

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS**



**ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS PROFESORES  
DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DURANTE EL CONFINAMIENTO POR EL  
COVID-19 EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MODELO SAN ANTONIO –  
MOQUEGUA, 2021.**

**TESIS**

**Presentada por:**

**Bach. Ayerim Marleny Flores Becerra**

**ORCID: 0000-0002-4640-193X**

**Asesor:**

**Mtra. Jenny Gabriela Huayta Curo**

**ORCID: 0000-0002-7499-5683**

**Para obtener el Grado Académico de:**

**MAESTRO EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

**TACNA – PERÚ**

**2022**

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS**

**Tesis**

“ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS PROFESORES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DURANTE EL CONFINAMIENTO POR EL COVID-19 EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MODELO SAN ANTONIO–MOQUEGUA, 2021”

Presentada por:

Bach. Ayerim Marleny Flores Becerra

ORCID: 0000-0002-4640-193X

Tesis sustentada y aprobada el 23 de setiembre del 2022; ante el siguiente jurado examinador:

**PRESIDENTE:** Mag. Juan Carlos Romaina Flores

**SECRETARIO:** Mag. Victor Samuel Damaso Márquez Tirado

**VOCAL:** Mag. Elena Miriam Chávez Gárces

**ASESOR:** Mtra. Jenny Gabriela Huayta Curo

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Ayerim Marleny Flores Becerra, en calidad de egresada de la Maestría en Gestión y Políticas Públicas de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificada con DNI N° 46859845, soy autora de la tesis titulada: “ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS PROFESORES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DURANTE EL CONFINAMIENTO POR EL COVID-19 EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MODELO SAN ANTONIO–MOQUEGUA, 2021”.

### DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser la única autora del texto entregado para obtener el grado académico de; MAESTRO EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 23% de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la Institución Educativa, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedora de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente LA UNIVERSIDAD y a terceros, de

cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Moquegua, 23 de setiembre del 2022.



.....  
Ayerim Marleny Flores Becerra  
DNI N° 46859845

## DEDICATORIA

*A mi madre y a mi padre porque son mi motivación de superación y éxito profesional y personal; a mis abuelitos en el cielo porque siempre me guían y bendicen; y, a nuestro Señor que siempre está conmigo en todas mis metas y sueños.*

## AGRADECIMIENTOS

*Mi profundo agradecimiento a la I.E. Modelo San Antonio de Moquegua, por permitirme realizar el recojo de datos para el proceso de mi estudio.*

*De igual manera, infinitos agradecimientos a la Universidad Privada de Tacna y a los docentes de la Escuela de Postgrado por compartir sus experiencias y conocimientos para lograr ser mejores profesionales.*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PÁGINA DE JURADO.....	ii
DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD .....	iii
DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTOS .....	vi
INDICE DE CONTENIDOS .....	vii
INDICE DE TABLAS Y FIGURAS .....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN .....	12
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA</b>	
1.1. Planteamiento del problema.....	13
1.2. Formulación del problema .....	16
1.2.1. Interrogante principal.....	16
1.2.2. Interrogantes específicas .....	16
1.3. Justificación de la investigación.....	16
1.4. Objetivos de la investigación .....	18
1.4.1. Objetivo general.....	18
1.4.2. Objetivos específicos .....	18
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Antecedentes de la investigación .....	19
2.2. Bases teóricas.....	23
2.3. Definición de conceptos.....	31
<b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1. Hipótesis.....	33
3.1.1. Hipótesis general.....	33
3.1.2. Hipótesis específicas .....	33
3.2. Operacionalización de variables .....	34
3.3. Tipo de investigación .....	35
3.4. Nivel de investigación.....	35

3.5. Diseño de investigación .....	35
3.6. Ámbito y tiempo social de la investigación .....	36
3.7. Población y muestra .....	36
3.7.1. Población.....	36
3.7.2. Muestra .....	36
3.8. Procedimiento, técnicas e instrumentos .....	37
3.8.1. Técnicas .....	37
3.8.2. Instrumentos.....	37
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	
4.1. Presentación de resultados por variables.....	38
4.2. Contratación de hipótesis.....	47
4.3. Discusión de resultados.....	52
CONCLUSIONES .....	54
RECOMENDACIONES .....	56
REFERENCIAS .....	58
APÉNDICE .....	60
- Matriz de consistencia	
- Instrumentos	
- Data	
- Ficha Técnica de Instrumentos	



## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables .....	34
Tabla 2. Población del estudio .....	36
Tabla 3. Estrés laboral.....	38
Tabla 4. Agotamiento emocional .....	39
Tabla 5. Despersonalización .....	40
Tabla 6. Realización personal .....	41
Tabla 7. Desempeño profesional.....	42
Tabla 8. Desarrollo profesional.....	43
Tabla 9. Participación en la acción directiva .....	44
Tabla 10. Relaciones interpersonales .....	45
Tabla 11. Habilidades para la enseñanza .....	46
Tabla 12. Prueba de normalidad.....	47
Tabla 13. Correlación entre estrés laboral y desempeño profesional.....	48
Tabla 14. Correlación entre cansancio emocional y desempeño profesional .....	49
Tabla 15. Correlación entre despersonalización y desempeño profesional .....	40
Tabla 16. Correlación entre realización personal y desempeño profesional.....	51
Figura 1. Estrés laboral .....	38
Figura 2. Agotamiento emocional.....	39
Figura 3. Despersonalización .....	30
Figura 4. Realización personal.....	41
Figura 5. Desempeño profesional .....	42
Figura 6. Desarrollo profesional .....	43
Figura 7. Participación en la acción directiva .....	44
Figura 8. Relaciones interpersonales.....	45
Figura 9. Habilidades para la enseñanza.....	46

## RESUMEN

El estudio, como objetivo general versa en determinar la medida en que el estrés laboral se relaciona con el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021 y la hipótesis general versa en que el estrés laboral se relaciona significativamente en el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021.

Nuestro estudio es de tipo básico de nivel descriptivo correlacional con diseño no experimental que busco demostrar la existencia de relación entre las variables de estudio. La muestra es no probabilística, usamos los cuestionarios como instrumentos bajo la técnica de la encuesta la que se aplicó a la población de estudio en un número de 44 profesores de la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua.

Los resultados de nuestro estudio muestran que, el estrés laboral no se relaciona significativamente con en el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021 pues el coeficiente de correlación es de  $r = -,199$  correlación negativa muy baja, con  $p\text{-valor} = ,195$ , valor mayor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  significa que no existe correlación significativa entre las variables y por lo tanto se acepta la hipótesis  $H_0$  rechazando la  $H_a$ .

Palabras claves:

Estrés laboral y desempeño profesional.

## ABSTRACT

The study, as a general objective that deals with, determine the extent to which work stress is related to the professional performance of secondary education teachers during confinement by COVID-19 at San Antonio High School of Moquegua, 2021 and the general hypothesis is that work stress is significantly related to the professional performance of secondary education teachers during confinement by COVID-19 at San Antonio High School of Moquegua, 2021.

Our study is of a basic type of correlational descriptive level with a non-experimental design seeking to demonstrate the existence of a relationship between the study variables. The sample is no probabilistic; we use the questionnaires as instruments under the survey technique which was applied to the study sample in a number of 44 teachers of San Antonio High School of Moquegua, 2021.

The results of our study show that work stress is not significantly related to the professional performance of secondary education teachers during confinement by COVID-19 at San Antonio High School of Moquegua, 2021 since the correlation coefficient is of  $r = -, 199$  very low negative correlations, with  $p\text{-value} = . 195$ , value greater than the level of significance  $\alpha = 0.05$  means that there is no significant correlation between the variables and therefore the hypothesis  $H_0$  is accepted rejecting the  $H_a$ .

Keywords:

Work stress and professional performance.

## INTRODUCCIÓN

Nuestro estudio, contribuyó a evidenciar la problemática sobre el estrés laboral y desempeño profesional de los profesores y a partir de allí proponer estrategias de solución, y finalmente el estudio se convertirá en una valiosa herramienta como fundamento teórico para quienes deseen realizar un trabajo similar.

El estudio lo realizamos para demostrar la relación entre las variables, y proponer soluciones en la Institución Educativa Modelo de San Antonio, por lo que ha generado gran interés por parte de los directivos, asimismo damos fe de que el estudio se manejó dentro de los parámetros técnicos de la investigación científica, lo cual garantiza un soporte de confiabilidad para las personas interesadas.

La estructura del informe es:

**Capítulo I:** El problema de la investigación, refleja el planteamiento del problema, la formulación del problema, los objetivos, la justificación de la investigación.

**Capítulo II:** Marco teórico, comprende los antecedentes, las bases teóricas y definición de conceptos.

**Capítulo III:** Marco metodológico, aborda la hipótesis, operacionalización de variables, tipo, nivel, diseño de investigación, población, muestra, procedimientos, técnicas e instrumentos de investigación.

**Capítulo IV:** Resultados, presenta los resultados por variables y dimensiones, la prueba de las hipótesis y la discusión de los resultados.

Continúa con las conclusiones y recomendaciones y finalmente, las referencias bibliográficas y anexos.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.1. Planteamiento del problema**

Desde diciembre del 2019, el mundo entero viene enfrentando la aparición de un nuevo virus llamado coronavirus que provoca una enfermedad mortal e infecciosa denominada COVID-19 que se originó en Wuhan, República Popular China; esparciéndose gradualmente por todo el mundo, provocando alteraciones en el sistema respiratorio principalmente en los pulmones y corazón, además de fatiga, dolores musculares y corporales, fiebre y/o escalofríos, náuseas, vómitos, diarrea, etc., en las personas que la padecen. En ese sentido, la Organización Mundial de Salud, a consecuencia, de los alarmantes niveles de propagación y gravedad, y por los impresionantes niveles de inacción, declara y llega a la conclusión de que el COVID-19 es una pandemia. Como consecuencia, diversos países decretaron medidas y protocolos de protección, como el aislamiento social obligatorio, cierre de fronteras, suspensión de vuelos internacionales, restricción del tránsito de la población, etc., con el fin de ralentizar la propagación de esta nueva pandemia.

En nuestro país, el primer caso por el COVID-19 fue confirmado el 6 de marzo del 2020 en la Ciudad de Lima, el brote epidémico fue anunciado el 17 de marzo del mismo año, con el pasar de los días, el virus se expandió en todo el territorio nacional, en consecuencia, el 15 de marzo, el Gobierno decretó estado de emergencia y aislamiento social obligatorio a nivel nacional, el 18 de marzo se decretó el toque de queda nocturno y dominical como medidas para frenar el brote epidémico y generar conciencia en la población. En adelante, se implementaron otras medidas de protección, como los aislamientos focalizados

y la flexibilización del toque de queda, cuarentena total y/o parcial, etc., hasta la llamada segunda ola de enero del 2021. En la actualidad, según el portal web del Gobierno, se han registrado 197,102 fallecidos en nuestro país.

Esta nueva enfermedad no solo nos hizo enfrentar la pérdida de nuestros seres queridos, sino además afectó a sectores fundamentales como el educativo principalmente, dado que el 12 de marzo del 2020, el Ministerio de Educación decide postergar el inicio de clases en Instituciones Públicas y Privadas. La suspensión de clases, obligó al Ministerio de Educación replantear nuevas herramientas en el marco de la educación a distancia, como el Programa “Aprendo en Casa”, clases virtuales como medida de contingencia, a través de la radio, televisión e internet a partir del 6 de abril del 2020. La respuesta no fue del todo positiva por parte de los alumnos, profesores y padres de familia, puesto que se mostró la insatisfacción de la educación a distancia.

No se puede garantizar que tanto alumnos como profesores cuenten con las condiciones óptimas y suficientes para enfrentar este nuevo proceso de educación a distancia para mejorar el aprendizaje de los alumnos. Las condiciones a las que nos referimos pueden ser materiales, físicas, personales y/o emocionales. En consecuencia, los profesores día a día tienen que enfrentar y solucionar situaciones referidas al proceso de enseñanza, preparación de clases, el uso de la tecnología, presión de sus superiores, por parte de los padres de familia, de los alumnos, de la sociedad y de los medios de comunicación, el exceso de información, combinado con el aspecto personal, como problemas personales y/o familiares, falta de dinero, cansancio por las actividades rutinarias, por su propio trabajo como profesor; hace que la labor del profesor no culmine al salir del aula o terminar una clase virtual, sino que su labor continua empleando su tiempo libre, lo que ocasiona niveles altísimos de estrés laboral afectando su conducta, generando desgano por la labor pedagógica que ejercen; en consecuencia, el desempeño con su trabajo no será el más óptimo principalmente para con sus alumnos. Además, debemos tener en cuenta, que

los profesores en nuestro país no son bien remunerados, y no todos son nombrados, por lo que se ven obligados a realizar su labor por necesidad, incluso con turnos dobles o realizar otras labores para generar ingresos económicos adicionales, esta presión lleva a los profesores a enfrentar el desgaste de su salud mental y las consecuencias evidentemente afectarán a los alumnos también.

