendo el coeficiente de Alpha de Cronbach con el propósito de determinar el grado en el que la aplicación repetida del instrumento al mismo sujeto, produzca los mismos resultados. En la Tabla 1 se puede observar la escala valoración fiabilidad.

**Tabla 1**

*Escala de valoración de fiabilidad*

Escala	Valoración de fiabilidad
-1 a 0	No es confiable
0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
0.50 a 0.69	Moderada confiabilidad
0.70 a 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

*Nota.* Obtenido de Cronbach (1951).

De esta manera, en la Tabla 2 y 3 son presentados los resultados de la confiabilidad de los dos instrumentos de recolección de datos, los cuales son interpretados según la escala de valoración de fiabilidad. Por lo tanto, ambas cifras permiten afirmar que los cuestionarios para el estudio de las variables presentan alta confiabilidad.

**Tabla 2**

*Estadísticas de fiabilidad del instrumento sobre estrés laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.983	77

*Nota.* Obtenido del programa estadístico IBM SPSS v. 25.

**Tabla 3***Estadísticas de fiabilidad del instrumento sobre desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.992	40

*Nota.* Obtenido del programa estadístico IBM SPSS v. 25.

#### **4.7.4. Técnicas de análisis e interpretación de datos**

Considerando la estadística descriptiva, se llegó a determinar el comportamiento de las variables en el ámbito de estudio y trabajando con la muestra obtenida. Por lo que, se utilizaron Tablas de Frecuencia para presentar los resultados finales del estrés laboral presente y el desempeño laboral en 71 profesionales de educación en tiempos de pandemia del COVID-19 en el distrito de Ciudad Nueva de la ciudad de Tacna, 2021; y con el soporte de figuras para una mejor visualización de los resultados de cada variable de estudio, así como también de cada una de las dimensiones que la componen.

Posteriormente, en función de los objetivos establecidos en la presente investigación y considerando la estadística inferencial, para realizar la comprobación de las hipótesis que fueron planteadas en esta investigación, se llegó a aplicar la correlación Rho de Spearman, ya que de esta manera se determinó específicamente la intensidad y el sentido de asociación que presenten cada una de las variables involucradas en cada una de las hipótesis. Cabe resaltar que, para la determinación del tipo de correlación que se logró emplear, previamente se aplicó la prueba de normalidad el cual es un proceso estadístico que permite determinar si los datos que fueron tratados, mantienen o no una distribución normal, puesto que de esta forma se pasa a la aplicación de pruebas paramétricas o pruebas no paramétricas según corresponda.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de Resultados

**Tabla 4**

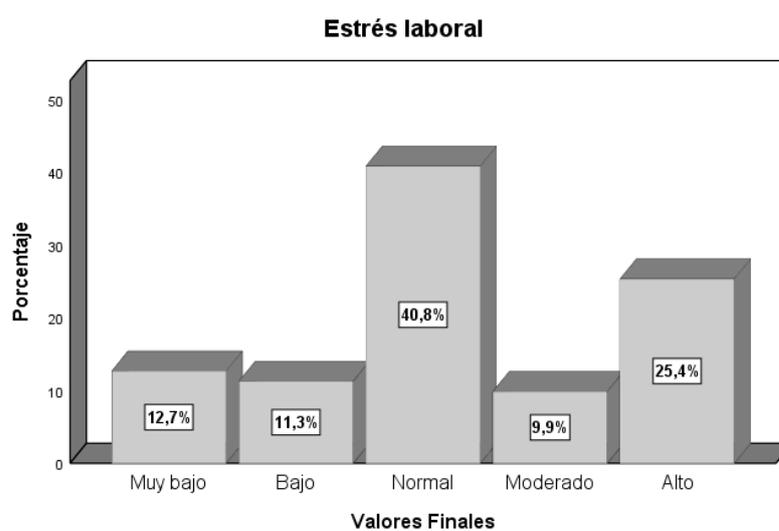
*Estrés laboral en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021*

Variable	Valor Final	Frecuencia	Porcentaje
Estrés laboral	Muy bajo	9	12.7%
	Bajo	8	11.3%
	Normal	29	40.8%
	Moderado	7	9.9%
	Alto	18	25.4%
	Total		71

*Nota.* Datos procesados en IBM SPSS v. 25. Fuente: Base de datos.

**Figura 1**

*Estrés laboral en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021*



*Nota.* Datos procesados en IBM SPSS v. 25. Fuente: Base de datos.

**Tabla 5**

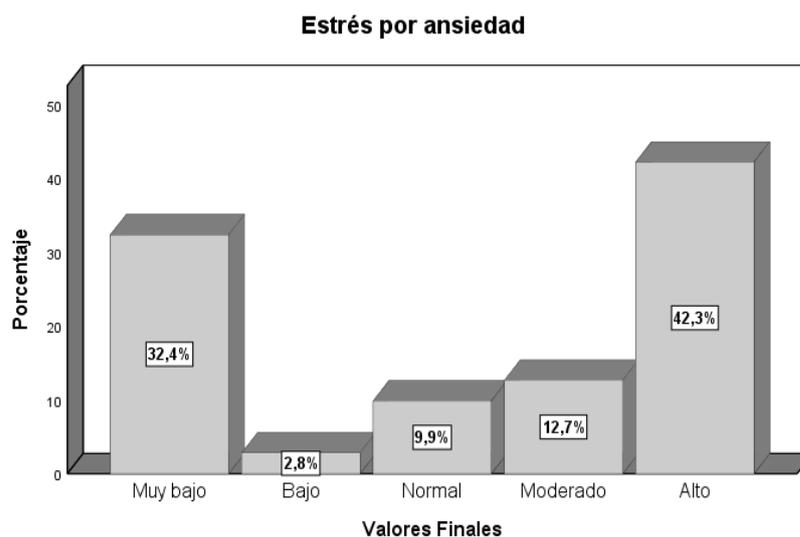
*Estrés laboral – dimensión estrés por ansiedad en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021*

Dimensión	Valor Final	Frecuencia	Porcentaje
Estrés por ansiedad	Muy bajo	23	32.4%
	Bajo	2	2.8%
	Normal	7	9.9%
	Moderado	9	12.7%
	Alto	30	42.3%
	Total	71	100%

*Nota.* Datos procesados en IBM SPSS v. 25. Fuente: Base de datos.

**Figura 2**

*Estrés laboral – dimensión estrés por ansiedad en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021*



*Nota.* Datos procesados en IBM SPSS v. 25. Fuente: Base de datos.

**Tabla 6**

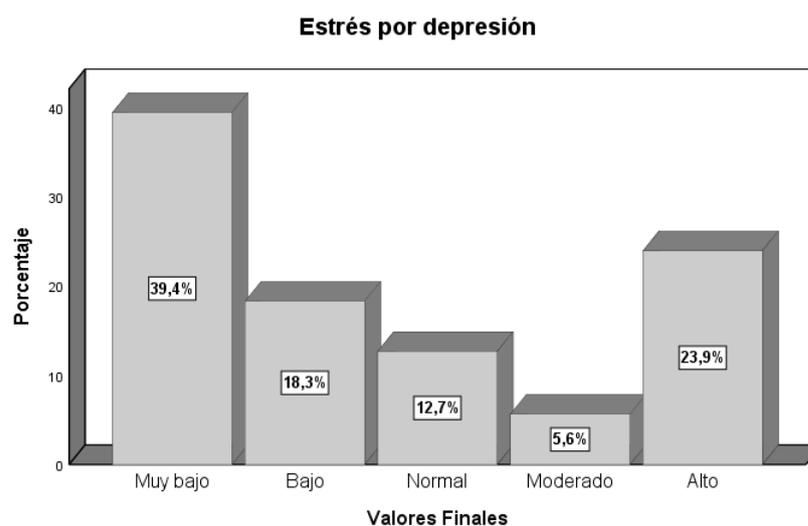
*Estrés laboral – dimensión estrés por depresión en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021*

Dimensión	Valor Final	Frecuencia	Porcentaje
Estrés por depresión	Muy bajo	28	39.4%
	Bajo	13	18.3%
	Normal	9	12.7%
	Moderado	4	5.6%
	Alto	17	23.9%
	Total		71

*Nota.* Datos procesados en IBM SPSS v. 25. Fuente: Base de datos.

**Figura 3**

*Estrés laboral – dimensión estrés por depresión en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021*



*Nota.* Datos procesados en IBM SPSS v. 25. Fuente: Base de datos.

**Tabla 7**

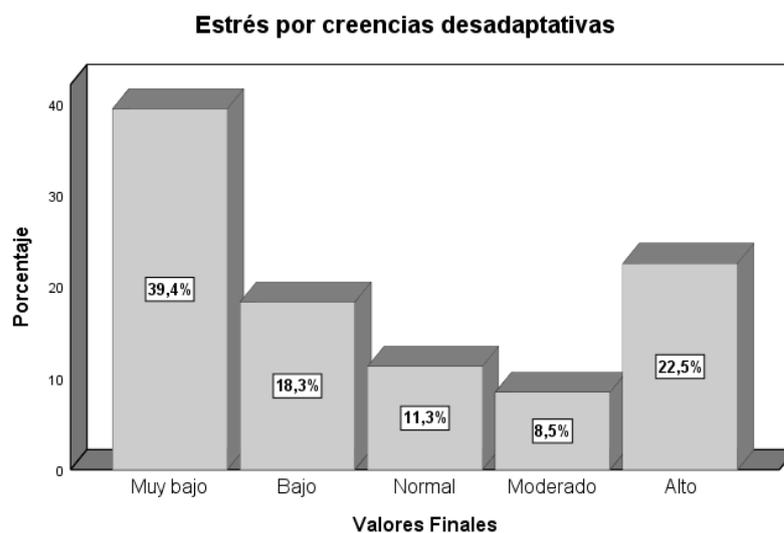
*Estrés laboral – dimensión estrés por creencias desadaptativas en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021*

Dimensión	Valor Final	Frecuencia	Porcentaje
Estrés por creencias desadaptativas	Muy bajo	28	39.4%
	Bajo	13	18.3%
	Normal	8	11.3%
	Moderado	6	8.5%
	Alto	16	22.5%
	Total		71

*Nota.* Datos procesados en IBM SPSS v. 25. Fuente: Base de datos.

**Figura 4**

*Estrés laboral – dimensión estrés por creencias desadaptativas en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021*



*Nota.* Datos procesados en IBM SPSS v. 25. Fuente: Base de datos.

