



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

El estrés laboral en el desempeño docente durante la pandemia
COVID-19 de una institución educativa La Convención, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Ayala Aquino, Yaquelin (Orcid.org/0000-0002-3546-6375)

ASESORA:

Dra. Zevallos Delgado Karen del Pilar (Orcid.org/0000-0003-2374-980X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por cuidarme, a mi padre Miguel y mi madre Simona, quienes se esforzaron para apoyarme y creer en mis capacidades, y a mis queridos hermanos por brindarme motivación y cariño.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por otorgarme la ocasión de crecer académicamente, a mis docentes por la paciencia y exigencia en cada momento y a mis compañeros por apoyarme en los trabajos.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, Muestra y Muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos	15
3.7. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1 Test de confiabilidad de los instrumentos	15
Tabla 2 Distribución de frecuencia del estrés laboral	17
Tabla 3 Distribución de frecuencia de las dimensiones del estrés laboral	18
Tabla 4 Distribución de frecuencia del desempeño docente.....	19
Tabla 5 Distribución de frecuencia de las dimensiones del desempeño docente ..	20
Tabla 6 Prueba de bondad de ajuste para el análisis del estrés laboral en el desempeño docente.....	21
Tabla 7 Prueba de variabilidad del estrés laboral en el desempeño docente	22
Tabla 8 Estimación de parámetros estrés laboral*desempeño docente	23
Tabla 9 Estimación de parámetros estrés laboral*dimensión de desarrollo profesional del docente	24
Tabla 10 Estimación de parámetros estrés laboral*dimensión de acción directiva del docente.....	25
Tabla 11 Estimación de parámetros estrés laboral*dimensión de relaciones interpersonales del docente	26
Tabla 12 Estimación de parámetros estrés laboral*dimensión de habilidades para la enseñanza del docente	27

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo principal; determinar la incidencia del estrés laboral en el desempeño docente durante la pandemia COVID-19 en una institución educativa (IE) La Convención, 2020. El diseño utilizado fue no experimental de alcance descriptivo - explicativo observacional, sin participación del investigador en la manipulación de las variables, es de corte transversal, con un enfoque cuantitativo. Se trabajó con una muestra censal de 55 docentes de nivel secundario de una institución educativa La Convención, empleando un cuestionario prediseñado a través de la plataforma Google Forms. Se aplicó la prueba de variabilidad para determinar la distribución adecuada de los datos, encontrándose una distribución normal de datos, motivo por el cual se utilizó los resultados de la prueba de Pseudo R cuadrado para cada variable de estudio, para la contratación de las hipótesis se utilizó la prueba estadística de Chi cuadrado de Pearson, a fin de otorgarle mayor confiabilidad y validez a los resultados. Se concluyó que el estrés laboral incide significativamente en el desempeño docente durante la pandemia COVID-19 en una institución educativa La Convención, 2020.

Palabras clave: Estrés laboral, Desempeño docente, Pandemia, Incidencia

Abstract

The present study had as its main objective; determine the incidence of work stress on teaching performance during the COVID-19 pandemic in an educational institution (IE) La Convención, 2020. The design used was non-experimental with a descriptive - explanatory-observational scope, without the participation of the researcher in the manipulation of the variables, it is cross-sectional, with a quantitative approach. We worked with a census sample of 55 secondary level teachers from an educational institution La Convención, using a predesigned questionnaire through the Google Forms platform. The variability test was applied to determine the adequate distribution of the data, finding a normal distribution of data, which is why the results of the Pseudo R squared test were used for each study variable, for the contracting of the hypotheses. Pearson's Chi-square statistical test was used, in order to grant greater reliability and validity to the results. It was concluded that work stress significantly affects teaching performance during the COVID-19 pandemic in an educational institution La Convención, 2020.

Keywords: Job stress, Teacher performance, Pandemic, Incidence

I. INTRODUCCIÓN

El avance e incremento de contagios del COVID-19 ha causado consecuencias negativas en el progreso en todas las diferentes esferas de la vida en todas las personas de diferentes nacionalidades, la pandemia del COVID-19 logra tener un impacto psicosocial en todo el mundo con secuelas en la salud integral, y como respuesta presentarían diversos signos y síntomas de ansiedad y depresión (Lozano-Vargas, 2020).

Conforme la pandemia del virus COVID-19 arrasa en el mundo el estado peruano busco cubrir las necesidades educativas en los estudiantes mientras dura esta situación, fue entonces que nuestro país adoptó diferentes medidas de prevención, como la suspensión de clases presenciales para prevenir la transmisión y el alcance del virus. Cerca de 1.54 millones de alumnos a nivel internacional han sido afectados y que por ello se tuvieron que cerrar las instituciones educativas en todos los niveles (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2020).

Como consecuencia durante la pandemia se causó muchos quebrantos en muchos espacios de la vida de muchas personas, como en el área de la salud integral, económica, cultural y social; según datos de la OMS, también recientemente esta organización elaboro una cantidad de mensajes para contribuir a la promoción del bienestar mental y psicosocial para diversos grupos etarios (Barrio et al., 2006).

El tipo de conexión que tenga un trabajador con cualquier institución se beneficiara en su calidad de vida y menciona tres elementos que participan que son: primero la interacción entre peticiones y monitoreo de la interacción entre solicitudes, segundo la observación y apoyo social, tercero el desequilibrio entre el sacrificio del esfuerzo y su estímulo recompensado (Fernando et al., 2009).

El internet es una herramienta de redes que apoya en tener una mejor comunicación, en brindar información al alcance de cualquier persona en cualquier momento y en cualquier lugar. La utilización de esta red anteriormente se utilizaba,

en la actualidad se utiliza con más fuerza en el área educativa, la enseñanza virtual es uno de los nuevos métodos en la actualidad que tiene como objetivo educar de manera remota o en línea.

El docente durante la pandemia del virus COVID-19, es un componente muy primordial para la enseñanza y es el intermediario entre el aprendizaje y los estudiantes para orientar en el progreso de sus capacidades y por ello el docente tendrá que estar actualizado en el manejo de las herramientas que brinda internet y las nuevas tecnologías y sobre todo estar predispuesto a ser responsable y cumplir con su papel (Sánchez, 2003). El desempeño docente es una acción que es parte primordial en el transcurso de la profesión del docente dentro del sistema educativo, realizando necesariamente una evaluación y observación continua a los sujetos de referencia (Escribano, 2018).

Por todo lo mencionado anteriormente, se trazó la siguiente interrogante, la cual permitió dar una respuesta al problema general: ¿De qué manera incide el estrés laboral en el desempeño docente durante la pandemia COVID-19 de una IE La Convención, 2020? El problema específico fue: ¿Cuál es la incidencia del estrés laboral, en el desarrollo profesional, en la acción directiva, y en las habilidades para la enseñanza del docente, durante la pandemia COVID -19 de una IE La Convención, 2020?

En este trabajo de investigación tuvo como justificación teórica extender las teorías con las que cuentan hasta el momento sobre las dos variables de estrés laboral y desempeño docente durante la pandemia COVID-19 en una población que pertenece a la zona urbana, donde las familias tienen un nivel socioeconómico regular a bajo. Además, se examinaron las principales teorías respecto a esos dos fenómenos que recientemente son investigados en la actualidad. En ese sentido, favoreció a la literatura científica en relación a estos dos conceptos.

Se tuvo como justificación práctica la intención de explorar la incidencia que hay entre las variables de investigación, lo cual proporcionará una referencia para la intervención educativa con la finalidad de promover el bienestar emocional del docente para un mejor y/o adecuado desempeño docente y de esta manera

contribuir a la sociedad, para que el docente que perciba esta situación emocional y logre encontrar estrategias para disminuir el estrés laboral y mejorar su desempeño.

Se utilizaron dos instrumentos psicométricos que existen y que fueron validados en nuestro medio, lo cual permite que tenga una justificación metodológica, ya que se obtenía una información real, clara y veraz sobre las dos variables de estudio determinando los niveles de estrés laboral, así como el desempeño docente.

Quienes obtuvieron ventajas de manera directa en esta labor fueron los profesores de la IE "MANCO II", así como también todos los miembros del plantel educativo y la comunidad en su conjunto. Esto se debe a que el propósito principal fue evaluar el impacto del estrés laboral en el desempeño de los docentes durante la crisis sanitaria del COVID-19 en una entidad educativa denominada. Sobre los objetivos específicos del presente estudio, se tuvo: determinar la incidencia del estrés laboral, en el desarrollo personal, en la acción directiva, en las relaciones interpersonales y en la dimensión de habilidades para la enseñanza del docente, durante la pandemia COVID-19 de una IE La Convención, 2020.

Por lo tanto, se buscó comprobar o refutar la hipótesis general que fue: el estrés laboral incide significativamente en el desempeño docente durante la pandemia COVID-19 de una IE La Convención, 2020. De la misma manera, se presentó la hipótesis específica: existe una incidencia significativa del estrés laboral, en el desarrollo profesional, en la acción directiva, en las relaciones interpersonales, y en las habilidades para la enseñanza del docente, durante la pandemia COVID-19 de una IE La Convención, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En este estudio en particular, se analizaron los precedentes vinculados con el asunto del diseño de investigación. Esta evaluación abarcó investigaciones anteriores tanto a nivel global como nacional, proporcionando un respaldo sólido para los datos asociados con los componentes del estudio.

A nivel internacional encontramos a Picón et al. (2020) que realizó una investigación teniendo como objetivo; evaluar el trabajo y formación docente en capacidades digitales con su ausencia en las clases mientras dura la pandemia COVID-19. La investigación fue de tipo descriptiva transaccional y cuantitativo, no experimental, se trabajó con una muestra no probabilística de 212 profesores quienes rindieron un cuestionario diseñado y aplicado por medio de la plataforma Google Forms de forma anónima. En esta investigación se concluyó que la gran mayoría de docentes presentaron un colapso de la plataforma virtual lo que dificultó el desarrollo de sus sesiones no presenciales; en segundo lugar, mencionaron que la conexión de internet, les generaba factores de desigualdad referente al desarrollo de un aprendizaje óptimo a distancia y respecto a los resultados sobre los medios utilizados para la comunicación no presencial con sus alumnos.

Robinet-Serrano (2020) realizó otro trabajo de indagación donde tuvo como objetivo; establecer el nivel de estrés en los profesores durante la pandemia del covid-19. El estudio fue de tipo observacional, descriptivo, de corte transversal, con enfoque cuantitativo, no experimental, con una muestra de 67 docentes quienes rindieron un Cuestionario de Estrés Percibido CEP (PSQ). En esta investigación se concluyó que la tensión y agotamiento emocional en la mayoría de los encuestados y sobrecarga de tareas y trabajo excesivo se hicieron notorios y significativos en el temor y la preocupación respecto al futuro y presión sobre el tiempo y diversas responsabilidades que ejecutar.

