

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD  
DEL CUSCO

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE  
COMUNICACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA



**ESTRÉS EN TIEMPOS DE PANDEMIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN  
DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA N° 50028 UCCHULLO GRANDE DE CUSCO - 2021**

Tesis presentada por:

Br. Ibeth Yusely Garcia Puma

Para optar al Título Profesional de  
Licenciada en Educación: Especialidad  
Educación Primaria.

Asesor:

Dr. Gregorio Cornejo Vergara

CUSCO – PERÚ

2022

## DEDICATORIA

A mis padres queridos Wilber Garcia Barrientos y Elizabet Puma Yauri por ser el pilar de mi formación personal, gracias por su apoyo que me han brindado de manera incondicional, su comprensión y por su sacrificio, por la constante motivación haciendo posible la culminación de esta etapa de mi vida. Hoy retribuyo parte de su sacrificio con esta meta lograda, por lo cual viviré eternamente agradecida, gracias por confiar siempre en mí.

Agradezco a Dios por bendecirme en la vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Ibeth Yusely

## PRESENTACIÓN

Señor Decano de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Señores miembros del jurado calificador, en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Profesional de Educación primaria, presento el trabajo de investigación titulado “ESTRÉS EN TIEMPOS DE PANDEMIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 50028 UCCHULLO GRANDE DE CUSCO - 2021”, realizado con la finalidad de optar al título profesional de licenciada en Educación, especialidad Primaria.

Es de conocimiento general que los docentes en este último año han sufrido de cambios que han impactado en su tipo de labor normal. Es por esto que este trabajo centra su importancia en el proceso de indagación, estudio análisis y explicación de las variables estrés y del desempeño laboral en tiempos de Covid-19.

Es así que, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar cómo el estrés en tiempo de pandemia se relaciona con el desempeño laboral en Docentes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021.

Ibeth Yusely

## INTRODUCCIÓN

Desde la realidad actual, en estos últimos años durante la emergencia sanitaria la carga laboral y los cambios dentro de la educación han tenido impacto en las estrategias y la forma en la cual un docente labora, dichos cambios han impactado a nivel emocional, social y laboral. Es por ello que la investigación se propone estudiar el estrés, así como el desempeño laboral en docentes dentro del periodo de pandemia.

El desarrollo del presente trabajo para una mejor sistematización en su organización y ejecución se presenta en cinco capítulos:

Capítulo I.- Planteamiento del problema de investigación, posee formulaciones de la problemática, finalidades investigativas, justificantes y la limitación del estudio.

Capítulo II.- Está compuesto por el marco teórico conceptual, que comprende: Antecedentes del estudio, variables de investigación e hipótesis.

Capítulo III.- Contiene las variables e hipótesis de investigación.

Capítulo IV.- Contiene el marco metodológico de investigación, que contiene: El nivel, diseño y tipo de la investigación, así como la población y su respectiva muestra del estudio, las técnicas e instrumentos de obtención, análisis e interpretación de datos.

V.- Constituido por los resultados de la investigación, está compuesta del análisis y su respectiva interpretación de los datos y finaliza con las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos que son las herramientas para realizar el presente trabajo de investigación.

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	i
PRESENTACIÓN .....	ii
INTRODUCCIÓN.....	iii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	viii

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación Problemática.....	1
1.2. Formulación Del Problema.....	3
<i>1.2.1. Problema general</i> .....	3
<i>1.2.2. Problemas específicos:</i> .....	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
<i>1.3.1. Objetivo general</i> .....	4
<i>1.3.2. Objetivos específicos:</i> .....	4
1.4. Justificación de la Investigación.....	5
<i>1.4.1. Teórica</i> .....	5
<i>1.4.2. Práctica</i> .....	5
<i>1.4.3. Metodológica</i> .....	5

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes de la investigación.....	6
--	---

2.1.1. Antecedentes a nivel internacional .....	6
2.1.2. Antecedentes a nivel nacional .....	6
2.1.3. Antecedentes a nivel local .....	7
2.2. Bases Teóricas .....	7
2.2.1. <i>Estrés</i> .....	7
2.2.2. <i>Desempeño laboral</i> .....	22
2.3. Marco Conceptual .....	25

### CAPITULO III

#### HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis .....	27
3.1.1. Hipótesis general .....	27
3.1.2. Hipótesis específicas: .....	27
3.2. Identificación de variables e indicadores .....	27
3.2.1. Variables .....	27
3.2.2. Indicadores .....	28
3.3. Operacionalización de las variables de estudio .....	29

### CAPÍTULO IV

#### MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ámbito de estudio .....	31
4.2. Tipo, diseño y nivel de la investigación .....	31
4.2.1. Tipo de investigación .....	31
4.2.2. Diseño de la investigación .....	31
4.2.3. Nivel de investigación .....	32
4.3. Población de Estudio .....	32

4.4. Tamaño de la muestra.....	32
4.5. Técnica de selección de la muestra .....	32
4.6. Técnicas de recolección de información .....	33
4.7. Técnicas de análisis e interpretación de la información.....	33
4.7.1. <i>Confiabilidad de Datos</i> .....	33
4.7.2. Validación por juicio de Expertos .....	34

## CAPITULO V

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Resultados de las dimensiones de la variable estrés .....	35
5.2. Resultados de las dimensiones de la variable desempeño laboral .....	42
5.3. Resultados de las pruebas de hipótesis .....	48
DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	53
CONCLUSIONES .....	56
RECOMENDACIONES.....	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59
ANEXOS .....	62