**Tabla 8**

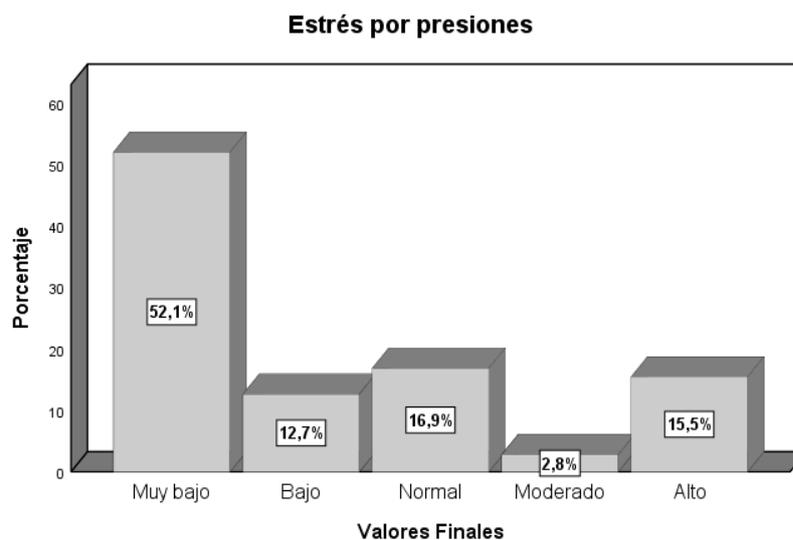
*Estrés laboral – dimensión estrés por presiones en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021*

Dimensión	Valor Final	Frecuencia	Porcentaje
Estrés por presiones	Muy bajo	37	52.1%
	Bajo	9	12.7%
	Normal	12	16.9%
	Moderado	2	2.8%
	Alto	11	15.5%
	Total	71	100%

*Nota.* Datos procesados en IBM SPSS v. 25. Fuente: Base de datos.

**Figura 5**

*Estrés laboral – dimensión estrés por presiones en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021*



*Nota.* Datos procesados en IBM SPSS v. 25. Fuente: Base de datos.

**Tabla 9**

*Estrés laboral – dimensión estrés por desmotivación en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021*

Dimensión	Valor Final	Frecuencia	Porcentaje
Estrés por desmotivación	Muy bajo	7	9.9%
	Bajo	8	11.3%
	Normal	22	31.0%
	Moderado	16	22.5%
	Alto	18	25.4%
	Total	71	100%

*Nota.* Datos procesados en IBM SPSS v. 25. Fuente: Base de datos.

**Figura 6**

*Estrés laboral – dimensión estrés por desmotivación en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021*



*Nota.* Datos procesados en IBM SPSS v. 25. Fuente: Base de datos.

**Tabla 10**

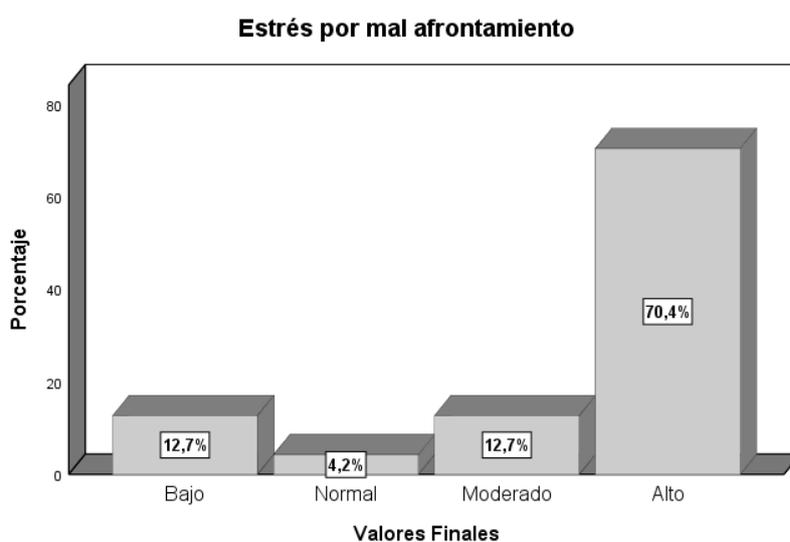
*Estrés laboral – dimensión estrés por mal afrontamiento en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021*

Dimensión	Valor Final	Frecuencia	Porcentaje
Estrés por mal afrontamiento	Muy bajo	0	0.0%
	Bajo	9	12.7%
	Normal	3	4.2%
	Moderado	9	12.7%
	Alto	50	70.4%
	Total	71	100%

*Nota.* Datos procesados en IBM SPSS v. 25. Fuente: Base de datos.

**Figura 7**

*Estrés laboral – dimensión estrés por mal afrontamiento en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021*



*Nota.* Datos procesados en IBM SPSS v. 25. Fuente: Base de datos.

**Tabla 11**

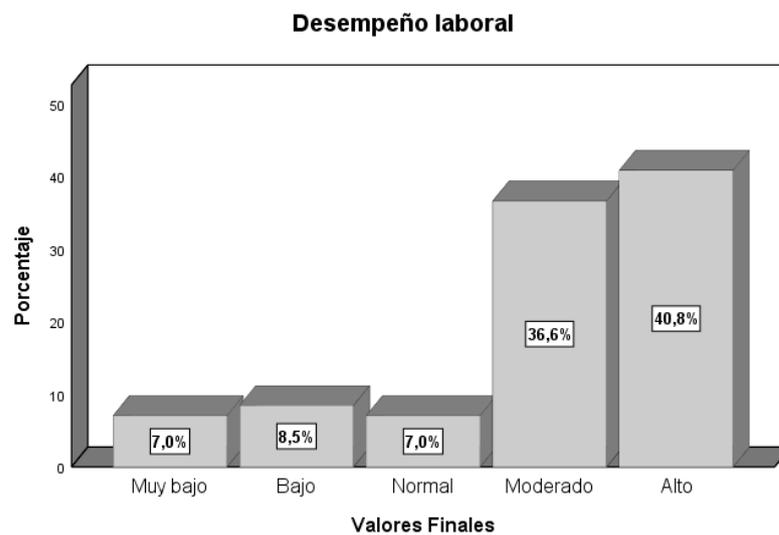
*Desempeño laboral en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021*

Variable	Valor Final	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño laboral	Muy bajo	5	7.0%
	Bajo	6	8.5%
	Normal	5	7.0%
	Moderado	26	36.6%
	Alto	29	40.8%
	Total		71

*Nota.* Datos procesados en IBM SPSS v. 25. Fuente: Base de datos.

**Figura 8**

*Desempeño laboral en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021*



*Nota.* Datos procesados en IBM SPSS v. 25. Fuente: Base de datos.

**Tabla 12**

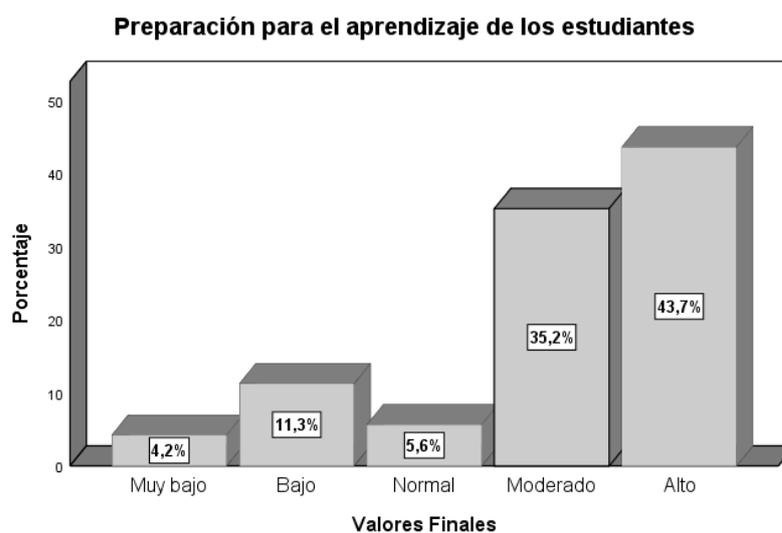
*Desempeño laboral – dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021*

Dimensión	Valor Final	Frecuencia	Porcentaje
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Muy bajo	3	4.2%
	Bajo	8	11.3%
	Normal	4	5.6%
	Moderado	25	35.2%
	Alto	31	43.7%
	Total		71

*Nota.* Datos procesados en IBM SPSS v. 25. Fuente: Base de datos.

**Figura 9**

*Desempeño laboral – dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021*



*Nota.* Datos procesados en IBM SPSS v. 25. Fuente: Base de datos.

**Tabla 13**

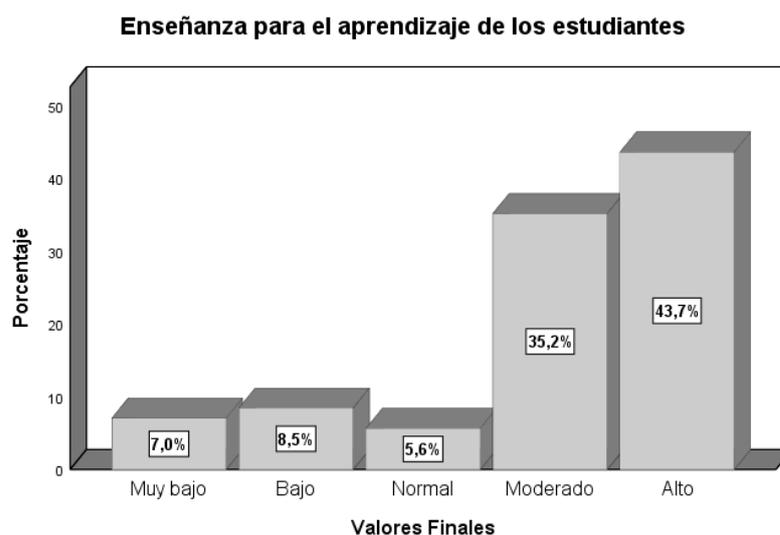
*Desempeño laboral – dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021*

Dimensión	Valor Final	Frecuencia	Porcentaje
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Muy bajo	5	7.0%
	Bajo	6	8.5%
	Normal	4	5.6%
	Moderado	25	35.2%
	Alto	31	43.7%
	Total		71

*Nota.* Datos procesados en IBM SPSS v. 25. Fuente: Base de datos.

**Figura 10**

*Desempeño laboral – dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021*



*Nota.* Datos procesados en IBM SPSS v. 25. Fuente: Base de datos.