Guayasamín y Ramos (2020) en el país de Ecuador, Llevó a cabo una investigación adicional con la meta de evaluar el grado de estrés en las circunstancias laborales en línea en un colegio estatal de nivel secundario en la región de Manabí. El estudio fue de tipo investigación cuantitativa y cualitativa, con

una muestra de 65 docentes quienes rindieron una valoración mediante la escala de síntomas de estrés creada por Aro en el año 1980 y la escala de estrés para profesores (REF), en situaciones de trabajo online. En esta investigación se concluyó que existen presencia de signos y reacciones de estrés en los educadores, resultando la calificación con puntaje mayor en la categoría de “frecuentemente”, respecto a las problemas para dormir, nerviosismo e intranquilidad, aburrimiento, asimismo se identificaron como indicadores más relevantes en el estrés lo siguiente: salario bajo, demasiado trabajo, capacitación en los diferentes método de enseñanza, carencia de recursos materiales y dispositivos que faciliten el trabajo.

A nivel nacional encontramos a Figueroa (2018) que realizó una investigación teniendo como objetivo; determinar la relación entre el estrés con el desempeño en relación a docente de una institución en el distrito de Villa El Salvador, Lima. La metodología que aplicó fue descriptiva correlacional, no experimental, con una muestra de 90 docentes, que se usó dos cuestionarios de las dos variables correspondientes. En esta investigación concluyó que se presenta una relación alta entre dichas variables analizadas.

Gonzales (2019) desarrolló una indagación con la intención de establecer la conexión entre el estrés y el desempeña profesional de los educadores en una institución educativa ubicada en San Juan de Lurigancho. Se empleó un enfoque metodológico hipotético-deductivo y un diseño transaccional-correlacional sin experimentación, utilizando un grupo de 115 profesores como muestra. Se aplicaron dos cuestionarios que abarcaban las dos variables pertinentes. Como resultado de esta investigación, se llegó a la conclusión de que existe una relación de moderada magnitud entre las variables elegidas.

Alvites-Huamaní (2019) llevó a cabo un estudio con el propósito de examinar la conexión entre el estrés que experimentan los profesores y las razones psicosociales en educadores de América Latina, América del Norte y Europa. Se adoptó una metodología basada en un diseño no experimental, de carácter correlacional y transversal, enfocado en lo cuantitativo. Para llevar a cabo esta investigación, se seleccionó una muestra no aleatoria compuesta por 81 docentes.

Se aplicaron dos cuestionarios que abordaban las dos variables relevantes. A partir de este estudio, se llegó a la conclusión de que existe una correlación significativa entre las variables pertinentes.

Zavaleta (2018) llevó a cabo un estudio con la meta de establecer el impacto del estrés laboral en desempeño de los profesores en las Escuelas de la Red 8. La metodología aplicada fue de naturaleza causal correlacional, basada en un enfoque hipotético-deductivo y un diseño no experimental. Para la recopilación de datos, se seleccionó una muestra no aleatoria compuesta por 74 educadores. Se emplearon dos cuestionarios que abarcaban las dos variables pertinentes. Los resultados de esta investigación demostraron que existe una conexión significativa entre ambas variables.

Osorio (2017) llevó a cabo un estudio con la finalidad de analizar la conexión entre el estrés y la administración pedagógica en los educadores que forman parte de las escuelas en la red 12. Se empleó un enfoque metodológico hipotético-deductivo y un diseño transaccional-correlacional sin experimentación, utilizando una muestra conformada por 275 profesores. Se aplicaron dos cuestionarios que abarcaban las dos variables en cuestión. Los resultados de esta investigación demostraron que se guarda una relación de importancia entre las variables propuestas.

Martínez (2020) realizó su investigación teniendo como fin principal; demostrar la concordancia entre el estrés laboral y desempeño docente en colegio estatal en el distrito de Comas, Lima. La metodología que se aplicó fue descriptiva correlacional, no experimental, población de 52 docentes quienes rindieron dos cuestionarios sobre dichas variables. En esta investigación concluyó que el estrés laboral depende del desempeño docente y no a la inversa

García (2018) desarrolló un estudio con la intención de definir la conexión existente entre el estrés en el ámbito laboral y el rendimiento de los profesores en un colegio estatal en Miraflores, Lima. La metodología empleada se caracterizó por ser descriptiva y correlacional, sin recurrir a experimentos, y se contó con la participación de una muestra compuesta por 90 docentes. Estos profesionales

completaron dos cuestionarios que se centraban en las variables mencionadas. Los resultados de esta investigación indicaron que no existe una asociación auténtica ni significativa entre las variables seleccionadas.

Ochoa (2017) llevó a cabo un estudio con la meta de determinar la conexión entre el estrés derivado del trabajo y el rendimiento de los docentes de una entidad educativa ubicada en Arequipa. La metodología que se aplicó fue cuantitativa, no experimental, con una población de 60 docentes, quienes rindieron dos cuestionarios sobre dichas variables. En esta investigación se encontró que existe una correlación alta y directa entre las variables estudiadas.

Avendaño (2017) halló en su estudio con el propósito de establecer la conexión entre el síndrome de Burnout y desempeño docente en los educadores de una Universidad en Madre de Dios. La metodología utilizada siguió un enfoque hipotético-deductivo, adoptando un diseño básico descriptivo y correlacional de corte transversal, sin recurrir a experimentos. La población involucró a 120 sujetos, quienes completaron dos cuestionarios enfocados en las variables mencionadas. A través de esta investigación, se llegó a la conclusión de que existe una correlación entre las variables implicadas.

Dentro de las teorías relacionadas al estrés laboral encontramos la explicación de Selye (1974, como se citó en Blanco, 2003) que es un conjunto de síntomas físicos, indeterminados que produce el organismo ante los diferentes agentes perjudiciales de naturaleza física o química presentes en nuestro alrededor. Menciona también que estrés laboral tiene diversas características fisiológicas que atañen al docente que no son propio de ellos, sino que intervienen diferentes factores que pueden repercutir de manera positiva o negativa en las actitudes y conducta del docente y por ende será afectado en su desempeño y como consecuencia desencadenando en algunos casos el despido de la institución educativa (Barrio et al., 2006). De igual manera, el estrés es la consecuencia de la influencia entre el sujeto y su ambiente laboral, observado por el trabajador como angustioso, de modo que no puede superar con sus recursos esa percepción y ello afecta su salud integral (Sierra et al., 2003).

Dentro de las dimensiones de la primera variable en primer lugar está el “agotamiento emocional”, que se refiere al exceso de esfuerzo tanto físico como emocional ante el resultado de una persistente interacción que las personas mantienen entre ellos. Es un elemento muy esencial, que identifica la persona en su centro de trabajo después de haber usado todos sus recursos, habilidades y capacidades, lo cual ha sido de utilidad para soportar presiones, angustia y sentimientos de tristeza o ayudar en tener las cosas con mayor claridad y accionar; el sujeto en esta dimensión se muestra irritable.

En segundo lugar, “la despersonalización” que es un estado actitudinal ocasionado por algún accidente, injusticia o catástrofe natural y que la persona lo haya contemplado. Dentro de sus características encontramos una percepción deformada de su cuerpo, leve alteración de la conciencia y que puede ocasionar trastornos de ansiedad, depresión y que pueden durar poco o mucho tiempo y que puede afectar en las actividades diarias mostrando una actitud de desesperación o pesimismo llegando a ser hostil y culpando a los demás por sus errores.

En tercer lugar, sobre la “realización personal” que es la culminación de nuestros anhelos o son los sentimientos de inferioridad de la persona en sus logros personales causando aislamiento social y falta de motivación ante el exceso de trabajo (García-Izquierdo et al., 2009). El enfoque integrador explica que coincide que el concepto de estrés no es algo que corresponde a un individuo o a un estímulo o respuesta, sino una correspondencia dinámica entre persona y medio ambiente (Naranjo, 2009).

Entre las clases de estrés en el ámbito laboral se encuentra la sensación de agotamiento corporal, y si esta sensación se experimenta en exceso, podría llevar al sentimiento de angustia. Es decir, se habla de distrés, que se manifiesta como un desequilibrio entre el cuerpo y la mente, lo que dificulta la respuesta adecuada en situaciones comunes. En contraposición, se utiliza el término eustrés para describir los efectos positivos en la salud física, mental y emocional, ya que en este caso el organismo responde en su máxima capacidad.

Es decir que estos dos tipos de estrés traerían consecuencias positivas y

negativas en nuestras vidas; dentro del eutrés se encuentra que es necesario para mantenernos en alerta y conseguir buenos resultados y tener una fácil adaptación y sobre todo un mejor rendimiento y disfrute de las actividades en nuestro trabajo, en cambio el diestres hará daño al nuestro organismo y por ende traerá un bajo rendimiento, lo cual si no se detecta lo más antes posible o reciba un tratamiento puede convertirse en el síndrome de burnout llegando a incapacitar a la persona (Zavala, 2008).

Dentro de las causas del estrés laboral están los componentes de estrés que son difícilmente distinguidos por uno mismo y tienden a ser minimizados inconscientemente y se detecta solamente después de un autoanálisis propio. Es decir, su origen es inconsciente, lo que puede ser resultado de traumas físicos o socio afectivos (Moscoso, 1998).

Las causas del estrés laboral pueden ser resultados de una experiencia dolorosa, molestias cotidianas como de un ambiente físico y social contaminado y de un estilo de vida insana, o de algún contexto estresante propio de la vida. Podemos decir que los docentes siempre presentaran dificultades para su desempeño y ello puede ser causante del estrés laboral, ya sea presentando una mayor cantidad de estudiantes en el aula, los descuentos por los minutos no dictados que pudieran ser por motivos familiares u otras situaciones antes de iniciar su jornada laboral, o en la búsqueda de la perfección auto provocándose el estrés al realizar trabajos paralelos (Rodríguez et al., 2017).

Los efectos del estrés laboral son vistos por las personas como una epidemia de este siglo que según afirma Espinoza (2018) siete efectos negativos a partir de unos estudios realizados en España, que son: aumento de la presión arterial, presencia de acné, fatiga lo cual disminuirá la productividad en el trabajo, desmotivación y que puede causar enfermedades asociadas a la depresión. Podemos asegurar que el estrés no controlado tendrá consecuencias perjudiciales y por eso debemos darle su debida importancia porque afectara al desempeño diario a nivel psíquico y físico por ejemplo un docente que manifestara ansiedad, podría presentar a futuro problemas cardiovasculares, por otro lado se observa también que un porcentaje de personas suelen refugiarse o escaparse de esas

sensaciones en el consumo de sustancias psicoactivas lo cual empeoraran sus relaciones sociales y familiares.

Dentro del desempeño del docente Según explica Montalvo (2011) es la calidad profesional en el trabajo, puntualidad, actuación, compromiso con el trabajo, orden, identificación con la institución, proceso pedagógico y creatividad. Encontramos en la actualidad que el docente es el actor principal para mejorar la enseñanza de nuestro país y que tiene mayor responsabilidad sin minimizar la participación que tiene el director, padres de familia y estudiantes, el desempeño del docente es la acción de acuerdo a sus competencias pedagógicas para orientar y evaluar el proceso de aprendizaje del estudiante, y por ende debe tener el dominio de labores y funciones elementales (Martinez-Chavez et al., 2016).