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de Variables .....	29
<b>Tabla 2</b> Variable - Estrés.....	33
<b>Tabla 3</b> Variable Desempeño laboral.....	33
<b>Tabla 4</b> Análisis de Alfa de Cronbach Global .....	34
<b>Tabla 5</b> Tecnología.....	35
<b>Tabla 6</b> Influencia del líder .....	37
<b>Tabla 7</b> Falta de cohesión.....	39
<b>Tabla 8</b> Clima organizacional .....	40
<b>Tabla 9</b> Nivel de estrés.....	41
<b>Tabla 10</b> Compromiso organizacional .....	42
<b>Tabla 11</b> Vocación de servicio.....	44
<b>Tabla 12</b> Trabajo en equipo .....	45
<b>Tabla 13</b> Desempeño laboral.....	47
<b>Tabla 14</b> Correlación de la hipótesis general .....	48
<b>Tabla 15</b> Correlación de la hipótesis específica 1 .....	49
<b>Tabla 16</b> Correlación de la hipótesis específica 2.....	50
<b>Tabla 17</b> Correlación de la hipótesis específica 3.....	51
<b>Tabla 18</b> Correlación de la hipótesis específica 4.....	52

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Gráfico 1</b> Tecnología .....	35
<b>Gráfico 2</b> Influencia del líder .....	37
<b>Gráfico 3</b> Falta de cohesión .....	39
<b>Gráfico 4</b> Clima organizacional .....	40
<b>Gráfico 5</b> Estrés.....	41
<b>Gráfico 6</b> Compromiso organizacional .....	42
<b>Gráfico 7</b> Vocación de servicio.....	44
<b>Gráfico 8</b> Trabajo en equipo .....	45
<b>Gráfico 9</b> Desempeño laboral .....	47

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Situación Problemática

Entre las problemáticas que se presenta en el Perú se encuentra el estrés elevado en el trabajo, el cual afecta directamente al desempeño laboral, actualmente aún más se ve afectado por la crisis sanitaria del Covid-19. A nivel internacional, Borgobello et al. (2020), identificaron realidades sin mucho aliento en el cual las tecnologías en docentes los cuales se sintieron frustrados por no conocer del tema. En la nota de prensa referida a la enseñanza en la pandemia se puede observar que aún se presentan limitaciones en docentes. Los resultados no muestran buenas posibilidades encontrándose problemas de distintas formas. Las problemáticas obligan a conocer de forma diagnostica la realidad de los usos de TIC's. Durante los tiempos actuales, COVID-19 las consecuencias se han dado de forma variada en las personas desde los aspectos individuales, en lo económico, en lo social. Es así que, aquellas personas que se hallan en situaciones de estrés tendrán las dos formas de reacción usual ante el peligro, afrontarlo o escapar, también se puede identificar que las demandas excesivas son factores que incrementen tensión de estrés (OMS, 2021).

Actualmente en el año 2020 en plena pandemia se han visto elevados indicadores de estrés, en razón a los estudios latinoamericanos, dichas investigaciones demuestran datos donde se observan mayor cantidad de estrés en el área educativa, siendo mayores al 90%. (Robinet y Perez, 2020)

En el Perú, la realidad no es distinta, al poseer ingresos bajos, falta de reconocimiento, así como las deficiencias en las formaciones como profesionales han producido impacto en la conducta docente, dichas causas generan conductas que pueden provocar estragos en la salud tanto física como psicológica.

La I. E. N° 50028 Ucchullo Grande se localiza dentro de la ciudad del Cusco, Provincia de Cusco, la Institución forma parte de la UGEL del Cusco, la cual controla la entidad perteneciente a la Gerencia Regional de Educación (DRE) Cusco. La I. E. N° 50028 tiene como objetivos conquistar los aprendizajes de los conocimientos que se encuentran en armonía de aprendizaje, desarrollar talentos analíticos y críticas al razonamiento, impulsando creatividad dentro de la educación y por último incrementar el ingenio en comunicación (Dirección Regional de Educación Cusco (DREC) , 2021).

La presente investigación tiene la siguiente problemática en la que muchos docentes de la I. E. N° 50028 Ucchullo Grande presentan estrés sobre todo durante la enseñanza a distancia en tiempos de pandemia, uno de los problemas desencadenantes es poder manejar correctamente las nuevas tecnologías, así también se han dado más actividades dentro del hogar y se acompaña con ansiedad por el encierro. Es por ello que los docentes en espera de desarrollar muchas actividades a pesar de no tener conocimiento al respecto lo cual ocasiona emociones desadaptativas.

Se observa que dentro de la Institución existe, en cuanto a la influencia del líder, un débil dominio del docente sobre los estudiantes, esto se debe a que las clases son de manera virtual y esto dificulta el control que tiene el profesor en clase. Por otro lado, los estudiantes al distraerse en casa y generar desorden en clase, los docentes tienden a perder la ilación. Por consiguiente, el clima organizacional también no es el óptimo en donde el docente se encuentre, ya que en ciertas ocasiones no tienen la motivación por parte de la Institución que como resultado genera un estrés en cada profesor que labora en el nivel primario de la I. E. N° 50028 Ucchullo Grande, afectando así de sobremanera al desempeño de los docentes.