**Tabla 14**

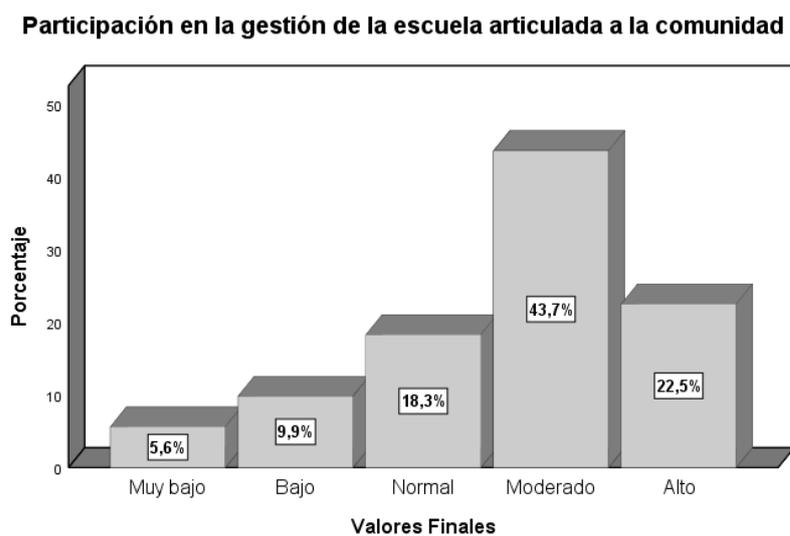
*Desempeño laboral – dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, Ciudad Nueva - Tacna, 2021*

Dimensión	Valor Final	Frecuencia	Porcentaje
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Muy bajo	4	5.6%
	Bajo	7	9.9%
	Normal	13	18.3%
	Moderado	31	43.7%
	Alto	16	22.5%
	Total		71

*Nota.* Datos procesados en IBM SPSS v. 25. Fuente: Base de datos.

**Figura 11**

*Desempeño laboral – dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, Ciudad Nueva - Tacna, 2021*



*Nota.* Datos procesados en IBM SPSS v. 25. Fuente: Base de datos.

**Tabla 15**

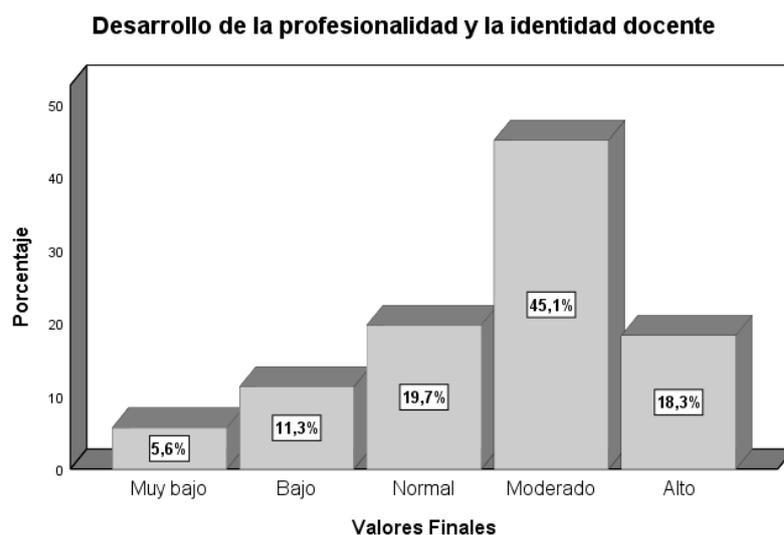
*Desempeño laboral – dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021*

Dimensión	Valor Final	Frecuencia	Porcentaje
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Muy bajo	4	5.6%
	Bajo	8	11.3%
	Normal	14	19.7%
	Moderado	32	45.1%
	Alto	13	18.3%
	Total		71

*Nota.* Datos procesados en IBM SPSS v. 25. Fuente: Base de datos.

**Figura 12**

*Desempeño laboral – dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021*



*Nota.* Datos procesados en IBM SPSS v. 25. Fuente: Base de datos.

## 5.2. Interpretación de los resultados

1. En la Tabla 4 y Figura 1 es mostrado el nivel de estrés laboral en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna 2021, donde el 25,4% (18) presentan un alto nivel de estrés laboral, el 9,9% (7) tienen un moderado nivel, el 40,8% (29) muestran un normal nivel, el 11,3% (8) poseen un bajo nivel y el 12,7% (9) manifiestan un muy bajo nivel de estrés laboral.
2. En la Tabla 5 y Figura 2 es mostrado el nivel de la dimensión estrés por ansiedad en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna 2021, donde el 42,3% (30) presentan un alto nivel de estrés por ansiedad, el 12,7% (9) tienen un moderado nivel, el 9,9% (7) muestran un normal nivel, el 2,8% (2) poseen un bajo nivel y el 32,4% (23) manifiestan un muy bajo nivel de estrés por ansiedad.
3. En la Tabla 6 y Figura 3 es mostrado el nivel de la dimensión estrés por depresión en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna 2021, donde el 23,9% (17) presentan un alto nivel de estrés por depresión, el 5,6% (4) tienen un moderado nivel, el 12,7% (9) muestran un normal nivel, el 18,3% (13) poseen un bajo nivel y el 39,4% (28) manifiestan un muy bajo nivel de estrés por depresión.
4. En la Tabla 7 y Figura 4 es mostrado el nivel de la dimensión estrés por creencias desadaptativas en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna 2021, donde el 22,5% (16) presentan un alto nivel de estrés por creencias desadaptativas, el 8,5% (6) tienen un moderado nivel, el 11,3% (8) muestran un normal nivel, el 18,3% (13) poseen un bajo nivel y el 39,4% (28) manifiestan un muy bajo nivel de estrés por creencias desadaptativas.

5. En la Tabla 8 y Figura 5 es mostrado el nivel de la dimensión estrés por presiones en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna 2021, donde el 15,5% (11) presentan un alto nivel de estrés por presiones, el 2,8% (2) tienen un moderado nivel, el 16,9% (12) muestran un normal nivel, el 12,7% (9) poseen un bajo nivel y el 52,1% (37) manifiestan un muy bajo nivel de estrés por presiones.
6. En la Tabla 9 y Figura 6 es mostrado el nivel de la dimensión estrés por desmotivación en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna 2021, donde el 25,4% (18) presentan un alto nivel de estrés por desmotivación, el 22,5% (16) tienen un moderado nivel, el 31,0% (22) muestran un normal nivel, el 11,3% (8) poseen un bajo nivel y el 9,9% (7) manifiestan muy bajo nivel de estrés por desmotivación.
7. En la Tabla 10 y Figura 7 es mostrado el nivel de la dimensión estrés por mal afrontamiento en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna 2021, donde el 70,4% (50) presentan un alto nivel de estrés por mal afrontamiento, el 12,7% (9) tienen un moderado nivel, el 4,2% (3) muestran un normal nivel, el 12,7% (9) poseen un bajo nivel y ninguno manifiesta muy bajo nivel de estrés por mal afrontamiento.
8. En la Tabla 11 y Figura 8 es mostrado el nivel de desempeño laboral en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna 2021, donde el 40,8% (29) presentan un alto nivel de desempeño laboral, el 36,6% (26) tienen un moderado nivel, el 7,0% (5) muestran un normal nivel, el 8,5% (6) poseen un bajo nivel y el 7,0% (5) manifiestan un muy bajo nivel de desempeño laboral.
9. En la Tabla 12 y Figura 9 es mostrado el nivel de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los

profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, Ciudad Nueva - Tacna 2021, donde el 43,7% (31) presentan alto nivel de preparación para aprendizaje de estudiantes, el 35,2% (25) tienen moderado nivel, el 5,6% (4) muestran normal nivel, el 11,3% (8) poseen bajo nivel y el 4,2% (3) manifiestan un muy bajo nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

10. En la Tabla 13 y Figura 10 es mostrado el nivel de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, Ciudad Nueva - Tacna 2021, donde el 43,7% (31) presentan alto nivel de enseñanza para aprendizaje de estudiantes, el 35,2% (25) tienen moderado nivel, el 5,6% (4) muestran normal nivel, el 8,5% (6) poseen bajo nivel y el 7,0% (5) manifiestan un muy bajo nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

11. En la Tabla 14 y Figura 11 es mostrado el nivel de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna 2021, donde el 22,5% (16) presentan un alto nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 43,7% (31) tienen un moderado nivel, el 18,3% (13) muestran un normal nivel, el 9,9% (7) poseen un bajo nivel y el 5,6% (4) manifiestan un muy bajo nivel respecto al ítem.

12. En la Tabla 15 y Figura 12 es mostrado el nivel de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna 2021, donde el 18,3% (13) presentan un alto nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 45,1% (32) tienen un moderado nivel, el 19,7% (14) muestran un normal nivel, el 11,3% (8) poseen un bajo nivel y el 5,6% (4) manifiestan un muy bajo nivel respecto al ítem.

## VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1. Análisis descriptivo de los resultados

Primero, es presentado el análisis de estadísticos descriptivos en relación a variables y sus dimensiones. Seguidamente, es mostrado los resultados de la prueba de normalidad solo respecto a las variables y dimensiones implicadas en las hipótesis, con el propósito de tener noción si se tiene una distribución normal o no, ya que dicho alcance conduce a aplicar pruebas paramétricas o no paramétricas. Por último, se presenta los resultados de las correlaciones para realizar el contraste de las hipótesis.

#### 6.1.1. Estadísticos descriptivos de las variables de estudio

**Tabla 16**

*Estadísticos descriptivos del estrés laboral y desempeño laboral*

Variables y Dimensiones	N	Mín.	Máx.	Media	Desv, estándar
– Estrés por ansiedad	71	1	5	3.30	1.760
– Estrés por depresión	71	1	5	2.56	1.619
– Estrés por creencias desadaptativas	71	1	5	2.56	1.610
– Estrés por presiones	71	1	5	2.17	1.483
– Estrés por desmotivación	71	1	5	3.42	1.261
– Estrés por mal afrontamiento	71	2	5	4.41	1.050
– Estrés laboral	71	1	5	3.24	1.303
– Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	71	1	5	4.03	1.158
– Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	71	1	5	4.00	1.219
– Participación en la gestión de la escuela articulada a comunidad	71	1	5	3.68	1.106
– Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	71	1	5	3.59	1.090
– Desempeño laboral	71	1	5	3.96	1.212
N válido (por lista)	71	0	0	0.00	0.000

*Nota.* Datos procesados en IBM SPSS v. 25. Fuente: Base de datos.

### 6.1.2. Prueba de normalidad

#### Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$

Los datos tienen distribución normal.

#### Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

Los datos no tienen distribución normal.

#### Criterios para el contraste de las hipótesis:

- Si el Valor-p < 0,05, se acepta la  $H_a$ .
- Si el Valor-p > 0,05, se rechaza la  $H_a$ .