El docente es un intermediario y no un comunicador de información, y que debe poseer una actitud crítica, creativa, también de una extensa información general de todo, y posea conocimiento para orientar, motivar integralmente a los alumnos en coordinación con los padres y toda la comunidad educativa. Es decir, el docente no solo transmitirá conocimientos sino deberá contar con una serie de capacidades y actitudes para desarrollar su profesión y formar íntegramente a los estudiantes y al mismo tiempo trabajar en equipo con toda la comunidad educativa para cumplir con su propósito, dentro de las dimensiones de desempeño docente se enumera al desarrollo profesional, participación en la acción directiva, relaciones interpersonales y habilidades para la enseñanza. (Benavides y Tovar, 2017).

Dentro del desarrollo profesional están varios aspectos de la vida del profesor como el desarrollo de sus conocimientos y capacidades, también en sus roles respecto a su profesión, en su ambiente institucional y en sus proyectos profesionales, que es una variedad de solicitudes serias e informales que apoyan al docente en sus nuevas prácticas pedagógicas y desarrollen una comprensión precisa de su profesión y de su práctica. Es decir que el docente debe de buscar diferentes estrategias para mejorar su formación, lo cual mejorara su nivel laboral y calidad de vida (Montesinos, 2003).

Dentro de la participación en la acción directiva está el liderazgo en la

educación que es la manera de ejercer influencia sobre las personas e impulsar a una institución hacia el objetivo común en beneficio de los escolares (Contreras, 2016). La influencia cultivada no es en base al autoritarismo sino en el liderazgo que residiría en la aptitud de ejercer principios positivos y sean percibidos por los diferentes objetivos propios, estableciendo así un conjunto de personas que se movilizan en pro de estos principios. En la actualidad el docente debe participar en la edificación y mejoramiento del plan educativo de su institución exponiendo con una actitud comprometida en las acciones comunes con su comunidad educativa (Horn y Marfan, 2010).

Dentro de las relaciones interpersonales es la relación social recíproca entre muchas personas. Se trata de las habilidades sociales que tenemos en diferentes niveles y que lo regulamos por leyes (Bisquerra y Pérez, 2007). El clima institucional es muy importante en el comportamiento del trabajador, porque ello hará que maximice aspectos como la eficacia, creatividad y adaptación. El maestro debe adquirir una comunicación asertiva con los componentes de la entidad educativa para reorganizar el clima institucional principalmente con los padres de familia (Calcina, 2014)

Dentro de las habilidades para la enseñanza explica que es un conjunto de comportamientos que una persona requiere, para trabajar en un puesto laboral, de tal manera que es capaz de ejercer funciones y tareas correspondientes a su profesión, es decir el docente tiene que planificar el proceso didáctico y pedagógico que va a desarrollar para lograr un aprendizaje de calidad (Pérez et al., 2019).

Dentro de los factores que intervienen en el desempeño docente tiene una relación directa con la calidad educativa, una educación de calidad se observa en la buena utilización de patrimonios y su distribución propia de ellas para los beneficios educativos, ósea que reconozca las necesidades de la sociedad y del estudiante y la influencia de diversos factores en los estudiantes es similar a los de los docentes como la salud física y mental, nivel de preparación, motivación y responsabilidad, dentro de los factores más importantes que podemos encontrar es la familia del estudiante para lograr resultados positivos (Ministerio de Educación [MINEDU], 2008).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Fue de tipo básico y de método hipotético deductivo de alcance explicativo Según explica Sánchez (2019) por qué se da un suceso y en qué situaciones se presenta y porque se relacionan dos variables. De diseño no experimental de corte transversal Según expone (Solís, 2019) describe que son estudios que se ejecutan sin el manejo intencional de variables y se examinan los fenómenos en su medio. Según explica (Hernández et al., 2010) en el enfoque cuantitativo se utiliza el conjunto de información para comprobar hipótesis, a través del cálculo numérico y la observación estadística para construir modelos de comportamiento y correlacionar con las presunciones.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: estrés laboral

Definición conceptual:

Selye (1974, como se citó en Blanco, 2003) señala es un conjunto de síntomas físicos, indeterminados que produce el organismo ante los diferentes agentes perjudiciales, de naturaleza física o química, presentes en nuestro alrededor.

Definición operacional:

El variable estrés laboral arroja los resultados en sus tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal, con los indicadores: sensación de depresión y agotamiento emocional, respuesta impersonal, carencia de sentimientos, sentimientos de incompetencia y realización, consta de 22 ítems, y seis escalas : nunca, pocas veces al año o menos, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes o menos, una vez a la semana, pocas veces a la semana, todos los días, con los niveles y rangos de bajo, medio y alto.

Variable dependiente: desempeño docente

Definición conceptual:

Según Montalvo (2011) el desempeño docente es la calidad profesional en el trabajo, puntualidad, actuación, compromiso con el trabajo, orden, identificación con la institución, proceso pedagógico y creatividad.

Definición operacional:

La variable desempeño docente arrojó los resultados en sus cuatro dimensiones: desarrollo profesional, participación en la acción directiva, relaciones interpersonales y habilidades para la enseñanza. Con los indicadores: acompañamiento, capacitación, actitudes socio académicas, investigación, gestión acciones directivas, planes institucionales clima laboral, comunicación, ambiente, actitudes socio afectivas, docente mediador de conocimiento y docente con eficiencia didáctica. Constó de 40 ítems, y cinco escalas: nunca, casi nunca, alguna vez, casi siempre, siempre, con los niveles y rangos de malo, regular y bueno.

3.3. Población, Muestra y Muestreo

El grupo total de profesores de la Institución Educativa "Manco II" en La Convención conformó la población de estudio, compuesta por 55 docentes que enseñan en el nivel secundario. La muestra fue exhaustiva, ya que se eligió la totalidad del cuerpo docente, es decir, el 100%. Tal como Ñaupas et al (2018) el método para establecer la muestra como una fracción representativa de la población, que además posee las características necesarias para el estudio, es lo suficientemente claro como para evitar cualquier forma de ambigüedad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la encuesta como enfoque metodológico, que funciona como una herramienta para adquirir información vinculada a las variables investigadas. Los instrumentos aplicados fueron cuestionarios que exploraban tanto el estrés en el entorno laboral como el desempeño de los docentes, cada uno de ellos diseñado

con sus respectivas dimensiones e indicadores.

El recurso utilizado para evaluar el estrés laboral se basó en la herramienta creada por Maslach y Jackson (1986) compuesta por 22 afirmaciones. Esta herramienta mide tres aspectos: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. El propósito de esta evaluación fue medir la percepción del estrés en el ámbito laboral. La administración de la encuesta se realizó de forma individual a través de una plataforma en línea y tuvo una duración aproximada de 10 minutos. El nivel de medición fue politómico. En relación a la dimensión de agotamiento emocional, se incluyeron 9 afirmaciones que exploran la sensación de agotamiento emocional debido a las exigencias laborales. En la dimensión de despersonalización, se emplearon 5 afirmaciones para evaluar el grado en el que la persona se identifica con actitudes de insensibilidad y distanciamiento. Por último, en la dimensión de realización personal, se utilizaron 8 afirmaciones para evaluar los sentimientos de eficacia y realización personal en el trabajo. (ver anexo 2).

El instrumento empleado para medir la variable dependiente de desempeño docente fue desarrollado por Zaldívar (2011) el cual consta de 40 enunciados y evalúa cuatro aspectos: desarrollo profesional, participación en la acción educativa, relaciones interpersonales y habilidades para la enseñanza. El propósito de esta herramienta es medir la autopercepción del rendimiento en la labor docente. La administración de este cuestionario se realizó de forma individual a través de medios en línea y tuvo una duración aproximada de 10 minutos. El nivel de medición utilizado fue politómico. En lo que respecta a la dimensión de desarrollo profesional, se compone de los primeros 10 enunciados. La dimensión de participación en la acción educativa abarca los ítems del 11 al 20. La dimensión de relaciones interpersonales está conformada por 10 enunciados, desde el número 21 al 30. Finalmente, la dimensión de habilidades para la enseñanza incluye los últimos 10 enunciados, del número 31 al 40 (ver anexo 2).

En lo que respecta a la autenticidad de los instrumentos utilizados para recopilar información, se basó en la validación previa en trabajos académicos internacionales, entre los cuales se tuvieron a Contento y Procel (2015), Cárdenas

et al. (2014). Asimismo, el respaldo por tesis nacionales como las de Díaz (2014) y Balcázar (2014). Por consiguiente, no fue necesario realizar nuevamente un proceso de validación, lo que permitió su aplicación con confianza en la muestra de estudio.

Se llevó a cabo una evaluación de la confiabilidad, y para ello se aplicó el test de Alfa de Cronbach (α), dado que se trató de instrumentos con opciones de respuesta politómicas.

Tabla 1 *Test de confiabilidad de los instrumentos*

Variable	Valor	Ítem
Estrés laboral	.834	22
Desempeño docente	.930	40

Fuente: base de datos de prueba piloto

La prueba dio como resultado un valor de .834 para el cuestionario de estrés laboral y el desempeño de los docentes el valor fue de .930; lo cual indica alta confiabilidad para los objetivos de la presente indagación.

3.5. Procedimientos

Se realizaron las coordinaciones con el director de la institución educativa como máxima autoridad y seguidamente se presentó una solicitud a mesa de partes para obtener el permiso de la aplicación de los cuestionarios a los docentes, luego se desarrolló una sesión de sensibilización sobre el tema de investigación de manera virtual a través del aplicativo Meet, luego se enviaron los formularios a través de Google drive a los docentes para obtener las respuestas y organizar la información de la población con su respectiva calificación de los cuestionario mediante el programa Excel.

3.7. Método de análisis de datos

Para llevar a cabo el análisis de la información, se utilizó tanto el software Excel como el paquete estadístico SPSS. El procedimiento se inició mediante la transferencia de los datos recopilados a una hoja de cálculo en Excel 2019. En este

entorno, se procedió a evaluar las variables dentro de sus respectivas dimensiones. Posteriormente, la información se trasladó al programa estadístico SPSS 26 para efectuar el proceso de análisis de los datos.

Los hallazgos se expusieron utilizando herramientas inherentes a la estadística descriptiva, como tablas e ilustraciones, con el fin de presentar los resultados de las variables y sus respectivas dimensiones. En lo que respecta al ámbito de la estadística inferencial, que permite inferir características de la población en estudio, se llevó a cabo un análisis de regresión. Este análisis evaluó la hipótesis relacionada con la idoneidad del modelo explicativo. En esta evaluación, la variable dependiente fue el estrés laboral, mientras que la variable independiente fue el desempeño docente.

3.7. Aspectos éticos

En el transcurso de esta investigación, se consideraron los fundamentos éticos relacionados con la reserva de los datos recolectados y con la información derivada de estos; para lo cual servirá de beneficio a la comunidad educativa ya que cumple con el marco establecido por la Universidad César Vallejo; asimismo, la investigación no proporciona ninguna maleficencia, actuándose con autonomía y justicia en relación a la obtención de resultados.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

4.1.1 Estrés laboral

Tabla 2

Distribución de frecuencia del estrés laboral

	Niveles	Baremo	(fi)	(%)
Válido	Sin estrés	22-58	1	1.8
	Estrés leve	59-82	9	16.4
	Estrés medio	83-106	9	16.4
	Estrés alto	107-130	36	65.5
	Total		55	100.0

Según los resultados, teniendo en la escala de la OIT – OMS; el 65.5% alcanzan en nivel alto de estrés, el 16.4% estrés medio, también el 16.4% el estrés leve y solo el 1% sin estrés, resultado entre medio y alto del 81.9% revela que la pandemia está afectando seriamente a los docentes de una IE de la Convención en la Región Cuzco.