De seguir con la problemática descrita se podrá manifestar efectos por estrés excesivo, la cual no solo limita la salud tanto física si no a la mental, y tiene repercusiones en el correcto

desarrollo de las actividades laborales, sobre todo en la plana docente, perteneciente al nivel de Educación Primaria dentro de la Institución escolar. Específicamente las causas mencionadas pueden afectar en tener baja calidad en Educación de la I. E. N° 50028 Ucchullo Grande, siendo esta una de las grandes problemáticas que tiene la región y el país.

Para reducir el problema descrito se propone en primera instancia el ajustar los saberes y la capacidad de los profesores de acuerdo a lo que se exige brindando la opción de formar los desafíos que van a enfrentar en tiempos de pandemia, en la cual se debe tener en cuenta el apoyo social el cual es crucial para el individuo, ya que un trabajo aislado es nocivo. Otro punto importante es la modificación de exigencias laborales; ya que las expectativas y medio deben tener medida en el contexto que se desarrollan con la limitante de las acciones de tipo individual, estableciendo dinámicas de comunicación respetuosas, asimismo para gestionar de mejor manera el estrés y mejorar el desempeño laboral no debe dejarse de lado el insertar más prácticas de relajación con el fin de tener crecimiento de las técnicas que alivien las molestias.

## **1.2. Formulación Del Problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo el estrés en tiempo de pandemia se relaciona con el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos:**

- ¿De qué manera la tecnología se relaciona con el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021?

- ¿Cómo la influencia del líder se relaciona con el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021?
- ¿De qué manera la falta de cohesión se relaciona con el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021?
- ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### ***1.3.1. Objetivo general***

Determinar cómo el estrés en tiempo de pandemia se relaciona con el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021.

#### ***1.3.2. Objetivos específicos:***

- Determinar de qué manera la tecnología se relaciona con el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021.
- Determinar como la influencia del líder se relaciona con el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021.
- Identificar como la falta de cohesión se relaciona con el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021.

- Determinar como el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021.

## **1.4. Justificación de la Investigación**

### **1.4.1. Teórica**

El presente estudio permitió conocer la teoría del estrés, describiendo su calificación, tipos, entre otros; por otro lado, se realizó una revisión bibliográfica de temas concernientes al desempeño laboral y el estrés.

### **1.4.2. Práctica**

Este estudio ayudó a los docentes de la Institución a poder ampliar su conocimiento y mejorar sus estrategias de enseñanza sin afectar su estado integrativo, sirviendo, así como base para futuras investigaciones.

### **1.4.3. Metodológica**

Constituye un aporte metodológico ya que se desarrolló temas sobre el estrés y también sobre el desempeño laboral, tomando como población a los docentes en tiempos de pandemia; respetando los procesos metodológicos, así se pudo fundamentar el presente estudio.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1. Antecedentes a nivel internacional

Hernández (2007), quien realizó un estudio que lleva por nombre “La evaluación y la optimización del desempeño docente en las Instituciones Educativas de la República Bolivariana de Venezuela, Universidad Pedagógica Experimental Libertador e Instituto Pedagógico de Miranda”, el objetivo se basó en la determinación de la evaluación como técnica para mejorar el aspecto académico, metodológicamente es descriptiva, transaccional, sin manipular variables con el uso de lista de cotejo. Se encontró que el 70% de docentes tuvieron buen desempeño. Se concluyó las políticas, lo social, lo educativo, lo religioso y lo económico han pasado por transformaciones con impacto a los individuos.

Subaldo (2012), dentro de la investigación que lleva por nombre “Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y desgaste del profesorado”, tuvo como objetivo tener conocimientos sobre cómo se desgata el personal, por medio de los hallazgos se tuvo que a nivel corporal hay mucho cansancio y percepción de tensión que dura hasta las primeras horas de la mañana.

##### 2.1.2. Antecedentes a nivel nacional

Rodríguez (2019), con su análisis “Desempeño docente y desgaste laboral de profesores del nivel primario de la Institución Pública N°20320 Domingo Mandamiento Sipán Hualmay 2018”, con el objetivo de investigar y buscar la relación que existe entre las variables de estudio. Se hizo uso de una descriptiva – correlacional en cuanto a su metodología, el método para recaudar datos fue una encuesta sobre el desempeño de los

docentes y desgaste laboral. Se concluye que si hay correlación entre ambos constructos.

Ochoa (2018), en su estudio titulado “El estrés laboral y el desempeño docente de la I. E. Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017”, la finalidad es hallar si existe una relación teniendo en cuenta ambas variables. En esta investigación se utilizó un nivel investigativo básico, descriptiva correlativa. Se usaron instrumentos observando. Entre la cantidad se estableció a sesenta docentes. Se concluyó que más del cincuenta por ciento indicó que se presenta fatiga, despersonalización. Cuando se presenta dicha consecuencia existe autoconcepto disminuido.

### **2.1.3. Antecedentes a nivel local**

Valverde y Nina (2019), con su estudio de título “Estrés laboral y desempeño docente en la I. E. Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera Garmendia, Cusco- 2019”, la finalidad fue establecer cuál es el grado de correspondencia que existe entre ambas variables establecidas. El enfoque utilizado fue cuantitativo, básica sustantiva, no experimental, descriptivo - correlacional. Los evaluados fueron los profesores de los diferentes niveles. Se hizo uso de la “escala ED-6 estrés docente” mide la primera variable. Se encontró relación.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Estrés**

El estrés es una “respuesta adaptativa, intercedida por peculiaridades individuales, a consecuencia de una acción, situación o suceso externo que pone exigencias físicas y/o psicológicas específicas sobre la persona derivado de los elementos organizacionales” (Ivancevich y Matteson, 1992, p. 94).