Hablar hoy en día del estrés laboral es muy común, incluso es considerado como una enfermedad, para otros es una causa de otras enfermedades, o es una consecuencia por vivir de manera acelerada. Para algunos autores como Karasek (1990) es un proceso de desequilibrio entre las demandas laborales y el grado de control que el profesor enfrenta ante las exigencias internas y externas. Para Zavala (2008) el estrés laboral de profesores, inicia con la insatisfacción del entorno laboral. En ese sentido, entendemos que el estrés laboral siendo una causa o consecuencia, tiene que ser intervenido oportunamente para no afectar el desarrollo normal de las actividades diarias y de trabajo en este caso de los profesores.

Por otro lado, el desempeño profesional, especialmente en los profesores se ve afectado, dado que día a día deben adaptarse a las nuevas metodologías de enseñanza y los nuevos protocolos de protección por el COVID-19, para impartir educación de calidad a sus alumnos, y si tienen algún nivel de estrés, el desempeño en sus actividades diarias de trabajo, se verán menoscabadas de manera gradual.

Finalmente, el presente trabajo de investigación determinó la medida en que el estrés laboral se relaciona con el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Interrogante principal**

¿En qué medida el estrés laboral se relaciona con el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021?

### **1.2.2. Interrogantes específicas**

P<sub>1</sub>. ¿En qué medida el cansancio emocional se relaciona con el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021?

P<sub>2</sub>. ¿En qué medida la despersonalización se relaciona con el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021?

P<sub>3</sub>. ¿En qué medida la realización personal se relaciona con el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021?

## **1.3. Justificación de la investigación**

### **1.3.1. Justificación teórica**

La investigación permitirá organizar, sistematizar y crear conocimiento científico-teórico para otros investigadores que se interesen en el análisis de las variables: estrés laboral y desempeño profesional de los profesores de educación secundaria por lo que se construirá el marco teórico en relación a las variables de estudio. Asimismo, es importante



porque generará reflexión y discusión en base a las conclusiones que se obtendrá, a su vez, aportará información relevante con relación a la influencia del estrés laboral en los profesores de educación secundaria dado que se determinará cuál es su nivel de desempeño laboral en este contexto de confinamiento y aislamiento social. Los resultados obtenidos serán base para la implementación y mejora de políticas públicas relacionadas a la educación virtual y al bienestar de los profesores.

### **1.3.2. Justificación práctica**

Los resultados y las conclusiones a las cuales se arribó en la presente investigación son muy importantes para las instituciones educativas públicas y privadas por cuanto esto motivará la presentación de propuestas e implementación de planes de mejora en cuanto al estrés laboral y el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria en el contexto de emergencia actual por el COVID-19; de tal manera, que las autoridades nacionales, regionales y provinciales contribuyan la solución de este problema mediante la creación y/o implementación de políticas públicas.

### **1.3.3. Justificación metodológica**

En el estudio de investigación se utilizaron procesos de investigación científica y se adaptaron los instrumentos de investigación de las variables estrés laboral relacionado al desempeño profesional de los profesores de nivel secundaria durante el período de confinamiento por COVID-19 tomados de los autores Figueroa, A. (2018) y Villegas R. (2016), lo que permitirá obtener los datos para evaluar de manera objetiva el comportamiento de ambas variables. Cabe indicar, que los instrumentos de investigación fueron validados y confiabilizados, de tal manera que puedan ser utilizados por otros investigadores que se apoyen en este tipo de investigación y metodología.

## **1.4. Objetivos de la investigación**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la medida en que el estrés laboral se relaciona con el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

O<sub>1</sub>. Determinar la medida en que el cansancio emocional se relaciona con el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021.

O<sub>2</sub>. Determinar la medida en que la despersonalización se relaciona con el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021.

O<sub>3</sub>. Determinar la medida en que la realización personal se relaciona con el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.2.1. Internacionales

Acosta et al. (2018) en la investigación, “*Estrés ocupacional y evaluación del desempeño en profesores universitarios del Departamento del Cesar, Colombia*”, tuvo como objetivo analizar la relación entre el estrés ocupacional y la evaluación de desempeño de los profesores. Fue un estudio cuantitativo, correlacional y de alcance transversal. La población estuvo constituida por 47 profesores de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales. Los resultados, mostraron que el 45% de la población presenta niveles de estrés muy altos, lo que significa que el bienestar laboral de buena parte de los profesores se ve alterado por respuestas de estrés fisiológicas, cognitivas, afectivas, sociales y emocionales lo que conlleva a realizar el proceso de evaluación y vigilancia sobre el riesgo psicosocial de los profesores.

Saltijeral y Ramos (2015) en su estudio, “*Identification of occupational stress and burnout in teachers of a secondary school in Mexico City*”, el objetivo fue estudiar la presencia y características del burnout y los orígenes de estrés divisados en los profesores de secundaria. La metodología empleada fue mixta, cualitativa y cuantitativa. Los resultados de la investigación es que el agotamiento emocional está mediado por el estrés producido por los alumnos más complicados y violentos lo que incita en los profesores un mayor sentimiento de vulnerabilidad e impotencia.

García et al. (2014) en la investigación titulada, “*Relationship between quality of life and stress symptoms in University administrative staff*”, tuvo como objetivo estudiar la relación de la calidad de vida en el área de trabajo con los síntomas del estrés en el personal administrativo de la Universidad de Ecuador. Fue una publicación de tipo cuantitativo, con diseño descriptivo-correlacional, de corte transversal y no experimental. Identificaron como resultados la relación entre ambas variables y exponiendo que los altos niveles de estrés están agrupados a una sintomatología física marcada. Así mismo, se encontró que más de la mitad de los trabajadores no muestran disposición para laborar pues no disfrutaban su trabajo, haciendo que las personas no reflejan unión ni equilibrio en su vida familiar, alterando su calidad de vida.

### **2.2.2. Nacionales**

Choquejahuá (2017), en el estudio “*Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del área de mantenimiento de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno*”, tuvo como objetivo general determinar la relación del estrés laboral con el desempeño laboral del personal administrativo del área de mantenimiento. El diseño de la investigación fue no experimental y de tipo correlacional. La muestra fue de 67 trabajadores. La autora llegó a la conclusión de que el estrés laboral se relaciona en un 50% con el desempeño laboral del personal administrativo del área de mantenimiento.

Ochoa (2017) en el estudio, “*El estrés laboral y el desempeño docente de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa*”, que tuvo de objetivo establecer la relación existente entre el estrés laboral y el desempeño de los profesores de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi. El método de la investigación fue cuantitativo, de nivel básico científico, y de tipo descriptivo-

correlacional. La población fue censal constituida por 60 profesores. La autora llegó a la conclusión de que existe una correlación directa y alta entre el estrés laboral y el desempeño de los profesores.

Figuerola (2018) en el estudio, *“Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 Peruano Canadiense, Villa El Salvador”*, el objetivo del estudio fue estudiar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño de los profesores en la Institución Educativa N° 7228 Peruano Canadiense de Villa El Salvador. El estudio es de diseño no experimental de corte transversal. La población fue censal ya que se trabajó con 90 profesores. La autora llegó a la conclusión de que el estrés laboral se relaciona de manera negativa inversa con el desempeño de los profesores siendo aprobada la hipótesis planteada y una alta relación entre las variables.

Reátegui (2019) en la investigación, *“Nivel de estrés y el desempeño laboral docente de la Institución Educativa Particular Blenkir SAC”*, el objetivo general fue establecer la influencia del nivel de estrés en el desempeño laboral de los profesores de la Institución Educativa Blenkir. El estudio es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional y de diseño no experimental. La población censal del estudio fue de 35 profesores. El autor concluyó que, si hay relación inversamente proporcional entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los profesores, es decir a mayor estrés, menor será el desempeño laboral.

Becerra (2020) en la tesis, *“Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de Escuelas con Quintil 1”*, el objetivo general fue establecer la relación entre estrés laboral y la calidad de vida en tiempo de pandemia en profesores de escuelas con quintil 1 de Cajamarca. El estudio tiene un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-

correlacional y con diseño no experimental. La muestra es de 175 profesores del nivel primario de escuelas pertenecientes a la zona rural con un nivel socioeconómico quintil 1. La autora llegó a la conclusión de que a mayor estrés laboral se tiene como resultado menor calidad de vida.

### **2.2.3. Locales**

Villegas (2016) en su estudio, *“Estrés y desempeño laboral del personal administrativo en la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua”*, el objetivo del estudio fue determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua. Es una investigación aplicada, de diseño no experimental y de tipo descriptivo-correlacional. La muestra fue de 78 trabajadores administrativos. La autora arribó a la conclusión de que, si existe relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal administrativo, es decir a menor estrés laboral, mejor es el desempeño laboral.

Pinto (2018) en su estudio, *“Estrés en docentes del nivel primario de Instituciones Educativas Públicas del Cercado de Moquegua”*, el objetivo fue estimar el grado de estrés de los profesores del nivel primaria de las Instituciones Educativas Públicas del cercado de Moquegua. Fue un estudio de diseño descriptivo. La población estuvo conformada por 165 profesores. Los resultados de la autora, son que se evidenciaron niveles considerables de estrés en profesores del nivel primaria, teniendo un 57.6% de profesores que padecen nivel elevado de estrés y 10.9% de ellos presentan estrés peligroso.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Variable X: Estrés laboral**

Maslach (1982) considera que es el desgaste profesional y es un síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el trabajo. La autora plantea tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha considerado al desgaste profesional, también conocido como síndrome de Burnout, como una enfermedad que deriva del estrés crónico en el trabajo.

Karasek (1981), afirma que es una variable dependiente del efecto conjunto de las demandas del trabajo y los factores moderadores de las mismas, particularmente la percepción de control o grado de libertad de decisión del trabajador.

Hernández y Mendoza (2018), afirma que es un cúmulo de reacciones de tipo emocional, cognitivo, conductual y orgánico frente a condiciones adversas del ambiente laboral, en las cuales los sujetos presentan cambios de ansiedad. Implica el aspecto fisiológico, el cual repercute y afecta la conducta y la salud lo que inevitablemente afectará el desempeño y eficiencia en el trabajo, además de la calidad de educación que se brinda a los alumnos.

INSHT (1997), el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España, menciona que el estrés es causado por uno o más agentes externos, llamados estresores. Afirman que se pueden clasificar en tres grupos:

- a. Estresores del medio ambiente: como la iluminación, ruido, temperatura, ambientes contaminados.
- b. Estresores relacionados a la organización: conflicto y ambigüedad del rol, jornada de trabajo, relaciones interpersonales, promoción y desarrollo de la carrera profesional.
- c. Estresores relacionados a la tarea: carga mental al controlar las tareas.

Maslach (1982), el estrés laboral es un proceso permanente, que va surgiendo de manera progresiva y en el existen una serie de síntomas:

- a. Síntomas físicos: dolores musculares, cansancio crónico, insomnio, trastornos gastrointestinales, pérdida de peso y dolor de cabeza.
- b. Síntomas conductuales: conductas violentas, comportamiento de alto riesgo, absentismo laboral, consumo de sustancias tóxicas como drogas, alcohol, vicios, etc.
- c. Síntomas cognitivos-afectivos: irritabilidad, recelos, baja autoestima, distanciamiento afectivo, inatención, pesimismo, incapacidad para concentrarse, indecisión.

Selye (1946), menciona que un poco de estrés es fundamental y saludable, así que una cantidad óptima de estrés es correcto, pero si es exagerado es perjudicial. Se considera dos tipos de estrés:

- a. Eustrés: Es el llamado buen estrés, debido a que mantiene en alerta nuestro organismo, aprueba que tomemos retos, que obtengamos resultados positivos, que nos adaptemos al cambio, y que logremos rendimiento en las actividades que realizamos.
- b. Distrés: Llamado mal estrés, porque perjudica nuestro organismo causando baja productividad en el trabajo, sino se detecta anticipadamente puede ocasionar daños irreversibles como incapacidad física y mental.