4.1.2 Dimensiones de estrés laboral

Tabla 3

Distribución de frecuencia de las dimensiones del estrés laboral

Dimensiones	Niveles	Baremo	(fi)	(%)
Agotamiento emocional	Sin estrés	9-23	6	10.9
	Estrés leve	24-33	7	12.7
	Estrés medio	34-43	5	9.1
	Estrés alto	44-53	3	5.5
	Estrés grave	54-65	34	61.8
Despersonalización	Sin estrés	5-11	15	27.3
	Estrés leve	12-17	39	70.9
	Estrés medio	18-23	1	1.8
	Estrés alto	24-29	0	0.0
	Estrés grave	30-35	0	0.0
Falta de realización	Sin estrés	8-19	1	1.8
	Estrés leve	20-25	0	0.0
	Estrés medio	26-37	2	3.6
	Estrés alto	38-46	41	74.5
	Estrés grave	47-56	11	20.0

Los resultados por dimensiones, sobre las expresiones de los evaluados en agotamiento emocional el 61.8% alcanzan el estrés grave más el 5.5% de estrés alto y 9.1% el nivel medio estaría demostrando que el 76.4% alcanzan el nivel de afectación de la pandemia; corresponde sin estrés 10.9% y leve 12.7%; En la dimensión despersonalización de los docentes de la institución estudiada el 27.3% resulta sin estrés y con estrés leve el 70.9% y solo con estrés leve el 1.8%; no se registra niveles alto y grave; y en cuanto a la falta de realización solo 1.8% resulta sin estrés del medio al grave el 98.2% con un 74.5% del nivel alto y el 20% de estrés grave. Resultados que permite apreciar que hasta el momento la pandemia por COVID-19 no muestra efectos alto y grave que resulta, en orden de preocupación, falta de realización y agotamiento emocional.

4.1.3 Desempeño docente

Tabla 4

Distribución de frecuencia del desempeño docente

	Niveles	Baremo	(fi)	(%)
Válido	Bajo	88-120	7	12.7
	Medio	121-153	37	67.3
	Alto	154-187	11	20.0
	Total		55	100.0

Se puede observar que, desempeño docente en el periodo de la cuarentena, según los encuestados, alcanzan el nivel bajo en el 12.7%, el nivel medio el 67.3% y el nivel alto en un 20%; con lo que hasta el cierre del presente trabajo de investigación han tenido efectos negativos, entendible por el cambio del sistema tradicional al no presencial.

4.1.4 Dimensiones del desempeño docente

Tabla 5

Distribución de frecuencia de las dimensiones del desempeño docente

Dimensiones	Niveles	Baremo	(fi)	(%)
Desarrollo profesional	Bajo	20-29	7	12.7
	Medio	30-39	35	63.6
	Alto	40-50	13	23.6
Participación en la acción directiva	Bajo	20-28	7	12.7
	Medio	29-37	43	78.2
	Alto	38-46	5	9.1
Relaciones interpersonales	Bajo	18-26	7	12.7
	Medio	27-35	18	32.7
	Alto	36-45	30	54.5
Habilidades para la enseñanza	Bajo	22-29	7	12.7
	Medio	30-37	2	3.6
	Alto	38-46	46	83.6

Se puede observar que, según los datos por dimensiones se tiene en el desarrollo profesional de los docentes el nivel bajo alcanzado es de 12.7%, el nivel medio de 63.6% y el nivel alto de 23.6%; en la participación en la acción directiva se tiene en el nivel bajo 12.7%, el nivel medio 63.6% y el nivel alto 23.6%; en cuanto a la dimensión de las relaciones interpersonales en el nivel bajo están el 12.7% en medio el 32.7% y en el alto 54.5%; finalmente en habilidades para la enseñanza el nivel alto alcanza el 83.6%, lo que indica no evidencia efecto negativo en las habilidades para la enseñanza.

4.2 Resultados inferenciales

4.2.1 Bondad de ajuste

Tabla 6

Prueba de bondad de ajuste para el análisis del estrés laboral en el desempeño docente

Chi-cuadrado		gl	Sig.
Pearson	5,293	3	.152
Desvianza	8,033	3	.045

Función de enlace: Logit.

La presente prueba de Chi cuadrado de Pearson con 5.293 y un nivel de significación de $p = 0.152 > \alpha = 0.05$ indican que el modelo se adecua para el análisis de los datos que se van procesar, vale precisar las encuesta con datos cualitativos del estrés laboral en el desempeño docente.

4.2.2 Prueba de variabilidad

Tabla 7

Prueba de variabilidad del estrés laboral en el desempeño docente

Estrés laboral	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Desempeño docente	0.138	0.169	0.087
Desarrollo profesional	0.177	0.213	0.110
Participación en la acción directiva	0.139	0.188	0.112
Relaciones interpersonales	0.100	0.140	0.084

En cuanto a la prueba de variabilidad del Pseudo R cuadrado, tomando a consideración el coeficiente de Nagelkerke, donde la variabilidad del desempeño docente se debe al 16.9% al estrés laboral, la variabilidad del desarrollo profesional depende del 21.3% del estrés laboral, la variabilidad de la participación en la acción directiva es de 18.8% de la variable dependiente y la variabilidad de las relaciones interpersonales es del 14% de la repercusión del estrés laboral en los docentes.

4.2.3 Estrés laboral en el desempeño docente

Hipótesis general

H0. El estrés laboral no incide significativamente en el desempeño docente durante la pandemia COVID-19 de una IE La Convención, 2020.

H1. El estrés laboral incide significativamente en el desempeño docente durante la pandemia COVID-19 de una IE La Convención, 2020.

Tabla 8

*Estimación de parámetros estrés laboral*desempeño docente*

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Z = 95%		
						Li	Ls	
Umbral	[DDOS1 = 1.00]	-1.713	.441	15.113	1	.000	-2.577	-.849
	[DDOS1 = 2.00]	1.959	.475	17.040	1	.000	1.029	2.889
	[SLAB1=1.00]	.123	2.241	.003	1	.956	-4.270	4.516
Ubicación	[SLAB1=2.00]	.123	.824	.022	1	.881	-1.492	1.739
	[SLAB1=3.00]	2.217	.813	7.444	1	.006	.624	3.810
	[SLAB1=4.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

Nota: a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla permite conocer, un puntaje de la prueba de Wald, donde el $7.444 > 4$ (punto de corte) y el coeficiente de significación de $p = 0.006 < \alpha = 0.05$ en los niveles más altos registrado del estrés laboral incide en todos los niveles del desempeño docente que registra valores Wald de 17.040 y $15.113 > 4$ con $p = 0.000 < \alpha = 0.01$ y que prueba la incidencia negativa en el desempeño docentes de los docentes de la IE de la Convención en Cuzco. El presente resultado permite rechazar la hipótesis nula e inferir que: el estrés laboral incide significativamente en el desempeño docente durante la pandemia COVID-19 de una IE La Convención, 2020.

4.2.4 Estrés laboral en el desarrollo profesional

Hipótesis específica 1

H0. El estrés laboral no incide significativamente en la dimensión de desarrollo profesional del docente durante la pandemia COVID-19 de una IE La Convención, 2020.

H1. El estrés laboral incide significativamente en la dimensión de desarrollo profesional del docente durante la pandemia COVID-19 de una IE La Convención, 2020.

Tabla 9

*Estimación de parámetros estrés laboral*dimensión de desarrollo profesional del docente*

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Z = 95%		
						Li	Ls	
Umbral	[DPROF1 = 1]	-1.637	.431	14.413	1	.000	-2.483	-.792
	[DPROF1 = 2]	1.867	.462	16.340	1	.000	.961	2.772
	[SLAB1=1.00]	.115	2.188	.003	1	.958	-4.174	4.403
Ubicación	[SLAB1=2.00]	.507	.804	.398	1	.528	-1.068	2.082
	[SLAB1=3.00]	2.581	.841	9.424	1	.002	.933	4.230
	[SLAB1=4.00]	0a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

Nota: a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se observa un puntaje de la prueba de Wald, de $9.424 > 4$ y el coeficiente de significación de $p = 0.002 < \alpha = 0.05$; que confirma si se compara con los valores Wald de 16.340 y $14.413 > 4$ y los coeficientes $p = 0.000 < \alpha = 0.01$ en cuanto a la dimensión de desarrollo personal de los docentes de la IE de la Convención en Cuzco. El presente resultado permite rechazar la hipótesis nula e inferir que: el estrés laboral incide significativamente en la dimensión de desarrollo personal del docente durante la pandemia COVID-19 de una IE La Convención, 2020.

4.2.5 Estrés laboral en la participación en la acción directiva

Hipótesis específica 2.

H₀. El estrés laboral no incide significativamente en la dimensión de acción directiva del docente durante la pandemia COVID-19 de una institución educativa La Convención, 2020.

H₁. El estrés laboral incide significativamente en la dimensión de acción directiva del docente durante la pandemia COVID-19 de una institución educativa La Convención, 2020

Tabla 10

*Estimación de parámetros estrés laboral*dimensión de acción directiva del docente*

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Z = 95%		
						Li	Ls	
Umbral	[PADIR1 = 1]	-1.563	.431	13.153	1	.000	-2.408	-.719
	[PADIR1 = 2]	3.456	.822	17.693	1	.000	1.846	5.067
Ubicación	[SLAB1=1.00]	.946	2.834	.111	1	.738	-4.609	6.501
	[SLAB1=2.00]	.946	1.058	.800	1	.371	-1.128	3.020
	[SLAB1=3.00]	2.801	1.057	7.025	1	.008	.730	4.871
	[SLAB1=4.00]	0a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

Nota: a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se observa un puntaje Wald, de $7.025 > 4$ y el coeficiente de significación de $p = 0.008 < \alpha = 0.05$ así lo indica a su vez confirma al comparar con los valores Wald de 17.693 y $13.153 > 4$ con sus correspondiente en ambos niveles los coeficientes $p = 0.000 < \alpha = 0.01$ en cuanto a la dimensión de acción directiva de los docentes; por tanto, el presente resultado permite rechazar la hipótesis nula e inferir que: el estrés laboral incide significativamente en la dimensión de acción directiva del docente durante la pandemia COVID-19 de una IE La Convención, 2020.

4.2.6 Estrés laboral en las relaciones interpersonales

Hipótesis específica 3

H₀. El estrés laboral no incide significativamente en la dimensión de relaciones interpersonales del docente durante la pandemia COVID-19 de una IE La Convención, 2020.

H₁. El estrés laboral incide significativamente en la dimensión de relaciones interpersonales del docente durante la pandemia COVID-19 de una IE La Convención, 2020.