**Tabla 17**

*Prueba de normalidad, Kolmogorov-Smirnov*

Variable	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estad.	gl	Sig.	Estad	Gl	Sig.
– Estrés laboral	0.221	71	0,200	0.874	71	0,000
– Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0.279	71	0,000	0.774	71	0,000
– Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	0.289	71	0,000	0.762	71	0,000
– Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0.277	71	0,000	0.860	71	0,000
– Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0.280	71	0,000	0.867	71	0,000
– Desempeño laboral	0.289	71	0,000	0.778	71	0,000

*Nota.* Datos procesados en IBM SPSS v. 25. Fuente: Base de datos.

De la Tabla 17 se tomaron los estadísticos de Kolmogorov-Smirnov dado que el tamaño de la muestra es superior a 50 unidades, donde el valor-p de la variable dependiente y sus dimensiones es menor a 0,05 (nivel de significancia), lo cual evidencia que los datos no presentan distribución normal. Por lo tanto, se empleó la correlación rho de Spearman.

### 6.1.3. *Contrastación de hipótesis*

De acuerdo a la prueba de normalidad, se empleó pruebas no paramétricas, donde al ser de nivel correlacional la presente investigación, corresponde aplicar la correlación rho de Spearman. En la Tabla 18 se puede observar las interpretaciones para el coeficiente de Spearman.

**Tabla 18**

*Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman*

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

*Nota.* Valores y significados del coeficiente de correlación Rho de Spearman.

### **6.1.3.1. Prueba de hipótesis general.**

#### **Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$**

No existe una correlación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.

#### **Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$**

Existe una correlación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.

#### **Nivel de significancia:**

Alfa = 0,05 (prueba bilateral).

#### **Criterios para el contraste de las hipótesis:**

- Si el Valor-p < 0,05, se acepta la  $H_a$ .
- Si el Valor-p > 0,05, se rechaza la  $H_a$ .

#### **Estadístico de prueba:**

Correlación rho de Spearman.

#### **Base de datos:**

Para la verificación de la hipótesis general se utilizó la base de datos que se puede observar en el Anexo 4.

#### **Resultados:**

Mediante la aplicación de la correlación rho de Spearman se obtuvieron los resultados que se presentan en la Tabla 19 los cuales permiten realizar la verificación de la hipótesis general.

**Tabla 19***Correlación de estrés laboral y desempeño laboral*

Variables Procesadas	Estadísticos	Estrés laboral	Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	1.000	-,659**
	Estrés laboral	Sig. (bilateral)	0,000
	N	71	71
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	-,659**	1.000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0,000
	N	71	71

*Nota.* \*\*. La correlación es significativa.

**Decisión estadística:**

Según la Tabla 19, el coeficiente rho de Spearman es significativo al presentar un valor-p = 0,000 menor que el nivel de significancia (0,05) lo cual permite rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ . De esta manera, con una correlación de Spearman inversa de -0,659 se afirma que existe relación negativa y moderada entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.

### **6.1.3.2. Prueba de hipótesis específicas.**

#### **Planteamiento de la primera hipótesis específica:**

##### **Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$**

El estrés laboral no se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.

##### **Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$**

El estrés laboral se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.

##### **Nivel de significancia:**

Alfa = 0,05 (prueba bilateral).

##### **Criterios para el contraste de las hipótesis:**

- Si el Valor-p < 0,05, se acepta la  $H_a$ .
- Si el Valor-p > 0,05, se rechaza la  $H_a$ .

##### **Estadístico de prueba:**

Correlación rho de Spearman.

##### **Base de datos:**

Para la verificación de la primera hipótesis específica se utilizó la base de datos que se puede observar en el Anexo 4.

##### **Resultados:**

Mediante la aplicación de la correlación rho de Spearman se obtuvieron los resultados que se presentan en la Tabla 20.

**Tabla 20**

*Correlación de estrés laboral y preparación para el aprendizaje de los estudiantes*

Variables Procesadas	Estadísticos	Estrés laboral	Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	1.000	-,609**
	Estrés laboral	Sig. (bilateral)	0,000
	N	71	71
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	-,609**	1.000
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Sig. (bilateral)	0,000
	N	71	71

*Nota.* \*\*. La correlación es significativa.

#### **Decisión estadística:**

Según la Tabla 20, el coeficiente rho de Spearman es significativo al presentar un valor-p = 0,000 menor que el nivel de significancia (0,05) lo cual permite rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ . De esta manera, con una correlación de Spearman inversa de -0,609 se afirma que el estrés laboral se relaciona negativa y moderadamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.

### **Planteamiento de la segunda hipótesis específica:**

#### **Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$**

El estrés laboral no se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.

#### **Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$**

El estrés laboral se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.

#### **Nivel de significancia:**

Alfa = 0,05 (prueba bilateral).

#### **Criterios para el contraste de las hipótesis:**

- Si el Valor-p < 0,05, se acepta la  $H_a$ .
- Si el Valor-p > 0,05, se rechaza la  $H_a$ .

#### **Estadístico de prueba:**

Correlación rho de Spearman.

#### **Base de datos:**

Para la verificación de la segunda hipótesis específica se utilizó la base de datos que se puede observar en el Anexo 4.

#### **Resultados:**

Mediante la aplicación de la correlación rho de Spearman se obtuvieron los resultados que se presentan en la Tabla 21 los cuales permiten realizar la verificación de la segunda hipótesis específica.

**Tabla 21**

*Correlación de estrés laboral y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

Variables Procesadas	Estadísticos	Estrés laboral	Desempeño laboral
	Coeficiente correlación	1.000	-,609**
	Estrés laboral	Sig. (bilateral)	0,000
	N	71	71
Rho de Spearman	Coeficiente correlación	-,609**	1.000
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Sig. (bilateral)	0,000
	N	71	71

*Nota.* \*\*. La correlación es significativa.

#### **Decisión estadística:**

Según la Tabla 21, el coeficiente rho de Spearman es significativo al presentar un valor-p = 0,000 menor que el nivel de significancia (0,05) lo cual permite rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ . De esta manera, con una correlación de Spearman inversa de -0,609 se afirma que el estrés laboral se relaciona negativa y moderadamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.

### **Planteamiento de la tercera hipótesis específica.**

#### **Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$**

El estrés laboral no se relaciona significativamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.

#### **Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$**

El estrés laboral se relaciona significativamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.

#### **Nivel de significancia:**

Alfa = 0,05 (prueba bilateral).

#### **Criterios para el contraste de las hipótesis:**

- Si el Valor-p < 0,05, se acepta la  $H_a$ .
- Si el Valor-p > 0,05, se rechaza la  $H_a$ .

#### **Estadístico de prueba:**

Correlación rho de Spearman.

#### **Base de datos:**

Para la verificación de la tercera hipótesis específica se utilizó la base de datos que se puede observar en el Anexo 4.

#### **Resultados:**

Mediante la aplicación de la correlación rho de Spearman se obtuvieron los resultados que se presentan en la Tabla 22.

**Tabla 22**

*Correlación de estrés laboral y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

Variables Procesadas	Estadísticos	Estrés laboral	Desempeño laboral
	Coeficiente correlación	1.000	-,623**
	Estrés laboral	Sig. (bilateral)	0,000
	N	71	71
Rho de Spearman	Coeficiente correlación	-,623**	1.000
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Sig. (bilateral)	0,000
	N	71	71

*Nota.* \*\*. La correlación es significativa.

#### **Decisión estadística:**

Según la Tabla 22, el coeficiente rho de Spearman es significativo al presentar un valor-p = 0,000 menor que el nivel de significancia (0,05) lo cual permite rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ . De esta manera, con una correlación de Spearman inversa de -0,623 se afirma que el estrés laboral se relaciona negativa y moderadamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.

### **Planteamiento de la cuarta hipótesis específica:**

#### **Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$**

El estrés laboral no se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.

#### **Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$**

El estrés laboral se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.

#### **Nivel de significancia:**

Alfa = 0,05 (prueba bilateral).

#### **Criterios para el contraste de las hipótesis:**

- Si el Valor-p < 0,05, se acepta la  $H_a$ .
- Si el Valor-p > 0,05, se rechaza la  $H_a$ .

#### **Estadístico de prueba:**

Correlación rho de Spearman.

#### **Base de datos:**

Para la verificación de la cuarta hipótesis específica se utilizó la base de datos que se puede observar en el Anexo 4.

#### **Resultados:**

Mediante la aplicación de la correlación rho de Spearman se obtuvieron los resultados que se presentan en la Tabla 23 los cuales permiten realizar la verificación de la cuarta hipótesis específica.

**Tabla 23**

*Correlación de estrés laboral y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

Variables Procesadas	Estadísticos	Estrés laboral	Desempeño laboral
	Coeficiente correlación	1.000	-,668**
Estrés laboral	Sig. (bilateral)		0,000
	N	71	71
Rho de Spearman	Coeficiente correlación	-,668**	1.000
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	71	71

*Nota.* \*\*. La correlación es significativa.

#### **Decisión estadística:**

Según la Tabla 23, el coeficiente rho de Spearman es significativo al presentar un valor-p = 0,000 menor que el nivel de significancia (0,05) lo cual permite rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ . De esta manera, con una correlación de Spearman inversa de -0,668 se afirma que el estrés laboral se relaciona negativa y moderadamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.

## 6.2. Comparación de resultados con marco teórico

En relación a los hallazgos que fueron encontrados para la verificación de la hipótesis general, con un coeficiente rho de Spearman de -0,659 la cual es significativa al presentar un valor-p de 0,000, se ha rechazado la hipótesis nula la cual conduce a afirmar que existe una relación negativa y moderada entre el estrés y el desempeño laboral en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021. Dicho resultado contrasta con el estudio de Abbas y Nasir (2021), de Asaloei et al. (2020), de Flores et al. (2021), de Zavala (2021), de Collantes (2021) y de Juárez (2021), los cuales demostraron que el estrés generado en el trabajo tiene un efecto negativo en el desempeño laboral en educadores escolares. No obstante, es contradicho con los estudios de Chappa y Valle (2020) y Acosta et al. (2018) los cuales concluyeron que no existe relación entre el estrés y el desempeño laboral. Por lo tanto, se reafirma lo que señala Nakao (2010) respecto al estrés laboral, el cual es una nociva reacción psicobiológica que prevalece cuando las demandas de una actividad relacionada a las funciones del puesto de trabajo, sobrepasan los recursos, capacidades y necesidades que presenta un trabajador.