Llanga y Manzano (2010), consideran tres tipos de estrés de acuerdo a la duración:

- a. Estrés Agudo: Es el más común y habitual, el que no crea lesiones graves y es fácil de tratar.
- b. Estrés Agudo Episódico: Caracterizado por los episodios de estrés más habituales. Las personas con este tipo de estrés, ven más el aspecto negativo a las situaciones que enfrentan, son pesimistas y se rehúsan al cambio.
- c. Estrés Crónico: Refiriéndose a que las personas sufren de estrés de manera permanente, ocasionando daño físico y emocional. Si este tipo de estrés no es tratado a tiempo, puede ser fatal.

### **2.2.2. Dimensiones de estrés laboral**

Maslach (1982), es una combinación de las siguientes circunstancias:

#### **Cansancio emocional**

Se relaciona al doble esfuerzo físico y emocional que son resultado de interacciones permanentes. Es el componente principal del estrés para percibir que los individuos se sienten cansados en el trabajo luego de haber empleado todas sus habilidades y capacidades. En resumen, es la sensación de no poder dar más de sí. Se puede mencionar indicadores como la ansiedad, tensión, labilidad, irritabilidad y abatimiento.

Dicho de otra manera, el cansancio emocional se relaciona a las condiciones de sentirse sobre cargado y falta de recursos emocionales y físicos. Los colaboradores se sienten débiles y cansados, sin ningún medio de restauración dado que se carece de suficiente energía para afrontar problemas diarios y comunes. Las fuentes principales del cansancio son la sobrecarga laboral y el conflicto personal en el trabajo.

### **Despersonalización**

Es la actitud impersonal y negativa hacia los demás y así mismo. Las respuestas y conductas descorteses incrementan hacia las personas del entorno, se muestran actitudes de desesperación en todas las actividades que realizan, se muestran lánguidos llegando a la depresión y hostilidad que surgen como defensa para evitar el cansancio emocional lo que ocasiona falta de relaciones interpersonales además de que atribuyen a su entorno por sus preocupaciones personales. Se muestran indicadores de insensibilidad y agresividad en todos los contextos tanto dentro como fuera del trabajo.

Expresado de otra manera, la despersonalización es una respuesta negativa, insensible y apática al cumplimiento al trabajo. Normalmente se desarrolla en respuesta al excesivo cansancio emocional. Si los individuos están trabajando intensamente y cumpliendo demasiadas metas, en principio se apartará y reducirá su rendimiento. Pero el peligro es que el alejamiento puede proceder en la pérdida del idealismo y en la deshumanización.

### **Realización personal**

Se refleja en los deseos de alcanzar satisfacción en la vida, pero se complica por la misma inconformidad del ser humano. A falta de realización personal, se disminuye la seguridad en sí mismo y se produce un concepto negativo como producto de eventos desagradables, igualmente se produce la falta de ideales, metas, aislamiento de actividades sociales y recreativas con la familia, amigos, compañeros de trabajo, etc. Es medible a través de indicadores como: aislamiento, inhibición, frialdad al contacto con compañeros de trabajo, familia, amigos etc., reducción de la eficacia y calidad del desarrollo profesional.

También se puede argumentar que la realización personal describe emociones de incompetencia, carencia de logros y falta de productividad en el trabajo. Dichas emociones de ineficacia hacen que los trabajadores sientan que se han equivocado al elegir su carrera profesional y permanentemente les desagrada en la persona en que se han convertido.

### **2.2.3. Variable Y: Desempeño profesional de los profesores**

De acuerdo a los teóricos como Chiavenato (2015), indica que el desempeño laboral examina la calidad profesional en el trabajo, puntualidad, comportamiento, habilidad para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo en el trabajo e innovación; así es que podemos definir el desempeño laboral como la ejecución de trabajo alcanzado por el colaborador relacionado al logro de metas de la organización en un tiempo determinado. Con el desempeño laboral alto podemos garantizar que el desempeño profesional de los profesores sea de calidad para con los alumnos.

En cuanto a la evaluación del desempeño laboral los autores como Chiavenato (2015) expresa que es un procedimiento dinámico mediante el cual se reconoce los resultados logrados por el colaborador en su puesto de trabajo. Es visto como una valoración sistemática de un colaborador en relación a las actividades que cumple, las metas y resultados que debe alcanzar. Y Cárdenas et al. (2014) afirman que la evaluación del desempeño profesional de los profesores implica analizar una serie de factores y actividades que realiza el maestro en el desempeño de su labor entre ellas; el acompañamiento, la tutoría, la elaboración de materiales didácticos, la evaluación, la investigación, etc. Así también consideran que el desempeño profesional de los profesores se refiere a evaluar las actividades vinculadas al proceso enseñanza-aprendizaje en su práctica profesional.

Autores como Cárdenas et al. (2014), consideran que el desempeño laboral de los profesores está definido por un conjunto de factores como:

- a. Factores asociados a los profesores: relacionados con la formación profesional, como planificar, ejecutar y evaluar el trabajo de los alumnos. Es importante, señalar que a mayor y mejor formación profesional se alcanzará mayor desempeño.
- b. Factores asociados a los alumnos: referidos al estado de salud, al nivel de preparación, a la motivación y compromiso. Para lograr mejores resultados con los alumnos, es necesario practicar la creatividad y la motivación para atraer el interés y generar compromiso.

Y para Quintero, Africano y Farías (2008), afirman que existen otros componentes que intervienen en el desempeño laboral, que son:

- a. Satisfacción del trabajo.
- b. Autoestima.
- c. Trabajo en equipo.
- d. Capacitación del trabajador.

La evaluación del desempeño también incluye beneficios que son importantes para el trabajador como para el entorno laboral. Los beneficios que se consideran son:

- a. Recompensas: aumento de salario, promociones y transferencias.
- b. Retroalimentación.
- c. Desarrollo: factores fuertes y débiles.
- d. Relaciones: con el mismo trabajador y su entorno.
- e. Percepción: de sí mismo y la del entorno.
- f. Potencial de desarrollo: necesario para mejorar y conocer a fondo el potencial.
- g. Asesoría: consejo y orientación a los trabajadores.

#### **2.2.4. Dimensiones del desempeño profesional de los profesores**

Gonzales (2019) afirma que el desempeño profesional de los profesores puede ser medido a través de las siguientes dimensiones:

##### **Desarrollo profesional**

Vadéz (2021) indica que el desarrollo profesional acontece en varios momentos de la vida del profesional con el fin de mejorar sus conocimientos, habilidades y capacidades, relacionadas con el lugar del trabajo y las metas profesionales. Este concepto es más grande que una formación constante, más bien es un proceso planificado, de crecimiento y mejora. Esta dimensión es importante dado a que contribuye con la formación de los profesores, el estatus personal y económico, para contar con una mejor calidad de vida para ellos y su entorno.

Gonzales (2019) afirma que el desarrollo profesional se refiere al proceso de crecimiento profesional en el campo educativo en el día a día mejorando su accionar en todos los campos hasta lograr ser un profesional de calidad. A decir del autor entonces desarrollo profesional consiste en mejorar día a día y crecer como profesional innovador capacitándose en todos los aspectos referentes a su trabajo como profesor para alcanzar la excelencia profesional tanto personal como profesionalmente.

##### **Participación en la acción directiva**

Vadéz (2021) la organización jerárquica ha venido cambiando y reformándose para la profesionalización del trabajo directivo como parte fundamental de la mejora de la educación. Es importante el involucramiento de los trabajadores para la mejora del desempeño del lugar de trabajo mostrando conductas democráticas, críticas y colaborativas.

Gonzales (2019) considera que la participación en la acción directiva los colaboradores deben practicar cinco aspectos para maximizar el talento humano para el bien de la institución: integridad y valores, las personas y su desarrollo, fortalezas y oportunidades, rendimiento y resultados; y, autogestión.

### **Relaciones interpersonales**

Montognery (2008) muestra que están compuestas por una lista de competencias que establecen la manera en la que nos relacionamos con nosotros mismos. Incluye la conciencia, la autorregulación y la automotivación. Generar la comunicación efectiva con el entorno es casi una obligación para mejorar las relaciones interpersonales generando un clima laboral favorable para todos los actores.

El autor considera que las relaciones interpersonales en el trabajo significan un factor importante y fundamental para lograr el éxito en el desempeño logrado, es decir que la relación con colegas en el trabajo puede llegar a ser positiva como negativa, pero depende del esfuerzo que se aporte para mejorar las relaciones y lograr que nuestro paso por la institución sea el mejor posible.

### **Habilidades para la enseñanza**

Es importante tener en cuenta la planificación como primer aspecto, seguido de la disponibilidad de recursos, la elaboración de estrategias, los procesos didácticos y pedagógicos.

Paralelamente, es necesario considerar las características del profesor que muestra cuando desarrolla su actividad, la labor de los mismos, como también la programación curricular, la implementación de las actividades de aprendizaje y la evaluación de progreso, todo esto debe ser integrado con el aspecto emocional durante el desarrollo de las clases.

### 2.3. Definición de conceptos

- **Confinamiento**

Es el aislamiento temporal y generalmente impuesto a una población, un grupo o a una persona por razones de salud o de seguridad.

- **Covid-19**

Es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Es la enfermedad respiratoria muy contagiosa causada por el virus SARS-CoV-2.

- **Coronavirus**

Es un grupo de virus que causan enfermedades que van desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como neumonía, síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y síndrome respiratorio agudo grave (SARS).

- **Estrés**

Es el estado de cansancio mental provocado por la exigencia de un rendimiento muy superior al normal; suele provocar diversos trastornos físicos y mentales.

- **Estrés laboral**

Es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente.

- **Desempeño**

Es el resultado manifestado por la dedicación, habilidad y el trabajo individual y/o colectivo, siendo medible para acompañar y observar lo realizado, como positivo o negativo.

- **Desempeño laboral**

Es la evaluación de la aptitud que muestra un empleado durante la ejecución del trabajo basado en el esfuerzo.



## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Hipótesis**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

El estrés laboral se relaciona significativamente con el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021.

##### **3.1.2. Hipótesis específicas**

H<sub>1</sub>. El cansancio emocional se relaciona significativamente en el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021.

H<sub>2</sub>. La despersonalización se relaciona significativamente en el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021.

H<sub>3</sub>. La realización personal se relaciona significativamente en el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021.

### 3.2. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Matriz de operacionalización de variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés Laboral	Maslach (2014), “el desgaste profesional, es un síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el trabajo”.	El estrés laboral, se evaluará en las dimensiones: Cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Variable que evaluaremos mediante un cuestionario que consta de 18 ítems.	Cansancio emocional	Fatiga Ansiedad Impotencia	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Despersonalización	Negatividad Hostilidad Absentismo	
Desempeño Profesional	Cárdenas et al. (2014), actividades que realiza el profesor en el desempeño de su labor entre ellas; el acompañamiento, la tutoría, la elaboración de materiales didácticos, la evaluación, la investigación, etc.	El desempeño profesional, se evaluará en las dimensiones: desarrollo profesional, participación en la acción directiva, relaciones interpersonales y habilidades para la enseñanza. Variable que evaluaremos mediante un cuestionario que consta de 20 ítems.	Desarrollo profesional	Dirección Capacitación Investigación	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Participación en acción directiva	Gestión Clima laboral	
			Relaciones interpersonales	Comunicación Socio-afectividad	
			Habilidades para la enseñanza	Conocimiento Eficiencia Didáctica	

### 3.3. Tipo de investigación

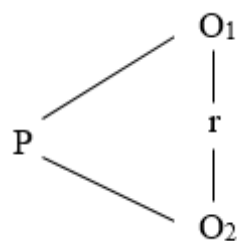
Hernández, Fernández & Baptista (2014), el estudio corresponde al tipo de investigación básica, tiene como objetivo mejorar el conocimiento, más que generar resultados o tecnologías que beneficien a la sociedad en el futuro inmediato, este tipo de investigación es esencial para el beneficio socioeconómico a largo plazo, pero, como se mencionó antes, no es normalmente aplicable directamente al uso tecnológico.