Tabla 11

*Estimación de parámetros estrés laboral*dimensión de relaciones interpersonales del docente*

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Z = 95%		
						Li	Ls	
Umbral	[RINTER2 = 1]	-1.603	.431	13.866	1	.000	-2.447	-.759
	[RINTER2 = 2]	.221	.340	.422	1	.516	-.445	.887
	[VALORES1=1.00]	1.017	.932	1.191	1	.275	-.810	2.845
	[VALORES1=2.00]	.674	.826	.665	1	.415	-.945	2.293
Ubicación	[VALORES1=3.00]	1.654	1.179	1.969	1	.161	-.656	3.964
	[VALORES1=4.00]	1.017	1.276	.635	1	.425	-1.484	3.519
	[VALORES1=5.00]	0a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

Nota: a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se observa un puntaje Wald, de $0.635 < 4$ y el coeficiente de significación de $p = 0.425 > \alpha = 0.05$ en todos los niveles del estrés laboral muestran que no existe incidencia significativa pese a que en las relaciones interpersonales existe diferencias significativas por cuantolos valores Wald de $13.866 > 4$ y con $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ que puede deberse a otros factores no considerados en el presente trabajo, resultado que permite aceptar la hipótesis nula e inferir que: el estrés laboral no incide significativamente en la dimensión de relaciones interpersonales del docente durante la pandemia COVID-19 de una IE de la Convención, 2020.

4.2.6 Estrés laboral en las habilidades para la enseñanza

Hipótesis específica 4

H₀. El estrés laboral no incide significativamente en la dimensión de habilidades para la enseñanza del docente durante la pandemia COVID-19 de una IE La Convención, 2020.

H₁. El estrés laboral incide significativamente en la dimensión de habilidades para la enseñanza del docente durante la pandemia COVID-19 de una IE La Convención, 2020.

Tabla 12 Estimación de parámetros estrés laboral*dimensión de habilidades para la enseñanza del docente

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Z = 95%		
						Li	Ls	
Umbral	[HABI2 = 1]	-1.602	.451	12.599	1	.000	-2.487	-.718
	[HABI2 = 2]	-1.290	.417	9.598	1	.002	-2.107	-.474
	[VALORES1=1.00]	18.621	8.601.191	.000	1	.998	-16839.40	16.876.646
	[VALORES1=2.00]	-.102	.980	.011	1	.917	-2.023	1.819
Ubicación	[VALORES1=3.00]	18.621	9.422.133	.000	1	.998	-18448.42	18.485.662
	[VALORES1=4.00]	18.621	.000	.	1	.	18.621	18.621
	[VALORES1=5.00]	0a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

Nota: a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se observa un puntaje Wald, de $0.011 < 4$ y el coeficiente de significación de $p = 0.917 > \alpha = 0.05$ en todos los niveles del estrés laboral muestran que no existe incidencia significativa pese a que en las habilidades para la enseñanza en los tres niveles existe diferencias significativas por cuanto los valores Wald de 9.598 y $12.599 > 4$ y con $p = 0.002$ y $0.000 < \alpha = 0.05$; respectivamente que como el caso de las relaciones interpersonales puede deberse a otros factores no considerados en el presente trabajo, resultado que permite aceptar la hipótesis nula e inferir que: el estrés laboral no incide significativamente en la dimensión de habilidades para la enseñanza del docente durante la pandemia COVID-19 de una IE de la Convención, 2020.

V. DISCUSIÓN

En cuanto a la hipótesis general. Si existe incidencia significativa entre el estrés laboral y desempeño docente en los docentes durante la pandemia COVID-19 de una IE La Convención, 2020, según la prueba de Wald y con un grado de significación de $p = 0.006 < \alpha = 0.05$ en estrés laboral y $p = 0.000 < \alpha = 0.01$ en desempeño docente la incidencia es altamente significativa en los docentes de la IE de la convención en Cusco.

Asimismo, Figueroa (2018); Ochoa (2017) y Avendaño (2017) concluyen, en sus resultados que el estrés laboral en el desempeño docente guarda una relación altamente significativa. Para Picón (2020) concluye en su investigación que referente al estado emocional al iniciar las clases online expresaron tener confianza y a la vez estrés, ansiedad y sorpresa y que la gran mayoría de los docentes expresaron que sus mayores problemas para sus sesiones de enseñanza y aprendizaje fueron el colapso de la plataforma y la conexión de internet, haciendo uso predominantemente mensajes de texto y redes sociales y que un 40% de los docentes manifestaron contar con poco apoyo por parte de los progenitores en el proceso de acompañamiento.

Al respecto por Robinet (2020) concluye que en tiempos de la pandemia COVID-19 los niveles de estrés fueron de nivel medio-alto y que no fueron ajenos en años anteriores y que se debieron a varios factores, pero mayormente de índole psicosocial y de estructura organizacional. De igual manera, Guayasamín y Ramos (2020) llega a la conclusión de que logró identificar los elementos más frecuentes, tales como la retribución insuficiente, la carga laboral elevada, la implementación de modificaciones en el sistema educativo, la carencia de recursos materiales y la escasez de herramientas o instalaciones para el desempeño de la labor.

En cuanto a la hipótesis específica 1. Existe incidencia significativa del estrés laboral en la dimensión de desarrollo profesional del docente durante la pandemia COVID-19 de una IE La Convención, 2020; según la prueba de Wald y con un grado de significación de $p = 0.002 < \alpha = 0.05$ en estrés laboral y $p = 0.000 < \alpha = 0.01$ en desarrollo profesional la incidencia es moderadamente y altamente significativa en

los docentes de la IE de la convención en Cusco. Este resultado es confrontado por Gonzales (2019) que culmina su análisis con respecto a los resultados, establece que un 52.3% muestra un nivel elevado de ejecución en su labor docente. Por otro lado, un 29.2% ha alcanzado un nivel medio de rendimiento laboral, mientras que un 18.5% se ubica en un nivel bajo. Es elemental que reciban capacitaciones continuas para mejorar su desempeño y por ende se evidencie en el mejoramiento académico de los estudiantes.

En cuanto a la hipótesis específica 2. Existe incidencia significativa del estrés laboral en la dimensión acción directiva en los docentes durante la pandemia COVID-19 de una IE La Convención, 2020; según la prueba de Wald y con un grado de significación de $p = 0.008 < \alpha = 0.05$ en estrés laboral y $p = 0.000 < \alpha = 0.01$ en acción directiva la de incidencia moderada y altamente significativa en los docentes de la IE de la convención en Cusco. Por su parte Alvites-Huamaní (2019) llega a la conclusión de que hay una correlación de importancia entre el estrés laboral de los docentes y los aspectos psicosociales en la dimensión de las condiciones laborales. Por otro lado, Osorio (2017) argumenta que la presión no guarda una relación estadísticamente significativa con la administración pedagógica en los educadores.

En cuanto a la Hipótesis específica 3. No existe incidencia significativa del estrés laboral en la dimensión de relaciones interpersonales en los docentes durante la pandemia COVID-19 de una IE La Convención, 2020; según la prueba de Wald y con un grado de significación de $p = 0.425 > \alpha = 0.05$ en estrés laboral y con $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ con $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ en relaciones interpersonales que puede deberse a otros factores no considerados en el presente trabajo. Asimismo, Zavaleta (2018) concluye respecto al desempeño docente en la dimensión relación intrapersonal docente en nivel bueno. A su vez Ochoa (2017) concluye que el 67% de los profesores tienen un nivel medio-alto de comunicación de modo amable con los estudiantes y les comunica calidez o cordialidad.

En cuanto a la Hipótesis específica 4, No existe incidencia significativa del estrés laboral en la dimensión de habilidades para la enseñanza en los docentes durante la pandemia COVID-19 de una IE La Convención, 2020, según la prueba de Wald y con un grado de significación de $p = 0.917 > \alpha = 0.05$ en estrés laboral y

con $p = 0.002$ y $0.000 < \alpha = 0.05$ en habilidades para la enseñanza que puede deberse a otros factores no considerados en el presente trabajo. En el profesorado según, Ochoa (2017) que más aún el docente puede presentar estrés por invertir en recursos de compra en materiales, copias, impresión para el avance de sus sesiones de enseñanza; es decir, según explica Zavaleta (2018) que el docente previene las conductas inadecuadas o lo redirige efectivamente a través de mecanismos positivos que benefician el buen comportamiento y que los estudiantes cedan que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.

VI. CONCLUSIONES

Primera: el estrés laboral incide significativamente en el desempeño docente según los puntajes de Wald y el coeficiente de $p = 0.006 < \alpha = 0.05$ en los niveles de estrés laboral y los coeficientes de $p = 0.000 < \alpha = 0.01$ en los niveles del desempeño docente durante la pandemia COVID-19 de una IE La Convención, 2020. Se probó la hipótesis planteada y esta incidencia es alta.

Segunda: el estrés laboral incide significativamente en la dimensión de desarrollo personal del docente según los puntajes de Wald y el coeficiente de $p = 0.002 < \alpha = 0.05$ en los niveles de estrés laboral y los coeficientes de $p = 0.000 < \alpha = 0.01$ en cuanto al desarrollo personal del docente durante la pandemia COVID-19 de una IE La Convención, 2020. Se probó la hipótesis planteada y esta incidencia es moderada.

Tercera: el estrés laboral incide significativamente en la dimensión de acción directiva del docente según los puntajes de Wald y el coeficiente de $p = 0.002 < \alpha = 0.05$ en los niveles de estrés laboral y los coeficientes de $p = 0.000 < \alpha = 0.01$ en cuanto al desarrollo personal de los docentes durante la pandemia COVID-19 de una IE La Convención, 2020. Se probó la hipótesis planteada y esta incidencia es alta.

Cuarta: el estrés laboral no incide significativamente en la dimensión de relaciones interpersonales del docente según los puntajes de Wald y el coeficiente de $p = 0.425 > \alpha = 0.05$ en todos los niveles del estrés laboral pese a que en las relaciones interpersonales existe diferencias significativas con $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ que puede deberse a otros factores no considerados en el presente trabajo de los docentes durante la pandemia COVID-19 de una IE La Convención, 2020. Se probó la hipótesis planteada y esta incidencia es baja.

Quinta: el estrés laboral no incide significativamente en la dimensión de habilidades para la enseñanza del docente según los puntajes de Wald y el coeficiente de $p = 0.917 > \alpha = 0.05$ en todos los niveles del estrés laboral pese a que en las habilidades para la enseñanza existe diferencias significativas con $p = 0.002$ y $0.000 < \alpha = 0.05$ como el caso de las relaciones interpersonales puede

deberse a otros factores no considerados en el presente trabajo de los docentes durante la pandemia COVID-19 de una IE de la Convención, 2020. Se probó la hipótesis planteada y esta incidencia es baja.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: proponer al equipo directivo que realicen programas de intervención general respecto a las necesidades actuales de los docentes para mejorar sus modelos de enseñanza dirigido por especialistas en la materia para que motive a la participación ya que son un elemento primordial en la enseñanza.

Segunda: plantear al equipo administrativo de realizar alianzas institucionales para que los docentes reciban sesiones psicoterapéuticas para su desarrollo personal y así disminuir sus niveles de estrés y mejorar sus niveles de afrontamiento emocional durante la pandemia.