Así mismo en las hipótesis específicas, con coeficientes rho de Spearman de -0,609, -0,609, -0,623 y -0,668 los cuales son significativos al presentar valor-p = de 0,000, se ha rechazado las hipótesis nulas correspondientes las cuales conllevaron afirmar que el estrés laboral se relaciona de forma negativa y moderadamente con cada una de las dimensiones del desempeño laboral en docentes escolares, es decir, con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Dichos resultados contradicen con el estudio llevado a cabo por Chappa y Valle (2020) los cuales demostraron estadísticamente que no existe relación significativa entre la variable estrés laboral y cada una de las dimensiones del desempeño laboral respecto a docentes de colegio.

Por parte del estrés laboral en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna 2021, prevalece el nivel de estrés normal con un 40,8% (29), el cual fue obtenido mediante el estudio del estrés por ansiedad, por depresión, por creencias desadaptativas, por presiones, por desmotivación y por mal afrontamiento, de acuerdo a la Escala de Estrés Docente (ED-6) desarrollada por Gutiérrez et al. (2005). Dicho resultado se asemeja con el estudio de Chappa y Valle (2020) los cuales indicaron con un 42,9% que el nivel de estrés que prevalece es muy bajo en docentes de una institución educativa del distrito de San Juan Bautista Ica en el 2020, seguido de un nivel de estrés normal y un nivel de estrés moderado con un 20,0% en ambos casos. Sin embargo, en contradicción, en el estudio de Ferreira (2021) se indicó con un 65,6% que el nivel del síndrome que sobresale es alto en docentes de una comunicada de Quilpué en pandemia COVID-19, Chile. Así también, García (2020) concluyó que existe un porcentaje alto de estrés preocupante a grave en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta, Ecuador. Por lo tanto, resalta lo afirmado por Acosta (2008) respecto al estrés laboral, al señalar que es un estado patológico que puede llegar a ser crónico por condiciones habituales de trabajo impuestas a una persona, incidiendo negativamente en su mente y cuerpo para repercutir posteriormente en su rendimiento en el trabajo.

Con respecto al desempeño laboral en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna 2021, prevalece el nivel de desempeño laboral alto con un 40,8% (29), el cual fue obtenido mediante el estudio de las dimensiones que desarrolló el Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD) respecto a la educación peruana: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Este resultado se asemeja al estudio de Chappa y Valle (2020) los cuales indicaron con un 85,7% que los niveles de desempeño laboral son altos en docentes de una institución educativa del distrito de San Juan Bautista Ica durante el 2020.za

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

**Primera:** Existe una correlación negativa y moderada entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna 2021, dado que estadísticamente se obtuvo un valor-p = 0,000.

**Segunda:** El estrés laboral se relaciona negativa y moderadamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna 2021, puesto que estadísticamente se obtuvo un valor-p = 0,000.

**Tercera:** El estrés laboral se relaciona negativa y moderadamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna 2021, debido a que estadísticamente se obtuvo un valor-p = 0,000.

**Cuarta:** El estrés laboral se relaciona negativa y moderadamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna 2021, porque se obtuvo un valor-p = 0,000.

**Quinta:** El estrés laboral se relaciona negativa y moderadamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna 2021, dado que estadísticamente se obtuvo un valor-p = 0,000.

## Recomendaciones

- Primera:** A la dirección de la I.E. Mariscal Cáceres que, en coordinación con personal psicológico, se realice psicoeducación sobre el estrés laboral y los efectos negativos para la salud de los docentes, asimismo realizar talleres de prevención y promoción focalizados en la disminución de ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento, puesto que son indicadores que conducen al descenso de los niveles del desempeño laboral en docentes.
- Segunda:** Así mismo, mediante capacitaciones de acuerdo al Marco de Buen Desempeño Docente, mejorar el conocimiento y comprensión del ámbito estudiantil, y la planificación de enseñanza en su plana docente, mediante el soporte de las TIC's para que los docentes se encuentren más preparados.
- Tercera:** De igual forma mediante capacitaciones a docentes, mejorar el clima para el aprendizaje, el proceso de enseñanza virtual y la evaluación del aprendizaje, con el fin de que la enseñanza implique el uso de herramientas informáticas en diferentes cursos, obteniendo así un mejor aprendizaje.
- Cuarta:** Mediante el uso de la tecnología realizar reuniones con objeto de incentivar la participación en la gestión del colegio y el establecimiento de vínculos sociales, ya que se incrementaría la participación de los profesores en el centro educativo.
- Quinta:** Por último, mediante capacitaciones virtuales dirigidas a los profesores, mejorar el desarrollo de la profesión docente y de su identidad, con el fin de obtener un mejor desarrollo de la profesionalidad y la vocación docente respecto a la I.E. Mariscal Cáceres en tiempos de pandemia del COVID-19.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abbas, N. y Nasir, A. (2021). Efecto del estrés laboral (trabajo, gestión de roles) Sobrecarga laboral, conflicto laboral familiar, integración laboral y satisfacción laboral en el desempeño laboral de los educadores escolares. *Journal on Educational Psychology*, 14(3), 21-28. <https://doi.org/10.26634/jpsy.14.3.17482>
- Acosta, A., Jiménez, L., Pulido, E. y Redondo, M. (2018). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia. *Revista Encuentros*, 17(1), 24-33. <http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>
- Acosta, J. (2008). *Gestión de estrés*. Bresca Profit.
- Asaloei, S., Wolomasi, A. y Werang, B. (2020). Work-related stress and performance among primary school teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(2), 352-358. [10.11591/ijere.v9i2.20335](https://doi.org/10.11591/ijere.v9i2.20335)
- Barrio, J., García, M., Ruiz, I. y Arce, A. (2006). El estrés como respuesta. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 37-48. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>
- Calvete, E. y Villa, A. (1997). *Programa "Deusto 14-16": II. Evaluación e Intervención en el estrés docente*. Mensajero.
- Carrillo, C., Ríos, M., Escudero, L. y Martínez, M. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*, 17(2), 304-314. [10.6018/eglobal.17.2.277251](https://doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251)
- Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. Uyapar.
- Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades. (2021). COVID-19. <https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/index.html>
- Chan, J., Lau, S., To, K., Cheng, V., Woo, P. y Yuen, K. (2015). Middle East Respiratory Syndrome Coronavirus: Another Zoonotic Betacoronavirus Causing SARS-Like Disease. *Clinical Microbiology Reviews*, 28(2), 465-522. [10.1128/CMR.00102-14](https://doi.org/10.1128/CMR.00102-14)

- Chappa, A. y Valle, W. (2020). *Estrés y desempeño laboral en docentes de la I.E. Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomaica.edu.pe/handle/autonomaica/1094>
- Chen, Y., Liu, Q. y Guo, D. (2020). Coronaviruses: genoma structure, replication, and pathogenesis. *J Med Virol*, 92(4), 418-423. 10.1002/jmv.25681
- Clínica Internacional. (2021). *¿Cuáles son las consecuencias del coronavirus en la salud mental?* <https://www.clinicainternacional.com.pe/blog/consecuencias-coronavirus-salud-mental/>
- Collantes, Y. (2021). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N°52005 Nuestra Señora de las Mercedes, Madre de Dios, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].1 <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62081>
- Congreso de la República del Perú. (2003, 17 de julio). *Ley General de Educación - Ley Nro. 28044*. MINEDU. [http://www.minedu.gob.pe/p/ley\\_general\\_de\\_educacion\\_28044.pdf](http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf)
- Congreso de la República del Perú. (2012, 23 de noviembre). *Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial*. Diario Oficial El Peruano.
- Congreso de la República del Perú. (2020, 15 de marzo). *Decreto Supremo N° 044-2020-PCM*. Diario El Peruano. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM\\_1864948-2.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM_1864948-2.pdf)
- Cook, T. y Reichardt, C. (2005). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. Ediciones Morata .
- Creswell, J. (2003). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Cuenca, R. (2000). *La evaluación docente en el Perú*. Instituto de Estudios Peruanos. [https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1176/Cuenca-Ricardo\\_Evaluacion-docente-Peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1176/Cuenca-Ricardo_Evaluacion-docente-Peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Delgado, G., Urbina, J. y Pain, O. (2017). *Necesidades formativas y condiciones institucionales en un grupo de docentes y directivos en el Perú*. Unesco y Consejo Nacional de Educación.
- Díaz, F. (2007). *Modelo para autoevaluar la práctica docente*. Wolters Kluwer España .
- Dohrenwend, B., Krasnoff, L., Askenay, A. y Dohrenwend, B. (1978). Exemplification of a method for scaling life events: the PERI Life Events Scale. *Journal of Health and Social Behavior*, 19(2), 205-229. <https://doi.org/10.2307/2136536>
- Dörnyei, Z. (2001). Motivation and motivating in the Foreign Language Classroom. *The Modern Language Journal*, 78(3), 273–284.
- Estrada, E., y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Ferreira, J. (2021). *Estrés laboral en docentes de la comuna de Quilpué en periodo de pandemia por COVID-19* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica Federico Santa María]. <https://hdl.handle.net/11673/50441>
- Fielding, A. (2020). *TEMA 15: Reseña del COVID-19*. McGraw-Hill.
- Fisher, S. (1986). *Stress and Strategy*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Flores, F., Gatica, F., Sánchez, M. y Martínez, A. (2017). Evolución de la evaluación del desempeño docente en la Facultad de Medicina; evidencia de validez y confiabilidad. *Investigación Educ. Médica*, 6(22), 96-103. [10.1016/j.riem.2016.06.004](https://doi.org/10.1016/j.riem.2016.06.004)
- Flores, M., Llanos, E., Rodríguez, N. y Salazar, M. (2021). Gestión del estrés antes - durante el confinamiento COVID 19 para mejorar desempeño docente en educación básica regular. *Rev. Hacedor*, 5(2), 107-118. <https://doi.org/10.26495/rch.v5i2.1934>
- Galan, S. y Camacho, E. (2012). *Estrés y salud: investigación básica y aplicada*. Manual Moderno.
- Galván, J. y Farías, G. (2018). Características Personales y Práctica Docente de Profesores Universitarios y su Relación con la Evaluación del Desempeño. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 11(2), 9-33. [10.15366/riee2018.11.2.001](https://doi.org/10.15366/riee2018.11.2.001)