### 3.4. Nivel de investigación

Hernández, Fernández & Baptista (2014), el estudio corresponde al nivel descriptivo correlacional, porque busca especificar las características de otras personas, grupos, comunidades, o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, y únicamente pretende medir o recoger información sobre las variables a las que se refiere, su objetivo no es indicar cómo se relacionan estas.

### 3.5. Diseño de investigación

Hernández, Fernández & Baptista (2014), el diseño de investigación es no experimental, porque describe la relación entre dos o más variables en un momento determinado, es como tomar una fotografía de algo que sucede.



Donde:

P = Población, docentes de nivel secundaria.

O1 = Variable X: Estrés Laboral

r = Relación entre las variables.

O2 = Variable Y: Desempeño Profesional.

### 3.6. **Ámbito y tiempo de la investigación**

#### 3.6.1. **Ámbito**

La presente investigación, se desarrolló en el Distrito de San Antonio de la Provincia Mariscal Nieto de la Región Moquegua.

#### 3.6.2. **Tiempo**

El tiempo de la investigación fue en el período 2021.

### 3.7. **Población y muestra**

#### 3.7.1. **Población**

Hernández, Fernández & Baptista (2014), la población es el conjunto de sujetos o cosas que tienen uno o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo.

**Tabla 2**

*Profesores de Educación Secundaria de la I.E. Modelo San Antonio.*

Profesores	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>44</b>

#### 3.7.2. **Muestra**

La muestra en la presente investigación fue constituida por el total de los 44 profesores de Educación Básica Regular de Nivel Secundaria de la Institución Educativa Modelo San Antonio del Distrito de San Antonio, siendo una muestra no probabilística.

### **3.8. Procedimiento, técnicas e instrumentos.**

#### **3.8.1. Técnicas**

Hernández, Fernández & Baptista (2014), la técnica para la recolección de datos del estudio corresponde a la encuesta, que consiste en la recolección de datos de los participantes relacionados a las variables de estudio.

El presente trabajo de investigación utilizó la técnica de la encuesta dirigida a los profesores de educación secundaria de la Institución Educativa Modelo San Antonio del Distrito de San Antonio, quienes proporcionaron información sobre la influencia del estrés laboral en el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19.

#### **3.8.2. Instrumentos**

Hernández, Fernández & Baptista (2014), los instrumentos para la recolección de datos corresponden a los cuestionarios, y el cuestionario, consiste en un conjunto de ítems respecto a las variables a medir.

Dichos instrumentos fueron aplicados de manera presencial y virtual a los profesores de educación secundaria de la Institución Educativa Modelo San Antonio del Distrito de San Antonio. Los cuales han sido estructurados en función de las variables, de las dimensiones y sus respectivos indicadores.

Cuestionario: Estrés Laboral,

Cuestionario: Desempeño Profesional,

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Presentación de resultados por variables

##### 4.1.1. Resultados sobre estrés laboral

###### *Análisis global*

**Tabla 3**

###### *Estrés laboral*

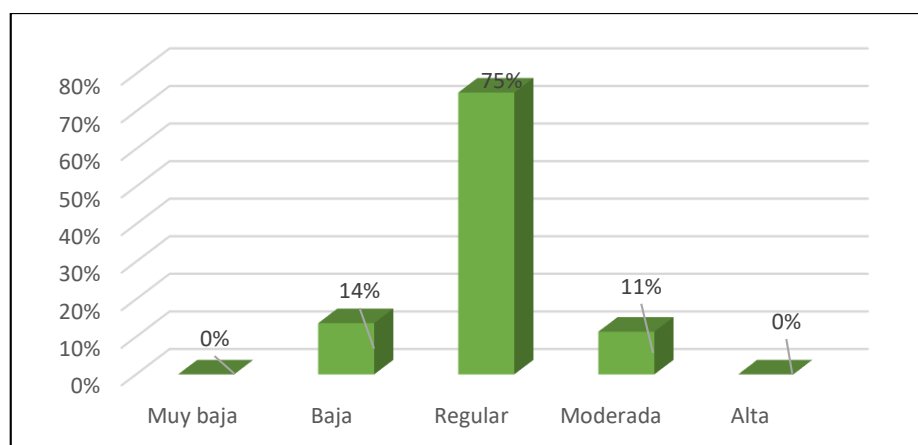
<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
Alta	0	0%
Moderada	5	11%
Regular	33	75%
Baja	6	14%
Muy baja	0	0%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

###### **Interpretación**

Los profesores en su gran mayoría se ubican en la categoría regular del estrés laboral pues son 33 profesores que representan el 75% del grupo, así también se observa que son 6 los profesores que representan el 14% los que se ubican en la categoría baja. Esto significa que evalúan como regular su estrés laboral.

**Figura 1**

###### *Estrés laboral*



## Análisis por dimensiones

**Tabla 4**

*Cansancio emocional*

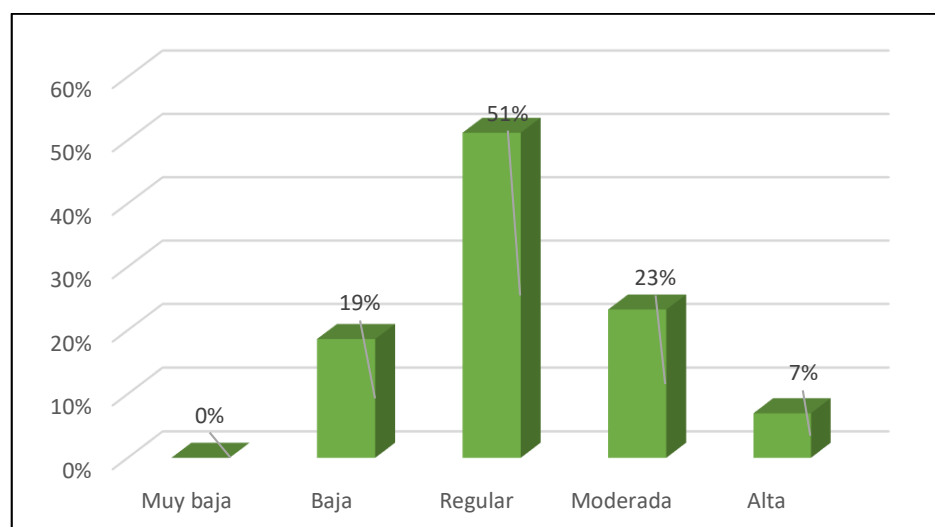
<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
Alta	3	7%
Moderada	10	23%
Regular	22	51%
Baja	8	19%
Muy baja	0	0%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

### Interpretación

Los profesores en su gran mayoría se ubican en la categoría regular del cansancio emocional pues son 22 profesores que representan el 51% del grupo, así también se observa que son 10 los profesores que representan el 23% los que se ubican en la categoría moderada. Esto significa que evalúan como regular su cansancio emocional.

**Figura 2**

*Cansancio emocional*

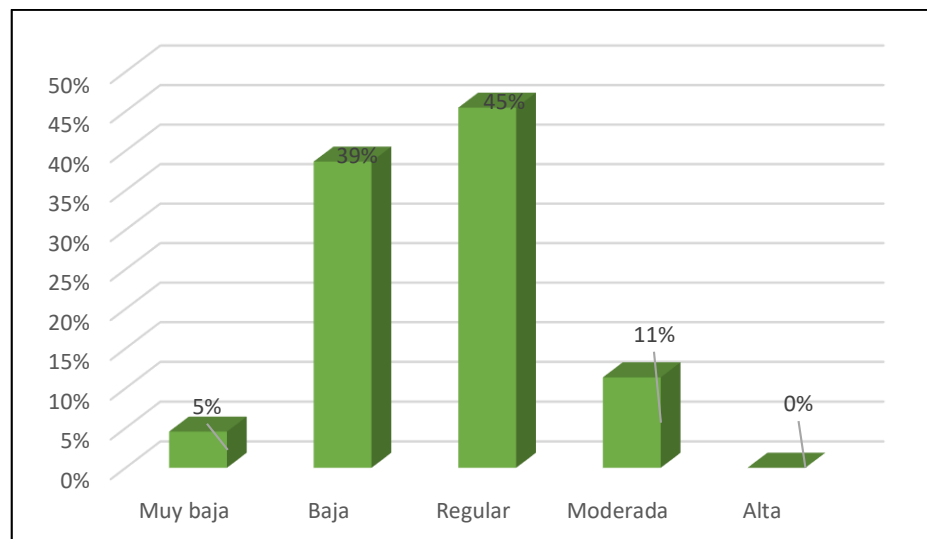


**Tabla 5***Despersonalización*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
Alta	0	0%
Moderada	5	11%
Regular	20	45%
Baja	17	39%
Muy baja	2	5%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

**Interpretación**

Los profesores en su gran mayoría se ubican en la categoría regular de la despersonalización pues son 20 profesores que representan el 45% del grupo, así también se observa que son 17 los profesores que representan el 39% los que se ubican en la categoría baja. Esto significa que evalúan como regular su despersonalización.

**Figura 3***Despersonalización*

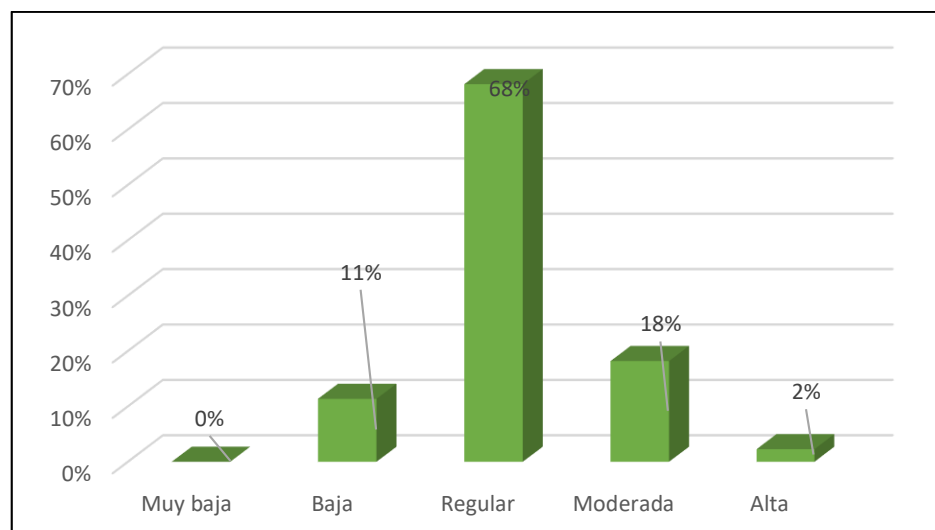


**Tabla 6***Realización personal*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
Alta	1	2%
Moderada	8	18%
Regular	30	68%
Baja	5	11%
Muy baja	0	0%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

**Interpretación**

Los profesores en su gran mayoría se ubican en la categoría regular de la realización personal pues son 30 profesores que representan el 68% del grupo, así también se observa que son 8 los profesores que representan el 18% los que se ubican en la categoría moderada. Esto significa que evalúan como regular su realización personal.

**Figura 4***Realización personal*

#### 4.1.2. Resultados sobre desempeño profesional

##### Análisis global

**Tabla 7**

*Desempeño profesional*

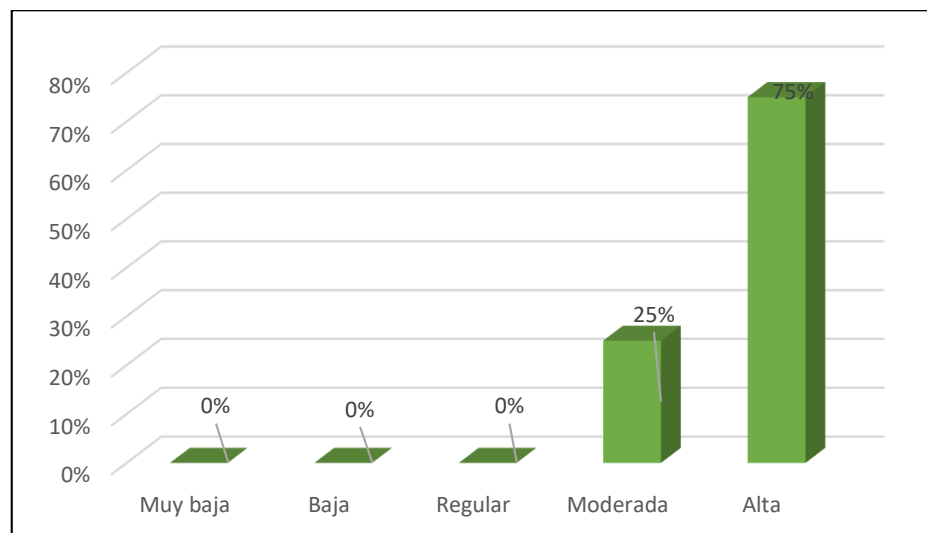
<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
Alta	33	75%
Moderada	11	25%
Regular	0	0%
Baja	0	0%
Muy baja	0	0%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

##### Interpretación

Los profesores en su gran mayoría se ubican en la categoría alta del desempeño profesional pues son 33 profesores que representan el 75% del grupo, así también se observa que son 11 los profesores que representan el 25% los que se ubican en la categoría moderada. Esto significa que evalúan como alto su desempeño profesional.