Tercera: sensibilizar al equipo directivo de la importancia de establecer jornadas de reflexión y capacitación para que los docentes según el área que enseñan puedan descargar sus inquietudes, tensiones mediante actividades formativas y lúdicas.

Cuarta: sugerir al equipo administrativo que gestione materiales y condiciones ambientales para continuar y superar sus niveles de enseñanza para lograr los objetivos planteados hacia sus estudiantes.

Quinta: se le recomienda al psicólogo de la institución educativa que incorporare un plan de intervención para disminuir los niveles de estrés con un enfoque humano con el fin de fortalecer la salud mental y manejar las presiones laborales y emocionales.

REFERENCIAS

- Alvites-Huamaní, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-159.
<https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Avendaño, C. (2017). El síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Amazónica Lima. [Tesis para optar por el grado de Maestro en Ciencias de la Educación con Mención Docencia Universitaria, Universidad Enrique Guzmán y Valle].
<https://repositorio.une.edu>
- Barrio, J., García, M., Ruiz, I., & Arce, A. (2006). El estrés como respuesta. *Redalyc*, Vol 1 pp 37-48.
<https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>
- Benavides, C. y Tovar, N. (2017). Estrategias Didácticas de Enseñanza de Comprensión Lectora. [Tesis para optar por el grado de Maestro en Didáctica, Universidad Santo Tomás].
<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/9533.pe/handle/20.500.14039/1517>
- Blanco, M. (2003). El estrés en el trabajo. *Revista Ciencia y Cultura*, (12), 71-78.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232003000100008&lng=es&tlng=es.
- Bisquerra, R. y Pérez, N. (2007). *Las competencias emocionales*. Barcelona: Educación XXI, 10, 61-82.
<http://www.ub.edu/grop/wp-content/uploads/2014/03/Las-competencias-emocionales.pdf>
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la universidad nacional del altiplano y facultad de ciencias de la educación Universidad Andina

Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012. *Comuni@cción*, 5(1), 22-29.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100003&lng=es&tlng=es.

Contreras, T. S. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 231–284.
<https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.123>.

Espinoza, A., Pernas, Isis., & González, R. (2018). Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Humanidades Médicas*, 18(3), 697-717. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202018000300697&lng=es&tlng=es.

Fernando J., Romero U. y Urdaneta E. (2009). Desempeño laboral y calidad del servicio del personal administrativo en las universidades privadas.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3063107>

Escribano, H. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Redalyc*, Vol. 42 Num.2.
<https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>

Figueroa, A. (2018). Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Peruano Canadiense Villa el Salvador. *Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20461>

García-Izquierdo, A., Ramos-Villagrasa, P. y García-Izquierdo, M. (2009). Los Big Five y el Efecto Moderador de la Resistencia en el Agotamiento Emocional. *Rev. psicol. trab. organ.* vol.25, n.2, pp.135-147.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622009000200004&script=sci_abstract

- García, M. (2018). Estrés laboral y desempeño docente, Institución Educativa N°6151 "San Luis Gonzaga" San Juan de Miraflores, 2018. [tesis para optar por el grado de Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21796?show=full>
- Gonzales, W. T. (2019). Estrés y desempeño laboral docente de la I. E. Proceres de la Independencia No 138 de. Repositorios.une.pe, Num.1-128.
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3237>
- Guayasamín-Cantos, Y.T., & Ramos-Alfonso, Y. (2020). Evaluación del estrés laboral en las condiciones del teletrabajo en una Institución Fiscal de enseñanza media en Manabí, Ecuador.
<https://www.semanticscholar.org/paper/Evaluaci%C3%B3n-del-estr%C3%A9s-laboral-en-las-condiciones-en-Guayasam%C3%ADn-Cantos-Ramos-Alfonso/ec5a9a8366fb3b47ff4a59b5ce77271046599dc8>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación. Mexico: the McGraw-Hill Companies.*
<https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Horn, A. & Marfán, J. (2010). Relación Entre Liderazgo Educativo y Desempeño Escolar: Revisión de la Investigación en Chile. *Psicoperspectivas*, 9(2), 82-104. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-116>
- Lozano-Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56. <https://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Maslach, C., y Jackson, S. E. (1986). *The Maslach Burnout Inventory. Manual (2nd ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- Martinez-Chairez, G., Guevara-Araiza A. y Valles-Ornelas, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, vol. 12, núm. 6, julio-diciembre, 2016, pp. 123-134.
https://www.researchgate.net/publication/333195481_El_desempeno_docente_y_la_calidad_educativa
- Ministerio de Educación. (2008). *Manual de Adaptaciones Curriculares para Atención de Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales en Educación Básica Alternativa*.
http://www.minedu.gob.pe/minedu/archivos/a/002/04-bibliografia-para-eba/32-manual_adaptaciones.pdf
- Montalvo, W. (2011). El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí- 2008.
<https://www.biblioteca.une.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=1697%20thumbnail-shelfbrowser>
- Montecinos, C. (2003). Desarrollo profesional docente y aprendizaje colectivo. *Psicoperspectivas*, Individuo y Sociedad, Vol. 2, No. 1
<https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/6>
- Moscoso, M. S. (1998). Estrés, salud y emociones: estudio de la ansiedad, colera y hostilidad. *Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos* Vol. II. N° 2. 47-68
https://www.researchgate.net/publication/283488827_Estres_Salud_y_EmocionesEstudio_de_la_Ansiedad_Colera_y_Hostilidad
- Naranjo, M. L. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 171–190. <https://doi.org/10.15517/revedu.v33i2.511>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018) Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa para redacción de tesis

- Ochoa, V. (2017). El estrés laboral y el desempeño docente de la Institución Educativa Juana Cervantes Arequipa. *Tesis para optar por el grado de Doctor en Ciencias: Educación, Universidad Nacional de San Agustín*
<https://repositorio.unsa.edu.pe/items/eaaddab4-e8c4-4ac1-9394-60e2ee2941ef/full>
- Osorio, E. (2017). Estrés y gestión pedagógica en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 12 José Carlos Mariátegui UGEL 01 de V.M.T., 2016. [Tesis para optar por el grado de Maestro en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8418>
- Picón, G., Gonzales de Caballero, G. y Paredes, J. (2020). desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia COVID-19. *Revista Científica Internacional - Vol. VIII, Número 1*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8070339>
- Sánchez, I. (2003). La educación a distancia. *ACIMED*, 11(1), 3-4.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000100002&lng=es&tlng=es
- Sierra, J. C., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Redalyc*, Vol. 3 pp 10 - 59.
<https://salud.dgire.unam.mx/PDFs/Ansiedad-angustia-y-estres.pdf>
- Solís, L. D. (30 de Julio de 2019). Diseño de investigación con enfoque cuantitativo no experimental. *Investigalia*.
<https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>
- Pérez, A., Valdés, M. y Barriga, A (2019). Estrategia didáctica para enseñar a planificar los procesos de enseñanza y aprendizaje de la matemática. *REVISTA EDUCACION*, Vol. 43, núm. 2, pp. 1-30.
<https://www.redalyc.org/journal/440/44058158016/html/>

- Robinet-Serrano, A. y Perez-Azahuanche, M. (2020). Estrés en docente en el contexto de la pandemia de COVID-19. *Polo del conocimiento*, 5(12), 637-653. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2111>
- Rodríguez, J. A., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista De Investigación Educativa De La REDIECH*, 8(14), 45 - 67. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v8i14.39
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Velásquez, E. (2020). Estrés Laboral y Desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa Comas. [Tesis para optar por el grado de Maestra en Psicología Educativa, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41591>
- UNESCO. (03 de marzo de 2020). *Coalición mundial para la educación COVID-19*. Obtenido de UNESCO: <https://es.unesco.org/news/cierre-escuelas-debido-covid-19-todo-mundo-afectara-mas-ninas>
- Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17(32), 67-86. <https://doi.org/10.18800/educacion.200801.004>
- Zavaleta, H. (2018). Estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red 8 del distrito de San Martín de Porres. [Tesis para optar por el grado de Maestra en Psicología Educativa, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24039>
- Zaldívar, P. (2010). El constructo pensamiento crítico. <https://www.yumpu.com/es/document/read/13031876/2010-elconstructopensamiento-critico-universidad-de-zaragoza>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia



MATRIZ DE CONSISTENCIA																								
TÍTULO: "El estrés laboral en el desempeño docente durante la pandemia COVID-19 de una institución educativa La Convención, 2020"																								
AUTOR: Yaquelin Ayala Aquino																								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS																					
<p>Problema principal: ¿De qué manera incide el estrés laboral en el desempeño docente durante la pandemia COVID-19 de una institución educativa La Convención, 2020?</p> <p>Problemas secundarios: ¿Cuál es la incidencia del estrés laboral en la dimensión de desarrollo profesional del docente durante la pandemia COVID-19 de una institución educativa La Convención, 2020? ¿Cuál es la incidencia del estrés laboral en la dimensión de acción directiva</p>	<p>Objetivo general: Determinar la incidencia del estrés laboral en el desempeño docente durante la pandemia COVID-19 de una institución educativa La Convención, 2020.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la incidencia del estrés laboral en la dimensión de desarrollo personal del docente durante la pandemia COVID-19 de una institución educativa La Convención, 2020. Determinar la incidencia del estrés laboral en la dimensión de</p>	<p>Hipótesis general: El estrés laboral incide significativamente en el desempeño docente durante la pandemia COVID-19 de una institución educativa La Convención, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe incidencia significativa del estrés laboral en la dimensión de desarrollo profesional del docente durante la pandemia COVID-19 de una institución educativa La Convención, 2020. Existe incidencia significativa del estrés laboral en</p>	<p>Variable/categoría 1: ESTRÉS LABORAL (variable dependiente)</p> <p>Concepto: Selye (1974) explica que es un conjunto de síntomas físicos, indeterminados que produce el organismo ante los diferentes agentes perjudiciales de naturaleza física o química presentes en nuestro alrededor.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones/ Subcategorías (definir)</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escalas valores</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Agotamiento emocional</td> <td>Sensación de depresión Agotamiento emocional</td> <td>1,2,3,6,8,13, 14,16,20</td> <td>0=nunca 1=pocas veces al año o menos</td> <td>De Estres Laboral Bajo(22-58) Medio(59-95) Alto(96-132)</td> </tr> <tr> <td>Despersonalización</td> <td>Respuesta interpersonal Carencia de sentimientos</td> <td>5,10,11,15,22</td> <td>2=una vez al mes o menos 3=unas pocas veces al mes o menos</td> <td>De cansancio emocional Bajo(9-23) Medio(24-38) Alto(39-54)</td> </tr> <tr> <td>Falta de realización</td> <td>Sentimientos de competencia Realización</td> <td>4,7,9,12,17,18,19,21</td> <td>4=una vez a la semana 5=pocas veces a la semana 6=todos los días</td> <td>De despersonalización Bajo(5-13) Medio(14-22) Alto(23-30) De falta de realización personal Bajo(8-21) Medio(22-35) Alto(36-48)</td> </tr> </tbody> </table>		Dimensiones/ Subcategorías (definir)	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos	Agotamiento emocional	Sensación de depresión Agotamiento emocional	1,2,3,6,8,13, 14,16,20	0=nunca 1=pocas veces al año o menos	De Estres Laboral Bajo(22-58) Medio(59-95) Alto(96-132)	Despersonalización	Respuesta interpersonal Carencia de sentimientos	5,10,11,15,22	2=una vez al mes o menos 3=unas pocas veces al mes o menos	De cansancio emocional Bajo(9-23) Medio(24-38) Alto(39-54)	Falta de realización	Sentimientos de competencia Realización	4,7,9,12,17,18,19,21	4=una vez a la semana 5=pocas veces a la semana 6=todos los días	De despersonalización Bajo(5-13) Medio(14-22) Alto(23-30) De falta de realización personal Bajo(8-21) Medio(22-35) Alto(36-48)
Dimensiones/ Subcategorías (definir)	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos																				
Agotamiento emocional	Sensación de depresión Agotamiento emocional	1,2,3,6,8,13, 14,16,20	0=nunca 1=pocas veces al año o menos	De Estres Laboral Bajo(22-58) Medio(59-95) Alto(96-132)																				
Despersonalización	Respuesta interpersonal Carencia de sentimientos	5,10,11,15,22	2=una vez al mes o menos 3=unas pocas veces al mes o menos	De cansancio emocional Bajo(9-23) Medio(24-38) Alto(39-54)																				
Falta de realización	Sentimientos de competencia Realización	4,7,9,12,17,18,19,21	4=una vez a la semana 5=pocas veces a la semana 6=todos los días	De despersonalización Bajo(5-13) Medio(14-22) Alto(23-30) De falta de realización personal Bajo(8-21) Medio(22-35) Alto(36-48)																				