Para Melgosa (2002), el estrés es la reacción que tiene el organismo ante cualquier demanda, además de una fuerte tensión fisiológica o psicológica. La preparación para el ataque o la huida de algún suceso. Finalmente es el comienzo de alguna enfermedad. Asimismo, menciona que no necesariamente es nocivo, ya que a menudo ayuda a alcanzar objetivos deseados, tampoco es, miedo y algunas veces no es causa directa de las enfermedades, aunque contribuye a su desarrollo.

El estrés tiene dos componentes básicos, los cuales son: los agentes estresantes, o estresores que son las circunstancias del entorno que lo producen y las respuestas al estrés, que son las reacciones del individuo ante los agentes mencionados (Melgosa, 2002).

Según Duran (2010) , hace referencia a las interpretaciones que las personas realizan al no poder manejar demandas que causan estrés, consecuentemente se esfuerzan de sobremanera, es así que se pueden percibir distintas consecuencias a nivel físico, emocional y comportamental. Estas consecuencias repercutirán en la correcta realización de las labores de los trabajadores, teniendo en cuenta que estas consecuencias incapacitarán a la persona en diferentes niveles ya sean de desgano o ánimo.

Estas interpretaciones fueron evolucionando según la sociedad avanzaba, aunque en el significado eran las mismas en las formas de realizarlas no, puesto que, a cada desarrollo, las personas se debían adaptar constantemente, incluso a los diferentes usos de esos desarrollos, para así poder realizar un trabajo óptimo, capacitación tras capacitación.

Por lo cual, según las diferentes actividades a realizar para hacer un trabajo óptimo se mezclan con las diferentes habilidades para que se puedan entender de la manera más

didáctica y concisa (en la realidad del Covid-19, la implementación de un buen manejo de los ambientes virtuales).

### **2.2.1.1. Tipos de estrés**

Se puede evidenciar tipologías, resaltadas por Martínez (2004), las cuales son:

- **Desgaste Profesional o Burnout:** Nivel de estrés con más gravedad, padecidas por individuos en situaciones demandantes, en respuesta a las metas por cumplir de una empresa y por ende de las actividades de trabajo.
- **Estrés Tecnológico:** Producidas por el uso continuo de aparatos tecnológicos. Son demandantes para oficios en los cuales se hace uso de los elementos, resalta la monotonía dentro de las actividades, puesto que sus actividades serán una rutina sin fin lo que generara un gran desgaste tanto cognitivo como físico.

### **2.2.1.2. Manejo del Estrés en las Organizaciones**

A. Satisfacción laboral, clima laboral y motivación en el trabajo:

Según Coduti et al. (2013), la satisfacción dentro del trabajo es aquel efecto de las condicionantes dentro de la realización de las actividades para la consecución de las metas del individuo. Si hay mejoras hay más producción. Tiene dependencia de distintas áreas con causas distintas.

La satisfacción es uno de los elementos fundamentales para un buen clima laboral puesto que involucra el sentimiento placentero resultado de trabajar con determinados estímulos, compañías y roles con la finalidad de que toda actividad sea gratificante para el trabajador.

Así mismo podemos entender a la satisfacción laboral como el adecuado equilibrio entre actitud, labores y compañía óptimos para realizar un correcto trabajo, evitando generar situaciones de distrés lo más posible para que así sus trabajadores no estén sobrecargados de situaciones estresantes.

Lo fundamental para un ambiente de trabajo es evitar y detectar riesgos para darles solución. Es así que mientras hay mejor relación dentro de un ambiente empresarial, habrá mejoras en la resolución de conflictos. Es así que es necesario liderar pensando en la consecución de las metas y en los trabajadores.

Dichas acciones mejoran indirectamente a la entidad. Mientras es mejor el trato hay mejores referencias por parte del trabajador interno siendo más creíble. Una de las vertientes fundamentales es el fomento de la salud y no solo de los aguinaldos. (p. 14-17)

Por lo cual se deben tener 2 ámbitos para que la empresa no sobrecargue a sus trabajadores, el factor salud y el factor económico, con estos 2 factores controlados positivamente, los trabajadores realizarán las actividades de la forma más adecuada y tranquila, sin perjudicar su salud en el proceso.

#### B. La comunicación en el trabajo

Intercambios de interpretaciones como parte de procedimientos necesarios para comprenderse mutuamente. Es la base de las actividades sociales siendo también fundamental en la entidad (Gutiérrez Flores, El estrés en el trabajo un enfoque psico-administrativo, 2004)

Las interacciones entre trabajadores son fundamentales para que una actividad sea realizada de una forma más rápida y segura (aún más teniendo en cuenta la relación que existe entre las actividades) por lo que fomentar de forma positiva estas actividades facilitará mucho el trabajo de los trabajadores.

Así mismo la buena comunicación en el trabajo generará un ambiente más armonioso para los trabajadores disminuyendo así los riesgos de conflictos y generando así menos probabilidades de estrés excesivo.

### **2.2.1.3. Estresores Organizacionales**

Las clasificaciones para Ivancevich y Matteson (1989), son en primer lugar las extra-organizacionales con influencia directa en las labores y las interorganizacionales con tres elementos: la individual, grupal y de organización.