**Figura 5**

*Desempeño profesional*



## Análisis por dimensiones

**Tabla 8**

*Desarrollo profesional*

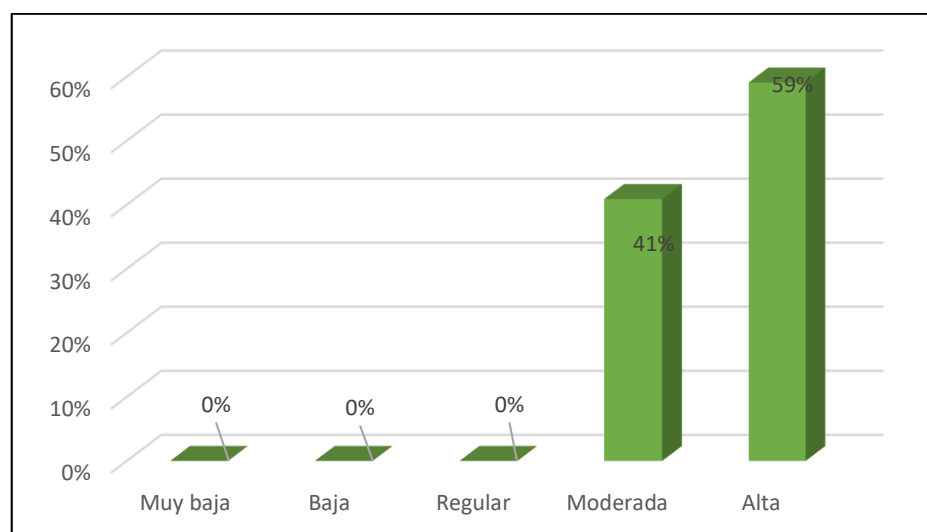
<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
Alta	26	59%
Moderada	18	41%
Regular	0	0%
Baja	0	0%
Muy baja	0	0%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

### Interpretación

Los profesores en su gran mayoría se ubican en la categoría alta del desarrollo profesional pues son 26 profesores que representan el 59% del grupo, así también se observa que son 18 los profesores que representan el 41% los que se ubican en la categoría moderada. Esto significa que evalúan como alto su desarrollo profesional.

**Figura 6**

*Desarrollo profesional*

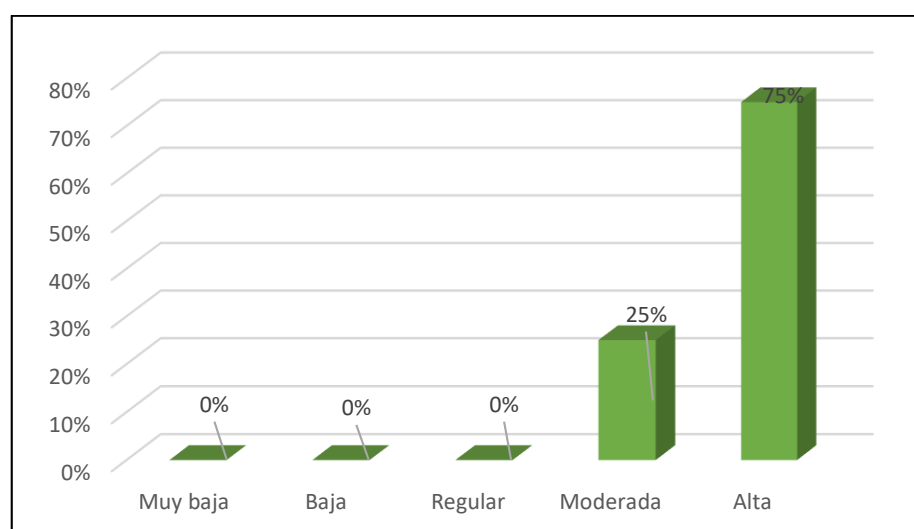


**Tabla 9***Participación en la acción directiva*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
Alta	33	75%
Moderada	11	25%
Regular	0	0%
Baja	0	0%
Muy baja	0	0%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

**Interpretación**

Los profesores en su gran mayoría se ubican en la categoría alta de la participación en la acción directiva pues son 33 profesores que representan el 75% del grupo, así también se observa que son 11 los profesores que representan el 25% los que se ubican en la categoría moderada. Esto significa que evalúan como alto su participación en la acción directiva.

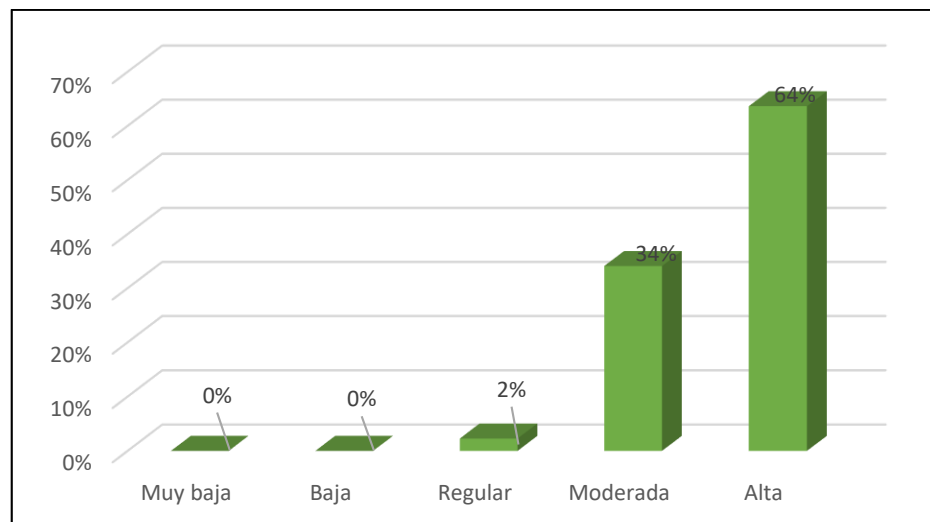
**Figura 7***Participación en la acción directiva*

**Tabla 10***Relaciones interpersonales*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
Alta	28	64%
Moderada	15	34%
Regular	1	2%
Baja	0	0%
Muy baja	0	0%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

**Interpretación**

Los profesores en su gran mayoría se ubican en la categoría alta de las relaciones interpersonales pues son 28 profesores que representan el 64% del grupo, así también se observa que son 15 los profesores que representan el 34% los que se ubican en la categoría moderada. Esto significa que evalúan como alto sus relaciones interpersonales.

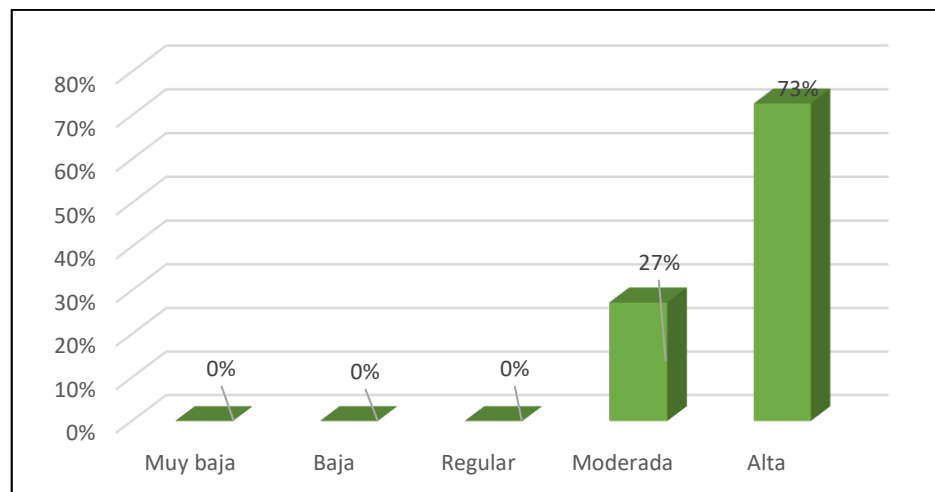
**Figura 8***Relaciones interpersonales*

**Tabla 11***Habilidades para la enseñanza*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
Alta	32	73%
Moderada	12	27%
Regular	0	0%
Baja	0	0%
Muy baja	0	0%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

**Interpretación**

Los profesores en su gran mayoría se ubican en la categoría alta de las habilidades para la enseñanza pues son 32 profesores que representan el 73% del grupo, así también se observa que son 12 los profesores que representan el 27% los que se ubican en la categoría moderada. Esto significa que evalúan como alto sus habilidades para la enseñanza.

**Figura 9***Habilidades para la enseñanza*

## 4.2. Contrastación de hipótesis

### 4.2.1. Prueba de normalidad

Para la prueba de normalidad, recurrimos a la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una sola muestra por tratarse de una muestra mayor a 50 datos. Para el contraste de normalidad de la distribución, utilizamos el criterio del p valor, rechazando la hipótesis nula, al nivel de  $\alpha$  y aceptándola en caso contrario.

H0: La distribución no difiere de la normalidad

H1: La distribución no cumple con el supuesto de normalidad.

H<sub>0</sub>:  $p > 0.05$

H<sub>1</sub>:  $p \leq 0.05$

**Tabla 12**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Estrés laboral</b>	0,101	44	0,200	0,972	44	0,343
<b>Desempeño profesional</b>	0,105	44	0,200	0,972	44	0,344

### Interpretación

La prueba Shapiro - Wilk que aplicamos a las variables de estudio. muestran que, los niveles de significancia son mayores a  $\alpha = 0,05$ , este valor nos comprueba que los datos corresponden a una distribución normal, en tal sentido, debemos considerar una prueba paramétrica, en nuestro caso aplicaremos la prueba del coeficiente de correlación r de Pearson.

#### 4.2.2. Prueba de hipótesis

##### Hipótesis general

Ho. El estrés laboral no se relaciona significativamente en el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021

Ha. El estrés laboral se relaciona significativamente en el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021

Planteamiento de la hipótesis estadística

Ho:  $r = 0$ , si  $p > 0,05$

Ha:  $r \neq 0$ , si  $p \leq 0,05$

**Tabla 13**

*Correlación entre estrés laboral y desempeño profesional*

		<b>Estrés laboral</b>	<b>Desempeño profesional</b>
<b>Estrés laboral</b>	Correlación de Pearson	1	-,199
	Sig. (bilateral)		,195
	N	44	44
<b>Desempeño profesional</b>	Correlación de Pearson	-,199	1
	Sig. (bilateral)	,195	
	N	44	44

##### Interpretación.

La tabla 13 muestra la correlación del estrés laboral y desempeño profesional. El coeficiente de correlación es de  $r = -,199$  correlación negativa muy baja, con p-valor = ,195, valor mayor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  significa que no existe correlación significativa entre las variables y por lo tanto se acepta la hipótesis Ho rechazando la Ha.



### Primera hipótesis específica

Ho. El cansancio emocional no se relaciona significativamente en el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021

Ha. El cansancio emocional se relaciona significativamente en el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021

Planteamiento de la hipótesis estadística

Ho:  $r = 0$ , si  $p > 0,05$

Ha:  $r \neq 0$ , si  $p \leq 0,05$

**Tabla 14**

*Correlación entre cansancio emocional y desempeño profesional*

		<b>Cansancio emocional</b>	<b>Desempeño profesional</b>
<b>Cansancio emocional</b>	Correlación de Pearson	1	-,294
	Sig. (bilateral)		,053
	N	44	44
<b>Desempeño profesional</b>	Correlación de Pearson	-,294	1
	Sig. (bilateral)	,053	
	N	44	44

### Interpretación.

La tabla 14 muestra la correlación del cansancio emocional y desempeño profesional. El coeficiente de correlación es de  $r = -,294$  correlación negativa baja, con p-valor = ,053, valor mayor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  significa que no existe correlación significativa entre las variables y por lo tanto se acepta la hipótesis Ho rechazando la Ha.