<p>del docente durante la pandemia COVID-19 de una Institucion educativa La Convención, 2020? ¿Cuál es la incidencia del estrés laboral en la dimensión de relaciones interpersonales del docente durante la pandemia COVID-19 de una institución educativa La Convención, 2020? ¿Cuál es la incidencia del estrés laboral en la dimensión de habilidades para la enseñanza del docente durante la pandemia COVID-19 de una Institucion educativa La Convención, 2020?</p>	<p>acción directiva del docente durante la pandemia COVID-19 de una institución educativa La Convención, 2020. Determinar la incidencia del estrés laboral en la dimensión de relaciones interpersonales del docente durante la pandemia COVID-19 de una Institucion educativa La Convención, 2020. Determinar la incidencia del estrés laboral en la dimensión de habilidades para la enseñanza del docente durante la pandemia COVID-19 de una Institucion educativa La Convención, 2020.</p>	<p>la dimensión de acción directiva del docente durante la pandemia COVID-19 de una institución educativa La Convención, 2020. Existe incidencia significativa del estrés laboral en la dimensión de relaciones interpersonales del docente durante la pandemia COVID-19 de una Institucion educativa La Convención, 2020. Existe incidencia significativa del estrés laboral en la dimensión de habilidades para la enseñanza del docente durante la pandemia COVID-19 de una Institucion educativa La Convención, 2020.</p>																																						
<p>Variable/categoría 2:</p> <p style="text-align: center;">DESEMPEÑO DOCENTE (variable independiente)</p>													<p>Concepto:</p> <p>Según Montalvo (2011) el desempeño docente es la calidad profesional en el trabajo, puntualidad, actuación, compromiso con el trabajo, orden, identificación con la institución, proceso pedagógico y creatividad.</p>																											
Dimensiones/ Subcategorías (definir)	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos																																				
Desarrollo profesional	Acampamiento Capacitación Socio académicas Investigación	1 al 10	1=Nunca 2=Casi nunca 3=Alguna ves 4=Casi Siempre 5=Siempre	De desempeño Malo (40-93) Regular(94-147) Bueno(148-200) De desarrollo profesional Malo (10-23) Regular(24-37) Bueno(38-50)																																				
Participación en la acción directiva	Gestión Acciones directivas Planes institucionales Clima laboral	11 al 20		De participación en la acción directiva Malo (10-23) Regular(24-37) Bueno(38-50)																																				
Relaciones interpersonales	Comunicación Ambiente Actitudes socio afectivas	21 al 30		De relaciones interpersonales Malo (10-23) Regular(24-37) Bueno(38-50)																																				
Habilidades para enseñanza	Docente mediador Conocimiento docente Eficiencia	31 al 40		De habilidades para la enseñanza Malo (10-23) Regular(24-37) Bueno(38-50)																																				

				Didáctica			
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN (sustentado)	POBLACION Y MUESTRA (sustentado)						
TIPO: Descriptivo explicativo ENFOQUE: Cuantitativo DISEÑO: No experimental de corte transversal MÉTODO: La metodología a utilizar será hipotético-deductivo ya que ayudará a identificar la influencia del estrés laboral con desempeño docente realizándose en un determinado momento.	POBLACIÓN: La población está constituida por 55 docentes de la institución educativa Manco II La convención, 2020 TIPO DE MUESTREO: Censal TAMAÑO DE MUESTRA: El tamaño de la muestra estará representada por toda la población que será de 55 docentes para realizar la investigación con un enfoque cuantitativo.						



Anexo 02: Cuestionarios de estrés laboral y desempeño docente

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

Estimado docente:

Indicaciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

N°	ITEMS	NUNCA	ALGUNA VEZ AL AÑO O MENOS	UNA VEZ AL MES O MENOS	ALGUNAS VECES AL MES	UNA VEZ A LA SEMANA	VARIAS VECES A LA SEMANA	A DIARIO
		0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	Me siento "quemado" por el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos							
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente: Indicaciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

Nunca (1)

Casi nunca (2)

Algunas veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

N°	Desarrollo profesional	1	2	3	4	5
1	Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos.					
2	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.					
3	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos					
4	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico					
5	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes					
6	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los e4studiantes					
7	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.					
8	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada					
9	Participo en las actividades académicas de la institución					
10	Suelo capacitarme continuamente					
Participación activa en la acción educativa						
11	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución.					
12	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva.					
13	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.					
14	Tengo en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales.					
15	Procuró llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas.					
16	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución.					
17	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos					
18	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación.					
19	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.					
20	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución					
Relaciones interpersonales						
21	Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos.					
22	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.					
23	Investigo con preguntas, los sabe3res previos de los alumnos					
24	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico					

25	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes					
26	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los e4studiantes					
27	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.					
28	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada					
29	Participo en las actividades académicas de la institución					
30	Suelo capacitarme continuamente					
	Habilidades para la enseñanza					
31	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución.					
32	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva					
33	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.					
34	Tengo en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales.					
35	Procuró llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas					
36	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución					
38	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos					
39	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación					
40	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.					

Anexo 03: Autorización para la aplicación de encuestas

CAR60

I.E. EMBLEMÁTICO MANCO II
RECIBIDO
MESA DE PARTES
12 OCT 2020
EXP. N° **3000** FOLIO N°
HORA: FIRMA: *[Firma]*

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACION DE ENCUESTAS.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "MANCO II" LA CONVENCION

Yo Yaquelin Ayala Aquino, identificada con DNI: 70503704, con domicilio en Jr. Puno S/N distrito Santa Ana con código de matrícula N° 7002454661 maestranda en el Programa Psicología Educativa de la Universidad Cesar Vallejo SAC - LIMA NORTE, con el debido respeto me presento y expongo:

Que, llevando la Maestría en Psicología Educativa, estoy realizando un estudio titulado "El Estrés laboral en el Desempeño Docente durante la pandemia COVID-19 de una Institución Educativa La Convención, 2020", el cual requiero la aplicación de encuestas en los docentes de la institución que dirige.

Por lo cual siendo usted la máxima autoridad, le solicito tenga a bien autorizar la realización de dichas encuestas que contribuirán a mi investigación

Por la atención que me sirva dar a la presente, anticipo mis debidos saludos y agradecimientos.

Quillabamba 12 de octubre del 2020

[Firma manuscrita]

Yaquelin Ayala Aquino

DNI: 70503704

Anexo 04. Oficio de autorización de aplicación de encuestas



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICO "MANCO II" LA CONVENCION

"Año de la Universalización de la Salud"

OFICIO N°1526-2020-IEEMII/LC

23 de Octubre del 2020

LICENCIADO ALEJANDRO ANCCO CAMACHO

DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA EMBLEMATICO MANCO II

De mi consideración:

Con un atento saludo, me dirijo a usted para dar respuesta a la solicitud emitida, se autoriza que la Srta. YAQUELIN AYALA AQUINO, maestrante de Psicología Educativa de la Universidad Cesar Vallejo, aplique los cuestionarios para la recolección de la información necesaria para su tesis de postgrado cuyo tema es: **"El Estrés laboral en el Desempeño Docente durante la pandemia COVID-19 de una Institución Educativa La Convención, 2020"**, los resultados deberán ser entregados a la institución educativa al finalizar el proceso de investigación.

Aprovecho la oportunidad para reiterar a usted los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente.



Anexo 05: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,

con número de DNI N° _____, en plena capacidad de decisión, acepto libremente y bajo responsabilidad personal participar en el estudio cuyo tema es: **“EL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA CONVENCIÓN, 2020”**, Para que se utilice mi encuesta para la recolección de información necesaria.

.....

Firma

Anexo 06. Constancia de evaluación



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICO "MANCO II"

LA CONVENCIÓN

"Año de la Universalización de la Salud"

CONSTANCIA

El director de la Institución Educativa Emblemático MANCO II- la Convención, quien suscribe:

HACE CONSTAR:

Que la señorita, YAQUELIN AYALA AQUINO, aplico encuestas de investigación sobre: **"El Estrés laboral en el Desempeño Docente durante la pandemia COVID-19 de una Institución Educativa La Convención, 2020"** a los docentes de la Institución Educativa MANCO II, durante el periodo comprendido entre los meses octubre (coordinaciones previas) y noviembre del presente año (culminación de las encuestas).

Expido la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Quillabamba 07 de diciembre del 2020.