- Gálvez, E. y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propós.represent.*, 6(2).  
10.20511/pyr2018.v6n2.236
- García, M. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*(43), 140-154.  
<https://doi.org/http:10.36097/rsan.v1i43.1412>
- Garza, R., Gonzáles, C., Pérez, I., Martínez, E. y Sanler, M. (2012). Concepción de un procedimiento utilizando herramientas cuantitativas para mejorar el desempeño empresarial. *Ingeniería industrial*, 33(3).  
<https://rii.cujae.edu.cu/index.php/revistaind/article/view/448>
- Gutiérrez, P., Morán, S. y Sanz, I. (2005). El estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *RELIEVE*, 11(1), 47-61.  
<https://www.redalyc.org/pdf/916/916111103.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill Education.
- Holmes, E., Connor, R., Perry, V., Tracey, I., Wessely, S. y Arseneault, L. (2020). Multidisciplinary research priorities for the COVID-19 pandemic: a call for action for mental health science. *The Lancet Psychiatry*, 7(6), 547-560. 10.1016/S2215-0366(20)30168-1
- Holmes, T. y Rahe, R. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychomatic Research*, 11(2), 213-218.  
[https://doi.org/10.1016/0022-3999\(67\)90010-4](https://doi.org/10.1016/0022-3999(67)90010-4)
- Hutt, R. (2020). *The economic effects of COVID-19 around the world*. World Economic Forum.
- Hwang, Y., Barlett, B., Greben, M. y Hand, K. (2017). A systematic review of mindfulness interventions for in-service teachers: a tool to enhance teacher wellbeing and performance. *Teach. Educ.*, 64, 26-42. 10.1016/j.tate.2017.01.015
- Imai, K. y Hosotani, R. (2011). Emotional experience, expression, and regulation of high-quality Japanese elementary school teachers. *Teach. Educ.*, 27, 1039-1048. 10.1016/j.tate.2011.03.010

- INFOMED. (2020). *Género Coronavirus*. Portales de temas de salud.  
<https://temas.sld.cu/coronavirus/coronavirus/>
- Juárez, R. (2021). *Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac - 2020* [Tesis de pregrado, Universidad José Carlos Mariátegui].  
<https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1122>
- Karasek, R. (1998). *Demand/control model: a social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behaviour development*. Encyclopedia of occupational health and safety.
- Kleim, B., Ehlers, A. y Glucksman, E. (2012). Investigating cognitive pathways to psychopathology: Predicting depression and posttraumatic stress disorder from early responses after assault. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 4, 527-537.
- Kú-Hernández, O. y Pool-Cibrián, W. (2017). Evaluación del desempeño docente en Yucatán: Un análisis a partir de las características de los docentes. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 9(2), 105-110.  
<https://doi.org/10.1016/j.jbhsi.2018.01.007>
- Lam, T., Shum, M., Zhu, H., Tong, Y., Ni, X. y Liao, Y. (2020). Identificación de coronavirus relacionados con el SARS-CoV-2 en pangolines malayos. *Nature*, 583(7815), 282-285. 10.1038/s41586-020-2169-0
- Lazarus, R. (2000). *Estrés y Emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud*. Descleé de Brouwer.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca.
- Lemos, S. y Suárez, S. (2000). *Trastornos psicofisiológicos*. Síntesis.
- Luna, E. y Torquemada, A. (2008). Los cuestionarios de evaluación de la docencia por los alumnos: balance y perspectiva de su agenda. *Revista electrónica de Investigación Educativa*, 10(1).  
<https://redie.uabc.mx/redie/article/view/201>
- Martínez, G., Guevara, A. y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-34.

- Matos, L., Reyes, U., Comas, A., Luévanos, A., Reyes, K., Guerrero, M., López, G., Arsta, A., Martínez, L., De Lara, J., Hernández, I. y Aguilar, E. (2020). Infecciones por Coronavirus y el nuevo COVID-19: Conceptos básicos. *Salud Jalisco*, 7(1), 9-14.
- Mayo Clinic. (2021). *Enfermedad del coronavirus 2019 (COVID-19). Síntomas y causas*. <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/coronavirus/symptoms-causes/syc-20479963>
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. MINEDU.
- Miranda, R. y Bazán, C. (2021). *Efectos de la pandemia de la COVID-19 en el bienestar de docentes de escuelas rurales multigrado*. Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE). <http://www.grade.org.pe/crear/archivos/Arti%CC%81culo-N-22-Bienestar-Docente.pdf>
- Moser, G. (2014). *Psicología ambiental: Aspectos de las relaciones individuo ambiente*. Ecoe.
- Nakao, M. (2010). Work-related stress and psychosomatic medicine. *BioPsychoSocial medicine*, 4(1), 1-8. <https://doi.org/10.1186/1751-0759-4-4>
- National Library of Medicine. (2021). *Datos de la secuencia génica del virus SARS-CoV-2 en la plataforma abierta Genbank*. NIH. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/sars-cov-2/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. OIT. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Critical preparedness, readiness and response actions for COVID-19*. WHO.
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020*. WHO.
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Informes de situación de COVID-19*. OMS. <https://www.paho.org/es/informes-situacion-covid-19>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Novel Coronavirus (2019-nCoV). Situation report-11: 31 January 2020*. WHO. <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/situation-reports/>

- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Novel Coronavirus (2019-nCoV). Situation report-22: 11 February 2020*. WHO.  
<https://www.who.int/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/situation-reports/>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Nuevo Coronavirus Brotes*. OMS.
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Pruebas diagnósticas para el SARS-CoV-2: Orientaciones provisionales*. OMS.  
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/335830/WHO-2019-nCoV-laboratory-2020.6-spa.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (19 de octubre de 2020). *Salud ocupacional: Estrés en el lugar de trabajo*. OMS.  
<https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
- Organización Panamericana de la Salud. (2021). *Respuesta a la emergencia por COVID-19 en Perú*. OPS/OMS.  
<https://www.paho.org/es/respuesta-emergencia-por-covid-19-peru>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2020). *COVID-19 en América Latina y el Caribe: Panorama de las respuestas de los gobiernos a la crisis*. OECD. [https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=132\\_132868-3ikx3m7ikl&title=Covid-19-en-America-Latina-y-el-Caribe-panorama-de-las-respuestas-de-los-gobiernos-a-la-crisis&\\_ga=2.112179716.1698368360.1634581213-650189142.1634581212](https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=132_132868-3ikx3m7ikl&title=Covid-19-en-America-Latina-y-el-Caribe-panorama-de-las-respuestas-de-los-gobiernos-a-la-crisis&_ga=2.112179716.1698368360.1634581213-650189142.1634581212)
- Parada, J. (2017). Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente. *Mundo Fesc*, 7(14), 42-56.  
<https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/140>
- Parra, R. (2011). Liderazgo transformacional del director y desempeño laboral de los docentes. *Revista científica digital del centro de investigación y estudios gerenciales*, 2(2), 54-72.  
[https://www.grupocieg.org/archivos\\_revista/2-2-5%20\(54-72\)%20Parra%20Rosibel%20rcieg%20noviembre%2011\\_articulo\\_id70.pdf](https://www.grupocieg.org/archivos_revista/2-2-5%20(54-72)%20Parra%20Rosibel%20rcieg%20noviembre%2011_articulo_id70.pdf)

- Peiro, J. y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*, 29(1), 66-82. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829109>
- Quero, Y., Mendoza, F. y Torres, Y. (2014). Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica. *Negotium*, 9(27), 22-33. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230409001>
- Quispe, F. y García, G. (2020). Impacto psicológico del COVID-19 en la docencia de la Educación Básica Regular. *Revista de Investigación Científica y Tecnología Alpha Centauri*, 1(2), 30-41. <https://doi.org/10.47422/ac.v1i2.10>
- Ruedan, M. y Díaz, F. (2004). *La evaluación de la docencia en la universidad: Perspectiva desde la investigación y la intervención profesional*. Plaza y Valdes.
- Salín, R. (1997). *Bases Bioquímicas y Farmacológicas de la Neuropsiquiatría*. Mac Graw Hill Interamericana.
- Sandín, M. (2003). *Investigación cualitativa en educación: Fundamentos y tradiciones*. McGraw-Hill.
- Selamat, N., Samsu, N. y Kamalu, N. (2013). The impact of organizational climate on teachers job performace. *EJournal Educational Research*, 2(1). 10.5838/erej.2013.21.06
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. McGraw Hill.
- Selye, H. (1973). The Evolution of the Stress Concept: The originator of the concept traces its development from the discovery in 1936 of the alarm reaction to modern therapeutic applications of syntoxic and catatoxic hormones. *American Scientist*, 61(6), 692-699.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27-41. 10.1037//1076-8998.1.1.27
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27-41. 10.1037//1076-8998.1.1.27
- Su, S., Wong, G., Shi, W., Liu, J., Lai, A. y Zhou, J. (2016). Epidemiology, genetic recombination, and pathogenesis of coronavirus. *Trends Micorbiol*, 24(6), 490-502. 10.1016/j.tim.2016.03.003

- Tejedor, F. (2012). Evaluación del desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(1), 318-327.  
<https://revistas.uam.es/riee/article/view/4447>
- Vázquez, F., Muñoz, R. y Becoña, E. (2000). Depresión: diagnóstico, modelos teóricos y tratamiento a finales del siglo XX. *Psicología Conductual*, 8(3), 417-449.
- Velayos, J. (2010). *Para pensar evolucionismo, mente y cerebro, genero y estrés*. Eunsa.
- Vesely , A., Saklofske, D. y Leschied, A. (2013). Teachers-the vital resource: the contribution of emotional intelligence to teacher efficacy and well-being. *Can. J. School Psychol*, 28, 71-89.  
10.1177/0829573512468855
- World Health Organization. (2019). *Infection prevention and control during health care for probable or confirmed cases of Middle East respiratory syndrome coronavirus (MERS-CoV) infection: interim guidance*. WHO. World Health Organization.
- World Health Organization. (2021). *Coronavirus disease (COVID-19) pandemic*. WHO. <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>
- Zambrano, R., Meda, R. y Lara, B. (2005). Evaluación de profesores universitarios por parte de los alumnos mediante el Cuestionario de Evaluación de Desempeño Docente (CEDED). *Revista de educación y desarrollo*, 2(4).  
<https://www.imbiomed.com.mx/articulo.php?id=97811>
- Zavala, S. (2021). *Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de La Oroya* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú].  
<http://hdl.handle.net/20.500.12894/6613>
- Zhao, W., Song, S., Chen, M., Zou, D., Ma, L. y Ma, Y. (2020). El nuevo recurso de coronavirus de 2019. *Herencia*(42), 212-221. 10.16288 / j.yczz .20-030

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA					
<b>TÍTULO: ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE EDUCACIÓN DE LA I.E. MARISCAL CÁCERES EN PANDEMIA COVID-19, DISTRITO DE CIUDAD NUEVA - TACNA, 2021.</b> <b>ESTUDIANTE: JOANA ERIKA POLO INCISO Y LISBETH AHISA COLQUE COLQUE</b>					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021?	Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.	Existe una correlación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.	<b>Variable independiente (X):</b>  Estrés laboral	<b>Dimensión 1:</b> Ansiedad.  <b>Dimensión 2:</b> Depresión.  <b>Dimensión 3:</b> Creencias desadaptativas.  <b>Dimensión 4:</b> Presiones.  <b>Dimensión 5:</b> Desmotivación.  <b>Dimensión 6:</b> Mal afrontamiento.	<b>Enfoque</b> Cuantitativo <b>Método</b> Descriptivo <b>Tipo</b> Descriptivo - correlacional <b>Nivel de estudio</b> Básico <b>Diseño</b> No experimental.  <b>Población</b> Docentes de la I.E. Mariscal Cáceres, Tacna, 2021. <b>Muestra</b> 71 docentes de la I.E. Mariscal Cáceres, Tacna, 2021.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			
<b>Problema Específico 1:</b> ¿Qué relación tiene el estrés laboral con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021?	<b>Objetivo Específico 1:</b> Determinar la relación que tiene el estrés laboral con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.	<b>Hipótesis Específico 1:</b> El estrés laboral se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.			