### Segunda hipótesis específica

Ho. La despersonalización no se relaciona significativamente en el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021.

Ha. La despersonalización se relaciona significativamente en el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021.

Planteamiento de la hipótesis estadística

Ho:  $r = 0$ , si  $p > 0,05$

Ha:  $r \neq 0$ , si  $p \leq 0,05$

**Tabla 15**

*Correlación entre despersonalización y desempeño profesional*

		Despersonalización	Desempeño profesional
<b>Despersonalización</b>	Correlación de Pearson	1	-,093
	Sig. (bilateral)		,547
	N	44	44
<b>Desempeño profesional</b>	Correlación de Pearson	-,093	1
	Sig. (bilateral)	,547	
	N	44	44

### Interpretación.

La tabla 15 muestra la correlación del cansancio emocional y desempeño profesional. El coeficiente de correlación es de  $r = -,093$  correlación negativa muy baja, con  $p$ -valor = ,547, valor mayor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  significa que no existe correlación significativa entre las variables y por lo tanto se acepta la hipótesis Ho rechazando la Ha.

### Tercera hipótesis específica

Ho. La realización personal no se relaciona significativamente en el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021.

Ha. La realización personal se relaciona significativamente en el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021.

Planteamiento de la hipótesis estadística

Ho:  $r = 0$ , si  $p > 0,05$

Ha:  $r \neq 0$ , si  $p \leq 0,05$

**Tabla 16**

*Correlación entre realización personal y desempeño profesional*

		<b>Realización personal</b>	<b>Desempeño profesional</b>
<b>Realización personal</b>	Correlación de Pearson	1	-,030
	Sig. (bilateral)		,845
	N	44	44
<b>Desempeño profesional</b>	Correlación de Pearson	-,030	1
	Sig. (bilateral)	,845	
	N	44	44

### Interpretación.

La tabla 16 muestra la correlación de la realización personal y desempeño profesional. El coeficiente de correlación es de  $r = -,030$  correlación negativa muy baja, con p-valor = ,845, valor mayor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  significa que no existe correlación significativa entre las variables y por lo tanto se acepta la hipótesis Ho rechazando la Ha.

### 4.3. Discusión de resultados

La tabla 13 muestra la correlación del estrés laboral y desempeño profesional. El coeficiente de correlación es de  $r = -,199$  correlación negativa muy baja, con  $p\text{-valor} = ,195$ , valor mayor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  significa que no existe correlación significativa entre las variables y por ende se acepta la hipótesis  $H_0$  rechazando la  $H_a$ .

Los resultados se contrastan con otros resultados como los de Villegas (2016), en la investigación, “Estrés y desempeño laboral del personal administrativo en la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua”, el objetivo del estudio fue determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua. Es una investigación aplicada, fue de diseño no experimental y de tipo descriptivo-correlacional. La muestra fue de 78 trabajadores administrativos. La autora arribó a la conclusión de que, hay relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal administrativo, es decir a menos estrés laboral, mejor es el desempeño laboral.

Lo afirmado se relaciona con la indagación de nuestro marco teórico sustentado por Maslach (1982) afirma que el desgaste profesional, es un síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el trabajo. La autora plantea tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Así como Cárdenas et al. (2014) afirman que, evaluar el desempeño profesional docente implica analizar una serie de factores y actividades que realiza el profesor en el desempeño de su labor entre ellas; el acompañamiento, la tutoría, la elaboración de materiales didácticos, la evaluación, la investigación, etc. Así también consideran que el desempeño profesional docente se refiere a evaluar las actividades vinculadas al proceso enseñanza-aprendizaje en su práctica profesional.

Finalmente, el estrés laboral no se relaciona significativamente en el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021, pues el coeficiente de correlación es de  $r = -,199$  correlación negativa muy baja, con p-valor =  $,195$ , valor mayor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  significa que no existe correlación significativa entre las variables y por lo tanto se acepta la hipótesis  $H_0$  rechazando la  $H_a$ .

## CONCLUSIONES

### Primera

El estrés laboral no se relaciona significativamente con el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021 pues el coeficiente de correlación es de  $r = -,199$  correlación negativa muy baja, con p-valor =  $,195$ , valor mayor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  significa que no existe correlación significativa entre las variables y por lo tanto se acepta la hipótesis  $H_0$  rechazando la  $H_a$ .

### Segunda

El cansancio emocional no se relaciona significativamente con el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021 pues el coeficiente de correlación es de  $r = -,294$  correlación negativa baja, con p-valor =  $,053$ , valor mayor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  significa que no existe correlación significativa entre las variables y por lo tanto se acepta la hipótesis  $H_0$  rechazando la  $H_a$ .

### Tercera

La despersonalización no se relaciona significativamente con el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021 pues el coeficiente de correlación es de  $r = -,093$  correlación negativa muy baja, con p-valor =  $,547$ , valor mayor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  significa que no existe correlación significativa entre las variables y por lo tanto se acepta la hipótesis  $H_0$  rechazando la  $H_a$ .

**Cuarta**

La realización personal no se relaciona significativamente con el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021 pues El coeficiente de correlación es de  $r = -,030$  correlación negativa muy baja, con p-valor = ,845, valor mayor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  significa que no existe correlación significativa entre las variables y por lo tanto se acepta la hipótesis  $H_0$  rechazando la  $H_a$ .

## RECOMENDACIONES

### **Primera**

A los ejecutivos y personal administrativo de la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, se les recomienda formular, ejecutar e implementar proyectos integradores o de incentivos que ayude a sobreponer el estrés laboral de los profesores que como se puede observar el 75% del grupo presenta estrés laboral regular.

### **Segunda**

A los ejecutivos y personal administrativo de la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, se les recomienda plantear proyectos que incluyan alternativas integradoras y dinámicas y/o un cronograma de actividades para afrontar el cansancio emocional en los profesores debido a que el resultado representa un 51% del grupo que presentan cansancio emocional regular.

### **Tercera**

A los ejecutivos y personal administrativo de la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, se les recomienda elaborar e implementar proyectos como propuestas dinámicas que contribuyan a la mejora de las habilidades sociales y/o blandas para disminuir la despersonalización de los profesores, dado que como se puede observar el 45% del grupo presenta despersonalización regular.

### **Cuarta**

A los ejecutivos y personal administrativo de la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, se les recomienda plantear y ejecutar un rol de capacitaciones para analizar y mejorar la realización personal de cada profesor ya que el 68% del grupo representa realización personal regular. Así mismo, la Directiva de la Institución debe trabajar en la motivación constante por la superación personal y profesional de los profesores.



**Quinta**

Se recomienda fortalecer las competencias y capacidades digitales en los profesores, auxiliares de educación, alumnos y padres de familia, de la Institución Educativa Modelo San Antonio. Principalmente en los profesores, dado que es importante la comunicación eficaz entre profesores y alumnos, para la creación de contenido digital en este nuevo contexto de Pandemia, y para la resolución de problemas de manera virtual ya sean académicos y/o profesionales.

**Sexta**

El Ministerio de Educación, profesores, auxiliares de educación, alumnos y padres de familia no estaban preparados para afrontar el aislamiento social obligatorio debido al COVID-19. En tal sentido, se recomienda un Plan de Mejora sobre el soporte socio-emocional para los afectados por la Pandemia, con la participación de profesionales entendidos en la materia, como psicólogos, médicos, enfermeras, trabajadores sociales, etc.

**Séptima**

El trabajo remoto, a través de las tecnologías de información y comunicación, durante el 2021 de la Pandemia ha sido un reto extenuante para el Ministerio de Educación, profesores, auxiliares de educación, alumnos y padres de familia; quienes no se prepararon de manera oportuna, muchos contrataron el servicio de internet de acuerdo a sus posibilidades, otros se prestaron equipos de cómputo para el desarrollo de las clases virtuales, etc. En tal sentido, se recomienda dotar de equipos tecnológicos e internet de banda ancha a las Instituciones Educativas del país.

## REFERENCIAS

- Acosta, A., Jimenez, L., Pulido, E., & Redondo, M. (2018). *Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en*. Universidad Popular del César.
- Becerra, T. (2020). *estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 de Cajamarca*. Universidad de Cajamarca.
- Cárdenas, M., Méndez, L., & Gonzáles, M. (2014). *Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios*. Universidad de Costa Rica.
- Chiavenato, I. (2015). *administración de los recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Choquejahuá, L. (2017). *Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del área de mantenimiento de la Universidad Nacional del Altiplano*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Figueroa, A. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución educativa N° 7228 "Peruano Canadiense" Villa el Salvador*. Universidad César Vallejo.
- García, M., Gonzales, R., Aldrete, M., Acosta, M., & León, S. (2014). *Relationship between Quality of Life at Work and Stress Symptoms in University Administrative Staff*. Universidad de Guadalajara.
- Gonzales, W. (2019). *Estrés y desempeño laboral docente de la I.E. Proceres de la Independencia N° 138 San Juan de Lurigancho*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mac Graw Hill.
- INSHT (1997). *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- Karasek, T. (1990). *Job strain variations in relation to plasma testosterone fluctuations in working men - a longitudinal study*. Journal of Internal Medicine 1990; 227: 31-36.
- Llanga, L., & Manzano, F. (2010). *Estrés de la internas rotativas de enfermería de la universidad Nacional de Chimborazo y su influencia en el desarrollo de las prácticas hospitalarias*. Universidad Nacional de Chimborazo.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Englewood cliffs Nueva Jercey.
- Montognery, W. (2008). *Bienestar psicológico, asertividad y rendimiento académico en estudiantes universitarios sanmarquinos*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ochoa, V. (2017). *El estrés laboral y el desempeño docente de la institución educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Pinto, V. (2018). *Estrés en docentes del nivel primaria de instituciones educativas públicas, cercado de Moquegua*. Universidad José Carlos Mariátegui.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados Costa Oriental del lago*. Universidad de Zulia.
- Reátegui, J. (2019). *Nivel de estrés y el desempeño laboral docente de la institución educativa particular "Blenkir S.A.C."*. Universidad Peruana del Centro.
- Saltijeral, T., & Ramos, L. (2015). *Identificación de estrés laboral y burnout en docentes de una escuela secundaria de la Ciudad de México*. Salud Mental 2015;38(5):361-369.
- Selye, H. (1946). *Stress without distress*. Mac Graw Hill.
- Vadéz, J. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en la empresa Ferro Hogar*. Universidad César Vallejo.
- Villegas, R. (2016). *Estrés y desempeño laboral del personal administrativo en la sede mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua*. Universidad Nacional de Moquegua.
- Zavala, J. (2008). *Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos*. Educación Vol. XVII, N° 32, 2008 / ISSN 1019-9403.