Los estresores extra-organizacionales están relacionadas a las condiciones tanto personales-sociales (fuera de la empresa) como personales-habilidades, así mismo si un trabajador tiene problemas en una de estas áreas sería definido como estrés extra organizacional.

En tanto a los estresores interorganizacionales, provienen de las relaciones entre los compañeros de trabajo, las actividades que pueden ser afectadas por los conflictos entre estos.

#### **2.2.1.3.1. Tecnología**

Entre los límites dentro de la entidad es la escasa tecnología. Los trabajos pueden causar efectos dentro del comportamiento y la función. (Gutiérrez Flores , 2013, pág. 241)

La tecnología y su manejo son factores que estarán en un constante cambio, debido a que la tecnología va avanzando a pasos agigantados (en especial desde la década de los 80's) así como los conocimientos para sacar su máximo potencial de estas, por lo que este factor es muy influyente en tanto a la edad de las personas que no lo llegaron a dominar en un 100%.

Esta tecnología a su vez podrá simplificar muchas acciones que tomarían mucho tiempo en realizarse (con el conocimiento de los comandos o formulas) por lo que una constante capacitación sobre este tema sería crucial para realizar una actividad.

#### **2.2.1.3.2. Estresores por influencia del líder**

Los comportamientos de las personas líderes causan efectos dentro las producciones y la sensación de satisfacción en el trabajo. (Gutiérrez Flores , 2013)

El encargo de ser líder no es una actividad a realizar por cualquier persona, dado que debe tener una cantidad de control tanto sobre sus emociones como un pensamiento más abierto para resolver los problemas, por lo que, si un líder está teniendo dificultades en tanto a sus obligaciones o simplemente no las ordena adecuadamente, esto generara un caos en tanto a la finalidad de las actividades.

Por lo mismo el líder de una actividad debe poder tolerar el estrés que genera el estar a cargo y por ende los resultados de su liderazgo (sea un trabajo bien finalizado, mal finalizado o incumplido).

#### **2.2.1.3.3. Cohesión**

Son las fuerzas de atracción y los motivos que generan lazos, dejando de lado a otros individuos produciendo estrés (Gutiérrez Flores , 2013, pág. 241)

Vendrían a ser los vínculos que tienen los trabajadores entre ellos, y de este modo cumplir la actividad, esta cohesión vendría a presentarse de forma positiva como negativa dependiendo de factores sociales, en tanto a las relaciones que tendrán los trabajadores.

Entendiendo así a la cohesión, como la habilidad de generar buenos lazos dentro del trabajo, así como cortar lazos con los compañeros que consideres que afectan negativamente en tu trabajo, hacer ese proceso de selección con la finalidad de que tanto el trabajador como la empresa puedan cumplir su meta.

#### **2.2.1.3.4. Clima organizacional**

Interacciones entre individuos, las estructuras, normativas y metas. Es la parte interna característica de una entidad. Conducen a estilos relajados de función laboral o en diferencia a estar tensos y dirigidos a crisis. Afectando de formas distinta a los individuos. (Gutiérrez Flores , 2013, pág. 241)

Este clima organizacional será la culminación de toda interacción que tenga como finalidad establecer las labores diarias, esta a su vez estará ligada a la relación que haya en la organización, puesto que el nivel de comunicación y camaradería tomara un rol sumamente importante en tanto a las actitudes que tomaran frente a los que haceres cotidianos.

Por lo mismo tener un buen y confortable clima organizacional evitara que los trabajadores se sobrecarguen de actividades que los superen y a la vez fomentara un buen trabajo en equipo.

#### **2.2.1.3.5. Estructura organizacional**

Según Gutiérrez (2013), la estructura de organizaciones se genera a causa de la clasificación de la organización, los poderes. Se sugiere que no sea para todos los trabajadores, debido a que son causantes de estrés.

Por lo cual entenderemos a la estructura organizacional como la jerarquización que se tendrá para la correcta realización de los trabajos, en tanto como un grupo de trabajadores que tienen la finalidad de terminar dicha labor.

Esta estructura y sus resultados dependerá constantemente de que tan bueno sea el líder del grupo, por lo que, si se establece a un líder apto, capaz y competente, las actividades se realizaran de la mejor y más eficaz, y viceversa en tanto al contrato de un líder sin esas facultades.

#### **2.2.1.3.6. Respaldo del grupo**

Es compartir en niveles bajos la opinión y la emoción dentro de un grupo, mientras hay menos respaldo más factor estresante y así ambas en relación. (Gutiérrez Flores , 2013, pág. 241)

Este respaldo compete más al trabajo en equipo entre los distintos trabajadores, la camaradería que se presente con el fin de resolver los problemas que obstruyen al

cumplimiento de la actividad, estos problemas tendrán distintas causas, ya sean de logística o del grupo en sí.

#### **2.2.1.3.7. Territorio**

Terminología utilizada para la descripción de los espacios propios o los escenarios de acciones de un individuo. Es así que para los empleados que viven en espacios distintos sienten más estrés (Gutiérrez Flores, 2004)

Estos espacios son representando las salas en las que los trabajadores tienen que desarrollar sus actividades, así como (si tienen) las salas de descanso asignadas, dado que los trabajadores realizaran la mayor cantidad de las actividades y por ende estarán ahí un prolongado periodo de tiempo, estos espacios deben tener las mayores comodidades permitidas (sin distractores) para que su estancia y sus trabajos sean los adecuados.