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<b>Problema Específico 2:</b> ¿Qué relación tiene el estrés laboral con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021?	<b>Objetivo Específico 2:</b> Determinar la relación que tiene el estrés laboral con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.	<b>Hipótesis Específico 2:</b> El estrés laboral se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.	<b>Variable dependiente (Y):</b>  Desempeño laboral	<b>Dimensión 1:</b> Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	<b>Técnicas e instrumentos de recolección de información</b> Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario  <b>Instrumentos</b> Variable X: Escala de Estrés Docente (ED-6), Adaptación hispana Gutiérrez, Morán y Sanz (2005), Adaptación Peruana Samanamud (2019). Variable Y: Cuestionario Desempeño Docente, MINEDU (2012).  <b>Técnica de análisis de datos</b> Tablas de Frecuencia y Correlación Rho de Spearman
<b>Problema Específico 3:</b> ¿Qué relación tiene el estrés laboral con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021?	<b>Objetivo Específico 3:</b> Determinar la relación que tiene el estrés laboral con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.	<b>Hipótesis Específico 3:</b> El estrés laboral se relaciona significativamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.		<b>Dimensión 2:</b> Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	
<b>Problema Específico 4:</b> ¿Qué relación tiene el estrés laboral con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021?	<b>Objetivo Específico 4:</b> Determinar la relación que tiene el estrés laboral con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.	<b>Hipótesis Específico 4:</b> El estrés laboral se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en los profesionales de educación de la I.E. Mariscal Cáceres en pandemia COVID-19, distrito de Ciudad Nueva - Tacna, 2021.		<b>Dimensión 3:</b> Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	
				<b>Dimensión 4:</b> Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos y Ficha de Validación Juicio de Expertos.



### CUESTIONARIO ESCALA DE ESTRÉS DOCENTE ED-6 Adaptación hispana Gutiérrez, Morán y Sanz (2005) Adaptación peruana Samanamud (2019)



Nro.: \_\_\_\_\_. Fecha: \_\_\_\_ de diciembre de 2021.

A continuación, se presenta una serie de afirmaciones donde usted deberá mostrar su acuerdo en una escala de cinco números, de forma que el 1 indicará el máximo desacuerdo y el 5 el máximo acuerdo; utilice los números intermedios de manera adecuada. Recuerde que no existe contestaciones buenas o malas, por lo cual se le pide que responda con total sinceridad. La contestación es anónima y confidencial. De antemano se le agrade por su colaboración.

#### Questionario

Nº	Ítem	Valoración	
		Total Desacuerdo	Total Acuerdo

Ansiedad						
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.	1	2	3	4	5
2	Recurso al consumo de sustancias (tila, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.	1	2	3	4	5
3	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	1	2	3	4	5
4	Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
5	Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	1	2	3	4	5
6	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	1	2	3	4	5
7	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	1	2	3	4	5
8	Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	1	2	3	4	5
9	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.	1	2	3	4	5
10	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.	1	2	3	4	5
11	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	1	2	3	4	5
12	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	1	2	3	4	5
13	Hay tareas laborales que afronto con temor.	1	2	3	4	5
14	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	1	2	3	4	5
15	En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	1	2	3	4	5
16	Los problemas laborales me ponen agresivo.	1	2	3	4	5
17	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
18	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	1	2	3	4	5
19	En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	1	2	3	4	5

<b>Depresión</b>						
20	A menudo siento ganas de llorar.	1	2	3	4	5
21	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.	1	2	3	4	5
22	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.	1	2	3	4	5
23	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	1	2	3	4	5
24	Me cuesta trabajo tirar por la vida.	1	2	3	4	5
25	Tengo la sensación de estar desmoronándome.	1	2	3	4	5
26	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	1	2	3	4	5
27	Me falta energía para afrontar la labor del profesor.	1	2	3	4	5
28	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	1	2	3	4	5
29	A veces pienso que el mundo es una basura.	1	2	3	4	5

<b>Creencias desadaptativas</b>						
30	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	1	2	3	4	5
31	Me pagan por enseñar no por formar personas.	1	2	3	4	5
32	Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	1	2	3	4	5
33	El salario del profesor es muy poco motivador.	1	2	3	4	5
34	Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
35	Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	1	2	3	4	5
36	Incluir alumnos con N.E.E. en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	1	2	3	4	5
37	Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	1	2	3	4	5
38	La política educativa pide mucho a cambio de poco.	1	2	3	4	5
39	La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	1	2	3	4	5
40	La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.	1	2	3	4	5
41	La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.	1	2	3	4	5

<b>Presiones</b>						
42	Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil.	1	2	3	4	5
43	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	1	2	3	4	5
44	En mis clases hay buen clima de trabajo. *	1	2	3	4	5
45	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones. *	1	2	3	4	5
46	Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.	1	2	3	4	5
47	Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	1	2	3	4	5
48	Se me hace muy duro terminar el curso.	1	2	3	4	5
49	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	1	2	3	4	5
50	Me siento desbordado por el trabajo.	1	2	3	4	5
51	A veces trato de eludir responsabilidades.	1	2	3	4	5

<b>Desmotivación</b>						
52	Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente. *	1	2	3	4	5
53	Me siento quemado por este trabajo.	1	2	3	4	5
54	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad. *	1	2	3	4	5
55	Estoy lejos de la autorrealización laboral.	1	2	3	4	5
56	He perdido la motivación por la enseñanza.	1	2	3	4	5
57	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	1	2	3	4	5
58	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante. *	1	2	3	4	5
59	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	1	2	3	4	5
60	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	1	2	3	4	5
61	Los padres me valoran positivamente como profesor. *	1	2	3	4	5
62	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer.	1	2	3	4	5
63	El trabajo me resulta monótono.	1	2	3	4	5
64	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	1	2	3	4	5
65	Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo *	1	2	3	4	5

<b>Mal afrontamiento</b>						
66	Me animo fácilmente cuando estoy triste. *	1	2	3	4	5
67	El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora. *	1	2	3	4	5
68	Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo. *	1	2	3	4	5
69	Mis relaciones con los "superiores" son difíciles.	1	2	3	4	5
70	La organización del centro me parece buena. *	1	2	3	4	5
71	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea. *	1	2	3	4	5
72	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo. *	1	2	3	4	5
73	Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. *	1	2	3	4	5
74	Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera. *	1	2	3	4	5
75	El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	1	2	3	4	5
76	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros. *	1	2	3	4	5
77	Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales. *	1	2	3	4	5

***¡Gracias por participar!***



**CUESTIONARIO  
DESEMPEÑO DOCENTE  
Ministerio de Educación del Perú (2012)**



**Nro.:** \_\_\_\_\_.

**Fecha:** \_\_\_\_ de diciembre de 2021.

Seguidamente, se presenta una serie de afirmaciones las cuales se encuentran relacionadas al desempeño laboral del profesional de educación. Se le agradecería que responda cada una de las afirmaciones marcando con un aspa (X) de acuerdo a su punto de vista y experiencias de su quehacer profesional. Cabe mencionar que, no existen respuestas buenas ni malas. De esta manera, la escala implica 40 preguntas de las cuales debe responder en su totalidad.

**Cuestionario**

Nº	Ítem	Valoración				
		Nunca	Casi nunca	Alguna vez	Casi siempre	Siempre

**Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	1	2	3	4	5
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	1	2	3	4	5
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	1	2	3	4	5
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados	1	2	3	4	5
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	1	2	3	4	5
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	1	2	3	4	5
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	1	2	3	4	5
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	1	2	3	4	5
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	1	2	3	4	5
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	1	2	3	4	5

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	1	2	3	4	5
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	1	2	3	4	5
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	1	2	3	4	5
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	2	3	4	5
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	1	2	3	4	5
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	1	2	3	4	5
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	1	2	3	4	5
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	1	2	3	4	5
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	1	2	3	4	5
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	1	2	3	4	5
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	1	2	3	4	5
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	1	2	3	4	5
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	1	2	3	4	5
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	2	3	4	5
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	5
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	1	2	3	4	5
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	1	2	3	4	5
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	1	2	3	4	5
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	1	2	3	4	5

<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>						
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	1	2	3	4	5
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	1	2	3	4	5
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	1	2	3	4	5
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	1	2	3	4	5
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	1	2	3	4	5
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	1	2	3	4	5

<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>						
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	1	2	3	4	5
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	1	2	3	4	5
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	1	2	3	4	5
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	1	2	3	4	5
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	1	2	3	4	5

***¡Gracias por participar!***

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE EDUCACIÓN DE LA I.E. MARISCAL CÁCERES EN PANDEMIA COVID-19, DISTRITO DE CIUDAD NUEVA - TACNA, 2021.**

Nombre del Experto: Mg. Tito Flores Tiznado

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

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

### III. OBSERVACIONES GENERALES

Puede aplicarse el instrumento

Nombre:  
No. DNI: 00484320



  
Mg. TITO FLORES TIZNADO  
PSICÓLOGO  
C.Ps.P. 4929

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

Graduado	Grado o Título	Institución
FLORES TIZNADO, TITO MANUEL DNI 00484320	<b>BACHILLER EN PSICOLOGIA</b> Fecha de diploma: 13/05/94 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
FLORES TIZNADO, TITO MANUEL DNI 00484320	<b>PSICOLOGO</b> Fecha de diploma: 05/02/96 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
FLORES TIZNADO, TITO MANUEL DNI 00484320	<b>MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA</b> Fecha de diploma: 17/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/08/2013 Fecha egreso: 05/12/2013	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE EDUCACIÓN DE LA I.E. MARISCAL CÁCERES EN PANDEMIA COVID-19, DISTRITO DE CIUDAD NUEVA - TACNA, 2021.**