## **APÉNDICE**

- Matriz de consistencia
- Instrumentos
- Data
- Ficha Técnica de los Instrumentos

### Anexo 1: Matriz de consistencia

#### ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS PROFESORES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DURANTE EL CONFINAMIENTO POR EL COVID-19 EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MODELO SAN ANTONIO– MOQUEGUA, 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA																																																			
<p><b>1. INTERROGANTE PRINCIPAL</b> ¿En qué medida el estrés laboral se relaciona con el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021?</p> <p><b>2. INTERROGANTES ESPECÍFICAS</b></p> <p>A. ¿En qué medida el cansancio emocional se relaciona con el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021?</p> <p>B. ¿En qué medida la despersionalización se relaciona con el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021?</p> <p>C. ¿En qué medida la realización personal se relaciona con el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021?</p>	<p><b>1. OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la medida en que el estrés laboral se relaciona con el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021</p> <p><b>2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>A. Determinar la medida en que el cansancio emocional se relaciona con el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021</p> <p>B. Determinar la medida en que la despersionalización se relaciona con el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021</p> <p>C. Determinar la medida en que la realización personal se relaciona con el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021</p>	<p><b>1. HIPÓTESIS GENERAL</b> El estrés laboral se relaciona significativamente en el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021</p> <p><b>2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>A. El cansancio emocional se relaciona significativamente en el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021</p> <p>B. La despersionalización se relaciona significativamente en el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021</p> <p>C. La realización personal se relaciona significativamente en el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la Institución Educativa Modelo San Antonio de Moquegua, 2021</p>	<p><b>VARIABLE X: Estrés laboral</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Cansancio emocional</td> <td>Fatiga</td> <td>01-02</td> </tr> <tr> <td>Ansiedad</td> <td>03-04</td> </tr> <tr> <td>Impotencia</td> <td>05-06</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Despersionalización</td> <td>Actitud negativa</td> <td>07-08</td> </tr> <tr> <td>Hostilidad</td> <td>09-10</td> </tr> <tr> <td>Absentismo</td> <td>11-12</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Realización personal</td> <td>Agresividad</td> <td>13-14</td> </tr> <tr> <td>Irritabilidad</td> <td>15-16</td> </tr> <tr> <td>Aislamiento</td> <td>17-18</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>VARIABLE Y: Desempeño profesional</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Desarrollo profesional</td> <td>Acompañamiento</td> <td>01-02</td> </tr> <tr> <td>Capacitación</td> <td>03-04</td> </tr> <tr> <td>Investigación</td> <td>05-06</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Participación en la acción directiva</td> <td>Gestión</td> <td>07-08</td> </tr> <tr> <td>Clima laboral</td> <td>09-10</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Relaciones interpersonales</td> <td>Comunicación</td> <td>11-12</td> </tr> <tr> <td>Actitudes socio-afectivas</td> <td>13-14</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Habilidades para la enseñanza</td> <td>Conocimiento</td> <td>15-16</td> </tr> <tr> <td>Eficiencia</td> <td>17-18</td> </tr> <tr> <td>Didáctica</td> <td>19-20</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Cansancio emocional	Fatiga	01-02	Ansiedad	03-04	Impotencia	05-06	Despersionalización	Actitud negativa	07-08	Hostilidad	09-10	Absentismo	11-12	Realización personal	Agresividad	13-14	Irritabilidad	15-16	Aislamiento	17-18	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Desarrollo profesional	Acompañamiento	01-02	Capacitación	03-04	Investigación	05-06	Participación en la acción directiva	Gestión	07-08	Clima laboral	09-10	Relaciones interpersonales	Comunicación	11-12	Actitudes socio-afectivas	13-14	Habilidades para la enseñanza	Conocimiento	15-16	Eficiencia	17-18	Didáctica	19-20	<p><b>1. Tipo de investigación</b> Básico</p> <p><b>2. Diseño de investigación</b> No experimental</p> <p><b>3. Ámbito de estudio</b> La presente investigación, se desarrollará en el Distrito de San Antonio de la Provincia Mariscal Nieto de la Región Moquegua.</p> <p><b>4. Población</b> Conformada por un total de 44 profesores de educación secundaria de la Institución Educativa Modelo San Antonio del Distrito de San Antonio.</p> <p><b>5. Técnicas de recolección de datos</b> Encuesta</p> <p><b>6. Instrumentos</b> Cuestionario 1: Estrés Laboral Cuestionario 2: Desempeño Profesional</p> <p><b>7. Escala (Likert)</b> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Alguna vez 4. Casi siempre 5. Siempre</p>
Dimensiones	Indicadores	Ítems																																																					
Cansancio emocional	Fatiga	01-02																																																					
	Ansiedad	03-04																																																					
	Impotencia	05-06																																																					
Despersionalización	Actitud negativa	07-08																																																					
	Hostilidad	09-10																																																					
	Absentismo	11-12																																																					
Realización personal	Agresividad	13-14																																																					
	Irritabilidad	15-16																																																					
	Aislamiento	17-18																																																					
Dimensiones	Indicadores	Ítems																																																					
Desarrollo profesional	Acompañamiento	01-02																																																					
	Capacitación	03-04																																																					
	Investigación	05-06																																																					
Participación en la acción directiva	Gestión	07-08																																																					
	Clima laboral	09-10																																																					
Relaciones interpersonales	Comunicación	11-12																																																					
	Actitudes socio-afectivas	13-14																																																					
Habilidades para la enseñanza	Conocimiento	15-16																																																					
	Eficiencia	17-18																																																					
	Didáctica	19-20																																																					

## Anexo 2: Instrumentos

### CUESTIONARIO 1, ESTRÉS LABORAL

Estimado(a) profesor a continuación, encontrará una relación de afirmaciones correspondientes al estrés laboral de la investigación “Influencia del estrés laboral en el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 de la Institución Educativa Modelo San Antonio del Distrito de San Antonio, Moquegua, 2021”. Favor de leer con atención y marcar una sola alternativa, además de no dejar ninguna afirmación sin marcar.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
		<b><i>CANSANCIO EMOCIONAL</i></b>				
1	Debido al trabajo remoto me siento emocionalmente agotado.					
2	Al final de las clases virtuales me siento muy cansado.					
3	Siento tensión trabajar con mis alumnos de manera virtual.					
4	Me siento frustrado por el trabajo remoto.					
5	Siento que estoy haciendo un trabajo muy agotador y difícil.					
6	Siento que estoy al límite de mis posibilidades en mi trabajo.					
<b><i>DESPERSONALIZACIÓN</i></b>						
7	Trato a mis alumnos como si fueran objetos.					
8	Me preocupa que mi trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
9	Siento que tengo un comportamiento más insensible con esta nueva modalidad de trabajo.					
10	Realmente no me interesa lo que les ocurra a mis alumnos.					
11	Considero que el absentismo es un problema en mi centro de trabajo.					
12	Considero que las conductas absentistas, disminuye la oportunidad de aprendizaje.					
<b><i>REALIZACIÓN PERSONAL</i></b>						
13	Mi tono de voz es más alto cuando me enfado.					
14	Creo que algunas veces trato con agresividad a mis alumnos.					
15	Últimamente siento que me irrito frecuentemente.					
16	Siento que, en mi trabajo, los problemas emocionales son tratados adecuadamente.					
17	Siento que cuando se trata de cumplir tareas prefiero trabajar solo.					
18	En mi trabajo rutinario, prefiero trabajar solo.					

## CUESTIONARIO 2, DESEMPEÑO PROFESIONAL

Estimado(a) profesor a continuación, encontrará una relación de afirmaciones correspondientes al desempeño profesional de la investigación “Influencia del estrés laboral en el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 de la Institución Educativa Modelo San Antonio del Distrito de San Antonio, Moquegua, 2021”. Favor de leer con atención y marcar una sola alternativa, además de no dejar ninguna afirmación sin marcar.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
	<b><i>DESARROLLO PROFESIONAL</i></b>					
1	Facilito que los trabajos se desarrollen con los alumnos antes de imponerlos.					
2	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada.					
3	Suelo capacitarme continuamente.					
4	Participo en las capacitaciones de la plataforma Perú Educa.					
5	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos.					
6	Considero que la investigación es una competencia importante en la labor del profesor.					
<b><i>PARTICIPACIÓN ACTIVA EN LA ACCIÓN EDUCATIVA</i></b>						
7	Suelo participar en la elaboración de los instrumentos de gestión de la institución educativa.					
8	Asumo con responsabilidad las comisiones que me corresponden en mi institución educativa.					
9	Trato de que el clima laboral en mi institución educativa sea el adecuado.					
10	Respeto los puntos de vista de mis compañeros de trabajo.					
<b><i>RELACIONES INTERPERSONALES</i></b>						
11	Procuro que la comunicación sea asertiva y activa en mi institución educativa.					
12	A pesar de las dificultades por el COVID-19, hago agradable la comunicación con mis alumnos.					
13	Establezco condiciones socio-afectivas para liderar los nuevos procesos educativos por el COVID-19.					
14	Promuevo el ambiente de colaboración y compromiso con la institución.					
<b><i>HABILIDADES PARA LA ENSEÑANZA</i></b>						
15	Logro los objetivos que la institución planifica durante el período del COVID-19.					
16	Aporto al desarrollo de las competencias tanto cognitivas como actitudinales en los alumnos.					
17	Trabajo en equipo con la mayoría de mis colegas para mejorar os niveles de educación virtual.					
18	Genero un ambiente adecuado para el aprendizaje de mis alumnos.					
19	En las clases virtuales, los temas se dan de los más sencillos a los más complejos.					
20	Promuevo la participación activa de los alumnos en las clases virtuales.					

## Anexo 3: Data

ESTRÉS LABORAL																						
N°	AGOTAMIENTO EMOCIONAL						D1	DESPERSONALIZACIÓN						D2	REALIZACIÓN PERSONAL						D3	DS
	S1	S2	S3	S4	S5	S6		S7	S8	S9	S10	S11	S12		S13	S14	S15	S16	S17	S18		
1	4	4	3	3	3	4	21	1	4	1	1	2	2	11	3	1	3	4	3	2	16	48
2	3	3	2	2	2	2	14	1	2	2	2	2	2	11	2	1	1	3	4	4	15	40
3	4	4	3	3	3	2	19	1	2	2	1	4	4	14	3	2	2	2	3	3	15	48
4	2	1	1	2	2	2	10	1	1	1	1	4	5	13	4	5	4	5	4	5	27	50
5	3	3	3	3	3	3	18	2	1	1	2	2	2	10	2	1	3	3	3	3	15	43
6	3	3	3	3	4	4	20	2	3	3	3	4	5	20	3	1	1	3	3	3	14	54
7	3	3	2	1	3	4	16	1	2	2	2	4	5	16	4	1	2	3	3	3	16	48
8	2	1	2	3	3	3	14	1	2	2	1	2	4	12	4	3	3	4	2	2	18	44
9	3	3	3	1	1	1	12	1	2	2	5	3	5	18	3	2	2	4	5	5	21	51
10	3	3	3	3	3	3	18	1	1	2	1	4	4	13	3	2	2	2	3	3	15	46
11	4	4	2	3	3	2	18	1	2	2	1	3	3	12	3	2	2	2	3	3	15	45
12	3	3	2	1	3	1	13	1	2	1	4	4	4	16	3	1	1	3	3	3	14	43
13	3	3	3	3	4	4	20	1	2	2	2	4	3	14	4	1	2	2	3	2	14	48
14	4	5	4	4	4	4	25	3	4	3	2	4	4	20	4	4	4	2	4	3	21	66
15	1	1	1	3	3	2	11	1	2	2	1	1	1	8	3	1	1	3	3	3	14	33
16	3	3	2	2	2	2	14	1	1	1	1	5	1	10	5	1	1	3	3	1	14	38
17	4	5	4	5	4	4	26	3	4	4	2	3	4	20	4	2	3	2	4	4	19	65
18	2	2	2	1	2	1	10	1	2	3	1	4	3	14	3	1	1	4	2	1	12	36
19	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	3	4	11	1	1	1	3	2	3	11	28
20	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	1	2	3	12	2	1	3	3	2	2	13	43
21	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	4	4	19	3	1	3	3	3	3	16	53
22	3	3	2	1	3	3	15	1	2	2	2	5	5	17	3	1	2	4	4	4	18	50
23	2	1	2	3	2	2	12	1	2	2	1	2	3	11	3	2	2	4	3	3	17	40
24	5	5	3	3	2	2	20	1	3	1	1	3	3	12	3	2	4	3	2	2	16	48
25	4	4	3	3	3	3	20	1	3	1	1	3	1	10	3	1	3	4	3	2	16	46
26	3	3	3	2	2	2	15	1	2	1	1	1	1	7	2	1	1	3	4	4	15	37
27	1	3	1	1	2	1	9	1	1	1	1	5	5	14	3	1	1	5	3	2	15	38
28	4	5	3	2	2	2	18	1	2	2	1	5	5	16	4	2	3	3	3	3	18	52
29	4	3	2	3	4	2	18	1	2	3	1	3	4	14	2	1	1	2	3	2	11	43
30	3	4	2	2	3	3	17	1	2	3	1	2	2	11	2	1	2	2	3	3	13	41