Por lo tanto, el ambiente en el que los trabajadores realizaran las diferentes actividades debe estar lo más adecuado posible, teniendo en cuenta a su vez los estímulos que llegarían a presentarse, dado que un buen ambiente de trabajo no se basa solo en la locación y el espacio, también en los “vecinos” de trabajo, con esos 3 factores correctamente controlados las actividades a realizar serán más gratificantes que estresantes.

#### **2.2.1.4. Teorías relacionadas al estrés laboral**

A. Teoría basada en la respuesta:

Se da mientras un cuerpo se encuentra en estabilidad y por acción de algún elemento externo presenta reacciones. Se encuentra ordenado por el síndrome general de adaptación que comprende la alarma, resistencia y agotamiento (Selye, 2002).

Según esta teoría, el concepto de estrés se fracciona en distrés y eustrés o llamado también eustrés, el distrés es el fracaso de adaptación ante situaciones de amenaza y esto se manifiesta en el individuo en sentimiento negativo, por el contrario, el eustrés es aquella respuesta positiva resultante de la adaptación ante aquellas situaciones donde se percibe amenaza que se manifiesta en cada individuo en sentimiento positivo. Con este enfoque la relevancia les concierne a los conceptos de estresor, lo que crea la acción, y respuesta, como se da esta manifestación, también la posibilidad de tomar en consideración al término estrés como una demanda excesiva (distrés) o como un motivador (eustrés). En el siguiente gráfico dichas ideas pueden estar más claras:



Gráfico 1: La curva de la función humana

Fuente: Elaborado por Nixon, 1979 (AIS).

Entendiendo así que tanto el distrés como el eustrés son partes esenciales de la vida de una persona, no obstante, cuando este se llega a rebalsar sobre nuestro umbral de tolerancia, esta llegara a tener efectos que perjudicara la salud de la persona afectada, por lo cual es medir la cantidad, frecuencia y duración de una actividad con el fin de no sobrepasar ese umbral es sumamente importante.

Por lo cual, el momento en que una persona llega a presentar ciertos niveles de estrés, significa que hubo un largo periodo de tiempo en que la situación lo supero por el cumplimiento de alguna actividad o alguna meta que cumplir, lo que genero grandes cargas de estrés negativo o distrés que juntándose y haciéndose más y más consecutivos, termina resultando en un trastorno de estrés que perjudicara constantemente la labor de la persona afectada por este.

#### B. Teoría basada en el estímulo:

Para el autor Guerrero (1999), se distinguen los siguientes elementos en el estrés:

- Psico social: Depende de la interpretación que se dé, de las cosas. Es decir, son aquellos estímulos externos ambientales, que dependerán del entendimiento en la parte cognitiva del individuo y así éstos se transformen en estrés, reaccionando así tanto a las exigencias reales como ficticias que nos demanda el cuerpo, tomando como principio la categorización que una persona le dé a una actividad, ya sea una importancia laboral, social, personal o material.
- Biológicos: Elementos externos que generan transformaciones biológicas químicas. (pág. 59). Además, son los que producen cambios eléctricos o bioquímicos en el organismo. Una cantidad de estimulantes de consumo socio cultural, como el tabaco y café, son considerados estresores biológicos, así como también, elementos ambientales, principalmente el ruido y además de otros tipos de contaminación del medio físico en donde se encuentra, todos estos estresores más los predeterminados por nuestro organismo (nuestros pensamientos, emociones, culpa, etc.) se llegaran a sumar y terminaran de convertirse

en un trastorno propiamente dicho, el estrés no solo nace de las cosas que hacemos y consumimos, llega el punto en el que nuestros cuerpos lo producen con naturalidad aunque no haya una dificultad delante (ideas o pensamientos).

### C. Teorías interaccionales

Para Guerrero (1999), se encuentra enfocada en aspectos mentales como las cogniciones que se interconectan, las reacciones y el elemento estresante, por lo cual podemos entender al estrés como la reacción natural del cuerpo ante demandas del ambiente, ya sean cuestiones físicas o psico-sociales, así mismo teniendo que ver cuál es el factor estresante y como termino siendo superior a las capacidades de la persona dado que, a lo largo del desarrollo como sociedad estos factores estresantes fueron evolucionando con nosotros, siendo más exigentes (tanto en significado como en la acción) a cada desarrollo obtenido.

Según sus investigaciones el estrés se produciría cuando existen diferentes tipos de demandas con la poca o ninguna posibilidad de cumplirlas, siendo un complejo sistema de dependencias donde se evalúa y afronta en base a frecuencias, intensidades, duraciones y las tipologías para responder ante resultantes psíquicos y del cuerpo, estas respuestas vendrían a ser el mayor indicador a ser considerado para determinar que una persona padece o no de estrés.

El estrés, así como un factor que la naturaleza nos dio para poder sobrellevar los problemas que el medio ambiente nos dé, también evoluciono al punto de que nosotros necesitamos generar esa situación de peligro para estar constantemente alerta, algo que la actual situación de

emergencia sanitaria nos proporciona, así mismo nuestra mente generara estas situaciones ficticias para estar constantemente en sentido de alerta sin necesidad de que un factor estresor este presente.

El término debe entenderse como el funcionamiento de lo que los individuos realizan o procesan mas no de lo resultante. Entre las formas de afrontar se resalta, la forma como se resuelve una problemática y como se puede regular de forma emotiva. En primer lugar, es referido a las maneras en cómo se puede dar solución por medio de ayuda de expertos, la segunda en temas relacionados con el afrontamiento de situaciones de gran contenido emocional.