MINISTERIO DE EDUCACION
I. E. EMBLEMÁTICO MANCO II

Lic. Alejandro Anco Camacho
DIRECTOR

Anexo 07: Base de datos según las variables - estrés laboral

V1. ESTRÉS LABORAL																													
D1. AGOTAMIENTO EMOCIONAL										D2. DESPERSONALIZACIÓN						D3. FALTA DE REALIZACIÓN													
1	2	3	4	5	6	7	8	9			10	11	12	13	14			15	16	17	18	19	20	21	22				
ITEMS 1	ITEMS 2	ITEMS 3	ITEMS 6	ITEMS 8	ITEMS 13	ITEMS 14	ITEMS 16	ITEMS 20	SUMA	NIV ELES	ITEMS 5	ITEMS 10	ITEMS 11	ITEMS 15	ITEMS 22	SUMA	NIV ELES	ITEMS 4	ITEMS 7	ITEMS 9	ITEMS 12	ITEMS 17	ITEMS 18	ITEMS 19	ITEMS 21	SUMA	NIV ELES	SUMATORIAL	VALORACION V1
4	3	3	1	1	1	1	1	1	16	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	7	7	7	7	7	7	7	4	53	ALTO	74	MEDIO
4	3	3	3	2	3	4	3	2	27	BAJO	2	1	1	1	2	7	BAJO	7	6	6	7	6	7	7	7	53	ALTO	87	MEDIO
6	6	4	5	6	4	4	4	7	46	MEDIO	1	7	6	1	2	17	BAJO	7	6	7	6	6	6	7	4	49	ALTO	112	ALTO
3	5	1	1	1	5	3	1	1	21	BAJO	1	7	1	1	4	14	BAJO	7	6	7	7	7	7	7	6	54	ALTO	89	MEDIO
4	4	4	2	2	1	5	1	2	25	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	5	5	5	5	5	5	5	5	40	ALTO	71	MEDIO
4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	BAJO	3	2	4	2	2	13	BAJO	4	3	3	2	4	3	4	4	27	MEDIO	70	MEDIO
5	4	4	1	1	1	2	1	1	20	MEDIO	1	3	5	1	1	11	BAJO	4	3	5	6	4	2	4	5	33	MEDIO	64	MEDIO
6	5	4	1	1	6	4	2	6	35	MEDIO	1	1	2	1	2	7	BAJO	7	6	4	5	7	7	7	5	48	ALTO	90	MEDIO
6	5	5	1	1	1	4	1	2	26	ALTO	2	1	1	1	1	6	BAJO	6	5	7	7	6	6	6	2	45	ALTO	77	MEDIO
6	7	6	2	5	2	2	2	4	36	ALTO	1	4	2	2	2	11	BAJO	5	6	5	6	2	6	4	6	40	ALTO	87	MEDIO
6	6	4	4	6	1	6	1	7	41	ALTO	1	1	1	1	1	5	BAJO	7	6	7	4	6	6	7	6	49	ALTO	95	MEDIO
5	6	1	1	2	1	1	1	7	25	ALT	1	3	5	1	1	11	BAJ	7	7	7	6	7	6	7	6	53	ALT	89	MEDIO

7	6	7	6	5	6	7	6	6	56	ALTO	1	6	4	1	2	14	BAJO	5	6	6	5	6	5	7	6	46	ALTO	116	ALTO
7	6	7	6	5	6	6	6	6	55	ALTO	2	6	5	2	2	17	BAJO	5	5	6	4	6	5	7	5	43	ALTO	115	ALTO
7	6	7	6	3	6	7	4	6	52	ALTO	2	6	5	1	2	16	BAJO	5	6	6	5	5	4	7	6	44	ALTO	112	ALTO
6	6	7	6	5	7	6	7	6	56	ALTO	2	6	5	2	1	16	BAJO	5	5	7	4	6	4	6	5	42	ALTO	114	ALTO
6	7	7	6	5	7	6	7	6	57	ALTO	2	6	4	1	2	15	BAJO	5	6	6	3	5	4	6	6	41	ALTO	113	ALTO
6	7	7	6	5	6	6	7	6	56	ALTO	1	6	5	2	2	16	BAJO	5	5	7	5	6	4	6	5	43	ALTO	115	ALTO
6	7	7	6	5	6	6	7	6	56	ALTO	1	6	4	2	2	15	BAJO	5	6	6	4	5	4	6	5	41	ALTO	112	ALTO
7	7	7	5	4	6	6	7	7	56	ALTO	1	6	5	1	2	15	BAJO	5	6	7	5	6	5	7	6	47	ALTO	118	ALTO
7	6	7	6	3	6	6	7	7	55	ALTO	2	6	4	1	1	14	BAJO	5	6	6	3	6	5	7	5	43	ALTO	112	ALTO
7	6	6	6	4	6	7	7	7	56	ALTO	2	6	5	1	2	16	BAJO	5	5	7	4	6	5	7	5	44	ALTO	116	ALTO
7	6	6	6	3	6	7	7	7	55	ALTO	2	6	5	1	1	15	BAJO	5	5	6	5	6	5	6	6	44	ALTO	114	ALTO
6	7	6	6	3	6	7	7	6	54	ALTO	1	6	5	1	1	14	BAJO	5	5	7	3	5	4	7	6	42	ALTO	110	ALTO
6	7	7	6	5	6	7	6	6	56	ALTO	1	6	5	1	2	15	BAJO	5	6	6	4	5	4	6	6	42	ALTO	113	ALTO
7	7	7	6	5	7	7	7	7	60	BAJO	2	6	5	1	1	15	BAJO	5	6	7	4	6	5	7	6	46	ALTO	121	ALTO
5	7	7	6	5	6	7	7	7	57	BAJO	2	6	4	1	1	14	BAJO	5	6	7	4	6	4	6	6	44	ALTO	115	ALTO
7	7	7	6	5	6	7	7	7	59	BAJO	2	6	4	1	2	15	BAJO	6	6	7	4	5	4	6	6	44	ALTO	118	ALTO
7	6	7	6	3	6	7	7	7	56	BAJO	2	6	4	1	1	14	BAJO	6	5	6	3	5	4	6	5	40	ALTO	110	ALTO
7	6	7	6	5	6	7	7	7	58	BAJO	1	6	4	1	2	14	BAJO	6	5	6	5	6	5	6	6	45	ALTO	117	ALTO
5	6	7	6	5	7	6	7	7	56	BAJ	1	6	5	2	1	15	BAJ	5	5	6	3	6	5	7	6	43	ALT	114	ALTO

										O						O											O		
6	6	7	6	5	6	6	7	6	55	BAJ O	1	6	4	2	2	15	BAJ O	6	6	7	5	6	5	7	6	48	ALT O	118	ALTO
6	7	7	6	5	6	6	7	6	56	BAJ O	1	5	5	1	1	13	BAJ O	6	6	7	3	6	5	7	6	46	ALT O	115	ALTO
6	7	7	6	5	6	7	7	7	58	BAJ O	2	6	4	2	2	16	BAJ O	5	6	6	4	5	4	7	5	42	ALT O	116	ALTO
6	7	6	6	5	6	7	7	6	56	BAJ O	2	6	5	2	1	16	BAJ O	6	5	6	4	5	4	7	5	42	ALT O	114	ALTO

3	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	3	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	6	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	0	1	7	ULA	
3	3	4	5	3	5	5	3	3	3	3	7	3	4	3	4	3	3	3	4	5	4	6	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	1	4	1	4	REG
3	3	4	5	3	5	4	4	3	3	3	7	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	3	7	4	3	3	5	5	4	3	3	4	3	3	4	0	1	2	REG			
3	3	4	5	4	5	4	4	3	2	3	7	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	6	3	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	0	1	0	REG				
3	3	4	5	4	5	5	4	2	3	3	8	3	4	3	5	3	2	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	9	1	2	REG			
3	3	5	5	3	5	4	4	3	2	3	7	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	6	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	9	1	1	REG			
3	4	5	5	4	5	5	3	2	3	3	9	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	9	1	3	REG			
3	4	4	5	3	5	4	4	3	3	3	8	3	5	3	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3	9	1	2	REG			
5	5	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	REG	
3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	REG		
5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	2	3	4	3	5	3	3	3	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	REG	
5	3	4	4	4	5	4	4	2	3	3	8	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	7	4	5	4	5	3	4	4	5	4	8	3	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	8	1	8	REG			
5	3	4	5	4	5	5	3	2	2	3	8	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	8	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	0	2	REG			
5	3	4	5	4	5	5	4	3	3	4	1	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	6	4	4	4	5	3	4	3	4	5	3	3	3	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	0	1	7	REG			
5	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	0	3	5	3	5	3	2	3	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	3	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2	7	1	2	REG			
											2										2																											2	6	MA	

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	LO						
2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	5	7	MA				
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	MA						
5	3	4	5	4	5	5	4	2	2	3	9	2	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	9	1	REG				
3	3	4	5	4	4	5	3	3	3	3	7	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	6	3	3	3	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	REG					
3	3	4	5	4	4	5	3	3	3	3	7	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	3	7	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	3	4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	8	1	REG					
3	4	4	5	4	4	5	4	3	2	3	8	3	5	3	4	3	3	3	4	4	4	6	4	5	4	5	3	5	4	4	3	7	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	0	4	4	3	0	4	4	1	REG						
3	4	4	5	4	4	5	4	2	3	3	8	3	4	3	5	3	3	4	4	4	4	7	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	7	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	1	REG				
3	3	4	5	4	5	5	4	2	3	3	8	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	7	5	4	4	5	3	4	3	4	4	6	4	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	1	REG		
3	4	4	5	4	2	5	4	3	3	3	7	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	1	REG		
3	3	5	5	4	4	4	4	3	2	3	7	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	7	4	4	4	5	4	4	3	4	4	6	3	3	3	4	5	5	2	3	4	4	4	0	4	4	4	0	4	4	4	4	4	1	REG			
3	3	5	5	4	4	5	4	3	3	3	9	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	REG			
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	6	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	7	MA			
2	3	5	2	4	5	5	4	3	3	3	6	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	6	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	REG
3	3	4	5	4	5	4	4	3	2	3	7	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	8	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	1	REG			

3	3	4	5	4	5	5	4	3	3	3	9	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	6	5	4	4	5	4	5	3	4	4	3	8	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	0	11	REG		
5	3	5	5	4	4	5	3	3	3	4	0	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	5	4	5	3	4	3	4	3	3	5	3	4	4	4	4	5	2	4	4	3	4	4	1	1	REG	
5	3	5	4	4	4	5	4	2	3	3	9	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	6	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	6	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	1	1	REG
3	3	4	5	4	5	5	4	2	3	3	8	3	4	3	5	3	2	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	5	3	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	1	1	REG	
3	4	5	5	4	5	5	3	3	3	4	0	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	3	6	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	0	1	1	REG
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	6	6	MA		
3	3	4	5	4	5	5	4	3	3	3	9	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	4	5	4	4	2	1	1	REG	
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	7	2	MA
3	3	4	5	3	5	5	3	3	3	3	7	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	0	1	1	REG
3	4	5	5	4	5	5	4	2	3	4	0	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	5	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	REG	
3	4	5	5	4	4	5	4	2	3	3	9	4	5	4	4	3	2	3	4	4	4	7	4	4	4	5	3	5	3	4	3	3	5	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	1	1	REG	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	6	6	MA
3	3	5	4	4	5	5	4	3	3	3	9	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	2	3	4	4	3	4	0	1	1	REG	
3	4	5	5	4	5	5	3	2	3	3	9	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	1	1	REG
2	4	5	5	4	5	5	4	3	2	3	9	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	0	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	6	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	12	2	REG



ESCUELA DE POSGRADO MAESTRIA EN PSICOLOGIA EDUCATIVA


Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZEVALLOS DELGADO, KAREN DEL PILAR, docente de la facultad de posgrado de Programa académico Psicología educativa de la Universidad César Vallejo Lima Norte, asesora de la Tesis titulada: “el estrés laboral en el desempeño docente durante la pandemia COVID-19 de una institución educativa La Convención, 2020”, del autor, Yaquelin Ayala Aquino, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima 13 de Enero, 2021

Apellidos y Nombres del Asesor: Dra. Zevallos Delgado, Karen del Pilar	
DNI 10682519	Firma 
ORCID (0000-0003-2374-980X)	