31	4	4	3	3	3	1	18	1	2	2	1	4	4	14	3	1	1	3	3	3	14	46
32	3	2	2	1	2	2	12	1	1	2	1	2	1	8	2	1	1	3	4	4	15	35
33	3	4	3	3	3	3	19	1	2	2	3	3	3	14	1	1	1	3	3	3	12	45
34	3	3	2	2	3	3	16	1	1	1	1	1	1	6	4	2	2	2	3	3	16	38
35	4	5	4	3	3	4	23	1	3	2	1	2	4	13	5	3	3	3	2	3	19	55
36	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	1	3	5	16	3	3	3	3	3	4	19	53
37	3	3	3	3	3	2	17	1	1	1	1	3	3	10	2	1	1	4	4	5	17	44
38	3	3	2	1	3	2	14	1	2	3	2	2	3	13	3	2	3	4	4	4	20	47
39	4	4	3	3	3	3	20	1	1	3	1	3	5	14	3	1	3	3	3	3	16	50
40	3	3	3	3	3	3	18	1	2	1	1	4	5	14	1	1	2	3	3	3	13	45
41	4	4	4	4	4	4	24	1	1	1	1	5	5	14	4	1	3	4	3	4	19	57
42	3	1	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	7	22
43	3	3	2	3	2	2	15	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	3	3	4	13	35
44	5	5	5	3	5	4	27	2	4	4	2	5	5	22	4	3	4	1	4	4	20	69

DESEMPEÑO PROFESIONAL																										
N°	DESEMPEÑO PROFESIONAL						D1	PARTICIPACIÓN EN LA ACCIÓN DIRECTIVA					D5	REALIZACIÓN INTERPERSONAL				D6	HABILIDADES PARA LA ENSEÑANZA						D7	SP
	S1	S2	S3	S4	S5	S6		S7	S8	S9	S10	S11		S12	S13	S14	S15		S16	S17	S18	S19	S20			
1	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	4	18	4	4	5	5	18	5	4	5	5	5	4	28	93	
2	4	4	3	4	3	4	22	5	4	4	5	18	4	4	5	5	18	5	5	4	5	4	5	28	86	
3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	80	
4	5	4	5	4	4	5	27	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19	5	4	4	4	4	4	25	90	
5	4	4	3	3	3	4	21	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	4	3	3	4	4	3	21	67	
6	5	5	4	5	3	5	27	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	5	4	4	5	5	5	28	89	
7	4	5	5	5	5	5	29	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	4	5	5	5	4	4	27	94	
8	3	4	5	4	5	5	26	5	4	4	5	18	5	5	4	4	18	5	5	4	5	5	5	29	91	
9	3	4	3	3	4	5	22	3	5	5	5	18	5	5	5	4	19	4	4	4	4	3	4	23	82	
10	4	5	4	4	4	5	26	5	5	5	5	20	5	4	4	5	18	4	4	4	4	4	4	24	88	
11	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	81	
12	4	4	5	5	4	5	27	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17	4	4	4	5	5	4	26	90	
13	5	4	5	4	4	5	27	2	5	5	5	17	4	5	4	4	17	4	4	5	4	4	5	26	87	
14	3	3	4	4	4	5	23	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	78	
15	5	4	5	5	4	5	28	4	4	5	5	18	4	5	5	4	18	5	4	4	5	5	5	28	92	
16	4	4	3	2	5	5	23	3	4	4	5	16	4	4	3	3	14	4	3	4	5	5	5	26	79	
17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	80	
18	5	4	5	5	4	5	28	4	5	4	5	18	4	5	5	4	18	3	4	4	5	5	5	26	90	
19	5	5	5	5	4	5	29	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	98	
20	4	4	4	3	3	4	22	3	4	4	4	15	4	3	3	4	14	3	4	4	4	3	3	21	72	
21	5	5	3	3	5	4	25	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17	4	5	5	5	4	5	28	90	
22	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	5	30	98	
23	4	5	3	3	4	4	23	4	5	4	4	17	4	5	4	4	17	4	5	5	4	5	4	27	84	
24	4	5	3	4	4	4	24	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	83	
25	5	5	4	3	4	5	26	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	96	
26	4	4	3	3	4	4	22	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18	4	5	4	5	5	5	28	86	
27	4	5	4	4	4	5	26	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20	5	4	4	5	5	5	28	92	
28	4	4	4	4	4	5	25	3	4	4	5	16	3	4	3	3	13	4	4	4	4	5	5	26	80	
29	2	4	4	3	3	5	21	3	4	5	5	17	4	5	3	3	15	5	4	3	5	3	5	25	78	
30	3	4	4	4	4	4	23	4	4	3	4	15	3	4	4	3	14	4	4	4	5	4	5	26	78	
31	4	4	5	5	5	5	28	3	4	5	5	17	5	5	5	4	19	4	5	4	5	5	5	28	92	

32	4	5	4	3	5	4	25	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	5	5	4	5	5	5	29	92
33	4	5	3	2	4	4	22	4	5	5	5	19	5	5	4	4	18	4	4	4	5	5	5	27	86
34	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	5	5	5	5	5	29	93
35	4	4	4	5	4	5	26	5	5	4	4	18	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24	85
36	4	4	3	3	4	5	23	5	5	5	5	20	5	4	4	5	18	3	3	5	4	4	4	23	84
37	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	4	5	4	4	4	5	26	94
38	4	5	3	3	5	5	25	4	5	4	5	18	5	4	3	4	16	4	4	5	5	5	4	27	86
39	2	4	4	4	5	4	23	2	5	3	3	13	5	5	4	2	16	3	5	3	5	5	5	26	78
40	4	4	3	4	4	4	23	3	5	4	5	17	4	4	4	2	14	4	4	3	4	4	4	23	77
41	5	5	4	4	5	5	28	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	4	4	4	5	5	5	27	88
42	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	5	30	99
43	3	4	3	3	5	5	23	3	5	5	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	29	90
44	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	5	29	99

## Anexo 4: Ficha técnica de instrumentos

### Cuestionario 1: Estrés laboral

#### i. Ficha técnica.

Variable	: Estrés laboral
Contextualización	: Ayerim Marleny Flores Becerra
Nro. de ítems	: 18
Edición	: 2021
Administración	: Docentes
Tiempo	: 20 minutos
Forma	: Individual

#### ii. Descripción.

Atendiendo a las dimensiones e indicadores planteamos 18 preposiciones cada una de las cuales con 5 posibles alternativas.

N	Nunca	1
CN	Casi nunca	2
AV	Algunas veces	3
CS	Casi siempre	4
S	Siempre	5

Categorizado según rangos:

Categorías	Muy baja	00 a 18
	Baja	19 a 36
	Regular	37 a 54
	Moderada	55 a 72
	Alta	73 a 90

Enseguida describimos el cuestionario.

#### **Cansancio emocional**

Fatiga	(indicador 1) ítems (01,02)
Ansiedad	(indicador 2) ítems (03,04)
Impotencia	(indicador 3) ítems (05,06)

#### **Despersonalización**

Negatividad	(indicador 4) ítems (07,08)
Hostilidad	(indicador 5) ítems (09, 10)
Absentismo	(indicador 6) ítems (11,12)

**Realización personal**

Agresividad	(indicador 7) ítems (13,14)
Irritabilidad	(indicador 8) ítems (15,16)
Aislamiento	(indicador 9) ítems (17,18)

**iii. Prueba piloto**

Luego de la elaboración del cuestionario, se estimó la claridad de los ítems y la contextualización de las mismas, luego se hizo el pilotaje en otra institución parecida al 30% de la muestra, para luego seguir con los procedimientos de validación confiabilidad estadística.

**iv. Validación.**

Posteriormente a la prueba piloto, se validó el cuestionario con el siguiente estadígrafo.

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

**Donde.**

N: Número de trabajadores

X: Valores del momento 1

Y: Valores del momento 2

$r > 0,20$

**v. Confiabilidad.**

Para tal caso se usó el estadígrafo (SPSS)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

**Donde**

K : Ítems

$\sum S_i^2$  : Sumatoria de varianzas

$S_r^2$  : Varianza de la sumatoria

$\alpha$  : Alfa de Cronbach

El alfa de Cronbach es 0,878, lo que indica la confiabilidad del cuestionario.

**Tabla 1***Estadísticos de fiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,840	,844	18

**Tabla 2***Estadísticos de elementos de estrés laboral*

	Media si el elemento se ha suprimido	Varianza si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	65,77	31,359	,591	,824
2	66,08	33,244	,826	,815
3	65,62	35,923	,329	,838
4	66,38	36,756	,363	,836
5	66,62	34,090	,694	,821
6.	65,92	39,577	-,089	,860
7	66,00	32,000	,736	,814
8	66,54	31,769	,706	,816
9	66,23	32,192	,749	,814
10	66,46	36,603	,228	,844
11	66,08	35,244	,521	,829
12	66,46	34,936	,514	,829
13	65,38	36,756	,363	,836
14	65,62	38,756	,026	,850
15	65,15	37,808	,215	,841
16	66,15	36,808	,275	,840
17	65,85	37,141	,402	,835
18	65,08	36,077	,577	,829

**Interpretación**

En la columna 3 la confiabilidad del ítem 6 es - 0,089, pero es prudente dejarlo así ya que el Alfa de Cronbach es 0,860.

## Cuestionario 2: Desempeño profesional

### i. Ficha técnica.

Variable	: Estrés laboral
Contextualización	: Ayerim Marleny Flores Becerra
Nro. de ítems	: 20
Edición	: 2021
Administración	: Docentes
Tiempo	: 20 minutos
Forma	: Individual

### ii. Descripción.

Atendiendo a las dimensiones e indicadores planteamos 20 preposiciones cada una de las cuales con 5 posibles alternativas.

N	Nunca	1
CN	Casi nunca	2
AV	Algunas veces	3
CS	Casi siempre	4
S	Siempre	5

Categorizado según rangos:

Categorías	Muy baja	00 a 20
	Baja	21 a 40
	Regular	41 a 60
	Moderada	61 a 80
	Alta	81 a 100

Enseguida describimos el cuestionario.

### **Desarrollo profesional**

Dirección	(indicador 1) ítems (01,02)
Capacitación	(indicador 2) ítems (03,04)
Investigación	(indicador 3) ítems (05,06)

### **Participación en la acción educativa**

Gestión	(indicador 4) ítems (07,08)
Clima laboral	(indicador 5) ítems (09, 10)

### **Relaciones interpersonales**

Comunicación	(indicador 7) ítems (11,12)
Socio-afectividad	(indicador 8) ítems (13,14)

### Habilidades para la enseñanza

Conocimiento	(indicador 8) ítems (15,16)
Eficiencia	(indicador 9) ítems (17,18)
Didáctica	(indicador 10) ítems (19,20)

### iii. Prueba piloto

Luego de la elaboración del cuestionario, se estimó la claridad de los ítems y la contextualización de las mismas, luego se hizo el pilotaje en otra institución parecida al 30% de la muestra, para luego seguir con los procedimientos de validación confiabilidad estadística.

### iv. Validación.

Posteriormente a la prueba piloto, se validó el cuestionario con el siguiente estadígrafo.

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

#### Donde.

N: Número de trabajadores

X: Valores del momento 1

Y: Valores del momento 2

$r > 0,20$

### v. Confiabilidad.

Para tal caso se usó el estadígrafo (SPSS).

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

#### Donde

K : Ítems

$\sum S_i^2$  : Sumatoria de varianzas

$S_r^2$  : Varianza de la sumatoria

$\alpha$  : Alfa de Cronbach

El alfa de Cronbach es 0,889, lo que indica la confiabilidad del cuestionario.



**Tabla 3***Estadísticos de fiabilidad*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,889	,886	20

**Tabla 4***Estadísticos de elementos de estrés laboral*

	Media si el elemento se ha suprimido	Varianza si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	74,38	46,256	,658	,879
2	74,62	45,590	,753	,877
3	74,77	48,359	,522	,884
4	73,92	50,244	,264	,890
5	73,85	49,141	,411	,887
6.	74,08	49,910	,370	,888
7	74,69	47,231	,705	,880
8	75,00	46,000	,489	,886
9	74,23	41,859	,878	,869
10	74,31	47,897	,521	,884
11	74,69	50,731	,196	,892
12	74,54	51,603	,051	,897
13	74,62	45,590	,616	,880
14	74,31	48,397	,456	,886
15	74,62	45,590	,616	,880
16	74,31	48,397	,456	,886
17	75,23	44,859	,588	,882
18	73,92	46,744	,588	,882
19	73,92	49,577	,360	,888
20	73,85	47,308	,512	,884

**Interpretación**

En la columna 3 la confiabilidad del ítem 12 es 0,051, pero es prudente dejarlo así ya que el Alfa de Cronbach es 0,897.