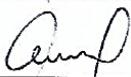
Nombre del Experto: **Mgr. Ricardo Martin De La Cruz Berríos**

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

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

### III. OBSERVACIONES GENERALES

Puede aplicarse el instrumento

  
 Ricardo M. De la Cruz Berríos  
PSICÓLOGO  
C.Ps.P. 12490

Ricardo Martin De La Cruz Berríos  
No. DNI: 29424812

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

Graduado	Grado o Título	Institución
DE LA CRUZ BERRIOS, RICARDO MARTIN DNI 29424812	<b>PSICOLOGO</b> Fecha de diploma: 10/11/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
DE LA CRUZ BERRIOS, RICARDO MARTIN DNI 29424812	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 19/09/1997 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
DE LA CRUZ BERRIOS, RICARDO MARTIN DNI 29424812	<b>LICENCIADO EN EDUCACION</b> CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 13/12/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
DE LA CRUZ BERRIOS, RICARDO MARTIN DNI 29424812	<b>BACHILLER EN PSICOLOGIA</b> Fecha de diploma: 05/05/2006 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
DE LA CRUZ BERRIOS, RICARDO MARTIN DNI 29424812	<b>MAESTRO EN PSICOLOGÍA</b> EDUCATIVA Fecha de diploma: 19/08/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 22/06/2013 Fecha egreso: 31/08/2018	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación : **ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE EDUCACIÓN DE LA I.E. MARISCAL CÁCERES EN PANDEMIA COVID-19, DISTRITO DE CIUDAD NUEVA - TACNA, 2021.**

Nombre del Experto : **MAG. PILAR EDITH COAQUIRA CHAMBI**

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

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

### III. OBSERVACIONES GENERALES

Nombre: \_\_\_\_\_  
No. DNI: 29640778

  
Mg. Pilar Edith Coaquira Chambi  
Psicóloga  
C.Ps. P.: 13528

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

Graduado	Grado o Título	Institución
COAQUIRA CHAMBI, PILAR EDITH DNI 29640778	<b>PSICOLOGO</b> Fecha de diploma: 08/09/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
COAQUIRA CHAMBI, PILAR EDITH DNI 29640778	<b>BACHILLER EN PSICOLOGIA</b> Fecha de diploma: 31/01/2000 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
COAQUIRA CHAMBI, PILAR EDITH DNI 29640778	<b>MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA</b> Fecha de diploma: 23/09/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

## Anexo 3. Consentimiento informado.

ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LO  

Preguntas Respuestas **71** Configuración

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad de colocar el objetivo general de la investigación. Al participar del estudio, deberá resolver dos cuestionario. Los cuáles serán respondidos de forma anónima.

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, por ello. Las responsables de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes. no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrado por el/los Investigador/as, y acepto voluntariamente, participar del estudio, habiéndome informado sobre el propósito de la investigación.

Habiendo leído y comprendido las condiciones previas: ¿desea participar en la investigación? \*

Sí

No

Nombre y apellido: \*

Dannia Inés Villazana Catacora

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows.





M	Variable Dependiente: Desempeño Docente																																													
	D1: Dominio I										D2: Dominio II																			D3: Dominio III					D4: Dominio IV											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40						
1	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	2	4	2	4	5		
2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	2	5	5					
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5		
5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5			
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5			
7	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4		
8	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4			
9	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5		
10	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
11	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3		
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
13	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5			
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5
15	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	4	3	5	5	5			
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4			
17	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4		
18	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5			
19	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5			
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	5	5	5				
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5		
22	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	5	5	5	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	4	5		
23	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5		
24	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5		
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
27	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	
28	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4		
29	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
32	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5		
33	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4		
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
35	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

M	Variable Dependiente: Desempeño Docente																																																			
	D1: Dominio I										D2: Dominio II																			D3: Dominio III					D4: Dominio IV																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40												
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4												
37	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5				
38	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5						
39	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
40	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5					
41	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4					
42	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
43	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5				
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
46	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5		
47	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5			
48	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5		
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
50	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5		
51	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4			
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2			
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
54	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2			
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
56	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3			
57	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	5		
58	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
59	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
61	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5		
62	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4			
63	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1			
64	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5			
65	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4			
66	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
67	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	1	1	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1			
68	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4	2	5	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5	5	5				
69	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
70	3	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	
71	1	2	2	3	1	1	3	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	

## Anexo 5. Carta de presentación.



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chincha Alta, 04 de diciembre del 2021

### OFICIO N°522-2021-UAI-FCS

I.E MARISCAL CACERES  
LUISA ESTHER LLANOS SUCAPUCA  
DIRECTORA DE LA I.E  
AV. INTERNACIONAL 1249, TACNA, CIUDAD NUEVA

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



  
Mg. Giorgio A. Aquije Cárdenas  
DECANO (e)  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

## CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

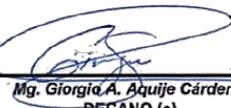
Hace Constar:

Que, COLQUE COLQUE, LISBETH AHISA, identificada con DNI 77478467 Y POLO INCISO, JOANA ERIKA, identificada con DNI 41087092 del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **“ESTRES LABORAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE EDUCACION DE LA I.E MARISCAL CACERES EN PANDEMIA COVID-19, DISTRITO DE CIUDAD NUEVA – TACNA, 2021”**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 04 de diciembre del 2021



  
**Mg. Giorgia A. Aquije Cárdenas**  
DECANO (e)  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

## Anexo 6. Constancia de aplicación.



UNIDAD DE  
GESTIÓN  
EDUCATIVA  
LOCAL TACNA

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MARISCAL CACERES”**

Av. Internacional N° 1249 - FONDO: 310933

[Mariscalcaceres82@yahoo.es](mailto:Mariscalcaceres82@yahoo.es)



Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Tacna, 30 de diciembre del 2021

Señor: Mg. Giorgio Aquije Cárdenas

Decano de la Facultad Ciencias de la Salud - Universidad Autónoma de Ica

Asunto: CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y manifestarle que las estudiantes **JOANA ERIKA POLO INCISO**, con DNI N 41087092 y **LISBETH AHISA COLQUE COLQUE**, con DNI 77478467, han realizado la aplicación de las encuestas a los docentes en la entidad que está bajo mi dirección, la misma que se ha realizado de forma virtual, para su tesis titulado: **“ESTRES LABORAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE EDUCACION DE LA I.E MARISCAL CACERES EN PANDEMIA COVID-19, DISTRITO DE CIUDAD NUEVA –TACNA, 2021”**

En esta oportunidad hago propicio la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atte.



  
Mgr. Luisa Esther Utreras Suñepalca  
DORA  
I.E. 42218 MARISCAL CACERES

Archivo  
LELLS/Dir.

## Anexo 7. Evidencia de recolección de información.



UNIDAD DE  
GESTIÓN  
EDUCATIVA  
LOCAL TACNA

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MARISCAL CACERES"**

Av. Internacional N° 1249 - FONDO: 310933

[Mariscalcaceres82@yahoo.es](mailto:Mariscalcaceres82@yahoo.es)



Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Tacna, 06 de diciembre del 2021

Señor: Mg. Giorgio Aquije Cárdenas

Decano de la Facultad Ciencias de la Salud - Universidad Autónoma de Ica

Asunto: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Tengo el grado de dirigirme a usted, para manifestarle que se **AUTORIZA** a las estudiantes **LISBETH AHISA COLQUE COLQUE**, con DNI 77478467 y **JOANA ERIKA POLO INCISO**, con DNI 41087092 para realizar su trabajo de investigación titulado: **"ESTRES LABORAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE EDUCACION DE LA I.E MARISCAL CACERES EN PANDEMIA COVID-19, DISTRITO DE CIUDAD NUEVA –TACNA, 2021"** donde se brindara las facilidades del caso, en la gran unidad a mi mando.

Sin otro particular, es propicio la ocasión para renovarle mi consideración más distinguida y estima personal.

Atte.



  
Mg. Luisa Esther Ulanos Suñiguada  
DORA  
I.E. 42218 MARISCAL CACERES

Archivo  
LELLS/Dir.



## COMUNICADO

Se comunica a los **DOCENTES DE INICIAL, PRIMARIA Y SECUNDARIA**, que la HERMANA de una colega nuestra, viene realizando la investigación: **El estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en los profesionales de educación de la IE Mariscal Cáceres en pandemia COVID 19, Distrito de Ciudad Nueva – Tacna, 2021**. Motivo por el cual se solicita al personal docente llenar la encuesta del formulario drive que se indica:

<https://forms.gle/XkgrLo6aQSJjGCds6>

Nota

**Para agradecer su participación las investigadoras han organizado un sorteo de premios para el 30 de diciembre del presente.**

**CUESTIONARIO DESEMPÑO DOCENTE**

Seguidamente, se presenta una serie de afirmaciones las cuales se encuentran relacionadas al desempeño laboral del profesional de educación. Se le agradecería que responda cada una de las afirmaciones marcando con un aspá (X) de acuerdo a su punto de vista y experiencias de su quehacer profesional. Cabe mencionar que, no existen respuestas buenas ni malas. De esta manera, la escala implica 40 preguntas de las cuales debe responder en su totalidad

1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales. \*

Nunca  
 Casi nunca  
 Alguna vez  
 Casi siempre  
 siempre

2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña. \*Actividad de Verificación

**CUESTIONARIO ESCALA DE ESTRÉS DOCENTE ED-6**

A continuación, se presenta una serie de afirmaciones donde usted deberá mostrar su acuerdo en una escala de cinco números, de forma que el 1 indicará el máximo desacuerdo y el 5 el máximo acuerdo; utilice los números intermedios de manera adecuada. Recuerde que no existe contestaciones buenas o malas, por lo cual se le pide que responda con total sinceridad. La contestación es anónima y confidencial. De antemano se le agrade por su colaboración.

1. Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales. \*

	1	2	3	4	5	
Total desacuerdo	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Total acuerdo

2. Recorro al consumo de sustancias (fita, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar. \*

	1	2	3	4	5	
Total desacuerdo	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Total acuerdo

## Anexo 8. Informe de Turnitin

### ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE EDUCACIÓN DE LA I.E. MARISCAL CÁCERES EN PANDEMIA COVID-19, DISTRITO DE CIUDAD NUEVA – TACNA, 2021

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
2	<a href="https://repositorio.autonomaedica.edu.pe">repositorio.autonomaedica.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
3	<a href="https://repositorio.upt.edu.pe">repositorio.upt.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://www.uv.es">www.uv.es</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://www.medigraphic.com">www.medigraphic.com</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="https://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a> Fuente de Internet	1%