Por lo cual el afrontamiento puede ser entendido como acciones que conllevaran a solucionar la situación estresante, que métodos utilizar para la pronta resolución del problema y por ende la finalización de la situación estresante, no obstante, esta situación de afrontamiento, tiene la oportunidad de tener diferentes tipos de resultados, ya sean positivos, negativos y a medias (solucionando parte del problema).

Así pues, las teorías interaccionales nos hablaran tanto del estrés (situación que supera tu capacidad) como del afrontamiento (actitud dirigida a la solución de ese sentimiento) que juntas vendrían a ser un proceso para realizar cualquier tarea asignada, si llegase a esa conclusión, se desarrollaría el trastorno de estrés.

Por lo cual, se definirá a la teoría de las interacciones como un cumulo de condiciones que resultan a la situación estresante, tomándolo no solo como un factor organizacional sino con una causa bio-psico-social (consumo de cafeína, ideas o pensamientos desadaptativos y situaciones que superan a

la persona tanto sociales, familiares o laborales) así pues, de poderse controlar o adecuar estos factores las probabilidades de que un trabajador se estrese son mínimas.

#### **2.2.1.5. Síndrome de burnout**

Freudenberger mencionado por Carlin y Garcés de los Fayos Ruiz (2010), fue quien realizó la primera definición del Síndrome de Burnout, tomando como definición del diccionario de manera literal que dice que es “agotarse, fallar, o llegar a desgastarse por un exceso de fuerza, de recursos o demandas muy excesivas de energía”. Es así, que se toma en cuenta el término coloquial al lenguaje científico, presentando ventajas para realizar estudios del fenómeno, sin embargo, teniendo inconvenientes para su delimitación. Maslach y Jackson (1986), crean Maslach Burnout Inventory (MBI) en el año de 1981, quienes postulan lo siguiente acerca del síndrome: “el síndrome es una inadecuada forma de afrontar al estrés emocional crónico, donde sus principales rasgos son la despersonalización, el agotamiento emocional y también la disminución del desempeño laboral”.

Freudenberger mencionado por Carlin y Garcés de los Fayos Ruiz (2010), el burnout es la reacción del cuerpo a un estímulo que lo sobrepasa tanto en actividad física como en actividad emocional, pero llevado a las actividades laborales, así pues los que haces diarios, la sobreexplotación laboral, la mala retribución, la falta de comunicación entre las distintas líneas de trabajo y el fallo de los líderes, conllevará a un fuerte estrés en los trabajadores que debe ser atendido y solucionado pues el rendimiento de la organización dependerá de sus trabajadores y su salud mental.

El síndrome de Burnout será causado por las extensas horas de trabajo, la falta de comunicación con sus respectivos líderes de grupo, las actividades extenuantes (a veces cotidianas) del trabajador y la mala retribución que llegaran a tener por sus actividades,

todo esto generara una mayor cantidad de errores a la hora de realizar las respectivas actividades lo cual a su vez generara aún más estrés, será un ciclo sin fin hasta el momento de intervención para solucionar correctamente sus actividades.

#### **2.2.1.5.1. Características y síntomas del síndrome de burnout**

##### **A. Agotamiento emocional**

Gil-Monte (2005), indica que es la incapacidad que tienen los trabajadores de dar u ofrecer más del 100% de sí mismos a un afectivo nivel, pues en el nivel emocional se sienten agotados, donde se siente al límite de sus facultades para servir al resto. (p .24)

Así mismo, el agotamiento emocional es uno de los más grandes problemas que llegara a presentar un trabajador, pues a diferencia del agotamiento físico que se puede aliviar con una buena sesión de descansos, el agotamiento emocional es más perjudicial para la salud, afecta directamente, te vuelve más impulsivo (no reflexionar mucho las cosas), problemas para conciliar el sueño, o incluso llegar a los ataques de pánico.

Este agotamiento emocional tiene como primera causa el hecho de no ser reconocido por las actividades que se realizará, en tanto a las organizaciones vendría a ser representada como la falta de reconocimiento o retribución por las actividades realizadas.

Según Sarria et al. (2011), Las personas tienden a sentirse agotados y sobrecargados de manera emocional y esto se produce debido al continuo contacto de las personas a las que debe atender, y por lo tanto su capacidad de servicio a las personas se ven afectados y disminuyen, de igual manera con sus recursos emocionales.

Según Sarria, el agotamiento emocional se traduce en claros síntomas en la persona, como son la debilidad, la pérdida de la energía física y mental, el agotamiento físico y la fatiga, y esto se origina de las actividades que estas personas realizan de manera continua, por lo tanto, tienen la sensación de que, al nivel afectivo, ya no pueden ofrecer más de sí mismos. Entonces, en el nivel emocional están agotados, es una situación en la que las energías y los recursos emocionales propios, se encuentran agotados, las personas se encuentran en un nivel emocional bajo, por el mismo contacto diario de personas a las que atienden para realizar sus actividades laborales.

#### B. Despersonalización

Según Gil, Monté (2005), la despersonalización hace referencia a respuesta negativa que tiene la persona a los usuarios del servicio que brinda, donde hace uso de respuestas frías e impersonales, sentimientos, etiquetas despectivas y también presentan actitudes muy negativas hacia la persona atendida. La despersonalización toma en cuenta el nivel en el que la persona en cuanto a actitudes de frialdad y distanciamiento se hacen conocidos (p .28).

La despersonalización llegada a un punto es un sentimiento de descontrol total de tus pensamientos, sentimientos y acciones, que nace del mismo hecho de no tener el control de las cosas que tienes que hacer, decir o sentir, debido a las exigencias constantes de tu entorno que “son más importantes que tu misma visión de la realidad”, el hecho de no tener ni voz ni voto.

Así mismo este puede llegar a ser considerado un trastorno mental, lo cual demuestra la incapacidad que tendrá el individuo a realizar sus actividades

con una normalidad y fluidez constante, debido a esto, las organizaciones deben tener en cuenta el factor mental tanto como el físico y el laboral.

### C. Realización personal

Según Gil, Monte (2005), asume a la ausencia de realización personal referenciada a la autoevaluación negativa de los trabajadores y lo relacionan con su competencia laboral, esto tiene afectaciones en la forma de relacionarse con las personas a las que brinda su servicio y en la capacidad para desarrollar actividades de índole laboral. (p.36)

La realización personal es el epítome de la tranquilidad y relajación de la persona, pues en un momento de su día, todo está bien, y así mismo toda actividad que realice después de ese momento estará tomada de la mejor forma incluyendo así las actividades laborales.

Así mismo lo contrario a la realización personal, la autoevaluación negativa vendría a presentarse en el momento en que todo a tu alrededor presenta un nivel de incomodidad, ya sea grande o pequeño, por lo que toda actividad que el trabajador vea será un aumento de esta incomodidad lo cual generará un mal cumplimiento o incumplimiento total de las actividades.

### ***2.2.2. Desempeño laboral***

Según Chiavenato (2000), Es la conducta de los colaboradores que buscan metas y poseen técnicas para lograr metas. Así mismo, cabe resaltar que las conductas que tienen como finalidad terminar una actividad deberán ser correctamente medidas, adecuadas y eficaces para que así la finalidad de estas actividades es que tengan el mejor resultado en tanto a calidad, cantidad y realización.

Así pues, las diferentes actividades y las contribuciones a la empresa serán medidos por este desempeño laboral, pues sumara muchos factores a tener en cuenta para poder tener un correcto desempeño, en el que están involucrados (tanto a la realización de actividades), la puntualidad de la entrega del trabajo, la calidad del contenido, la falta de inconvenientes con sus compañeros de trabajo y la falta de problemas relacionados al trabajador.

Para el teórico Faria (1995), el termino hace referencia a la resultante de conductas realizadas en su puesto que se encuentran reguladas por la empresa. El equilibrio dentro de la entidad es fundamental para tener mayores posibilidades de acuerdo al puesto.

Entendiendo todo lo ya mencionado, la finalidad de evaluar el desempeño de todos los trabajadores es conocer la cantidad de veces en las que una actividad desarrollada por un trabajador contribuye con el fin de la organización. De este modo tener datos de calidad y más confiables sobre el rumbo de la organización y sus integrantes.

### **2.2.2.1. Factores que influyen en el desempeño laboral**

De acuerdo a Chiavenato (2000) se consideran tres factores, los cuales son:

#### **a. Compromiso organizacional**

De acuerdo a Newstrom (2011), es la cantidad por la cual los trabajadores se identifican con la entidad y demuestran sus ansias por continuar siendo participes activos. Los años pueden ser un factor importante.

Así mismo lo entenderemos como el sentido de pertenencia de un trabajador a su organización, lo cual termina resultando en un conjunto de actividades más relacionadas al crecimiento del grupo (organización) más que solo concentrarse en su desarrollo individual.

Por lo cual, el compromiso que un trabajador llegase a tener con su organización es vital para que este tenga un gran desarrollo dentro de sus actividades.

b. Vocación de servicio

Es la entrega que se da por las labores que realiza, demostrando la dicha en los otros. Mediante la satisfacción de necesidades personales se puede satisfacer al otro. (Bastar, 1997)

En esta vocación interviene la dedicación que tengan los trabajadores a su área específica, el hecho de realizar estas actividades más por la paga o el reconocimiento, por el simple hecho de tener una relación estrecha con su carrera y las actividades que esta realice.

c. Trabajo en equipo

Las actividades que se realizan en unión con otros colaboradores, mediante dichas acciones se da más cohesiones y uniformidades, así como liderazgo que son esenciales para tener un ambiente con efectividad en el trabajo. (Quintero, Africano, & Elsis, 2008, pág. 34)

## **2.3. Marco Conceptual**

### **Clima organizacional**

Interacciones entre individuos, las estructuras, normativas y metas. Es la parte interna característica de una entidad. Conducen a estilos relajados de función laboral o en diferencia a estar tensos y dirigidos a crisis. Afectando de formas distinta a los individuos. (Gutiérrez Flores, 2004)

### **Estructura organizacional**

Según Flores (2013), la estructura de organizaciones se genera a causa de la clasificación de la organización, los poderes. Se sugiere que no sea para todos los trabajadores, debido a que son causantes de estrés.

### **Territorio**

Ambientes donde se desarrolla distintos procedimientos destinados a producir y reproducir fortalezas en las labores (Pitxer, 2014).

### **Tecnología**

La tecnología y su manejo son factores que estarán en un constante cambio, debido a que la tecnología va avanzando a pasos agigantados (en especial desde la década de los 80's) así como los conocimientos para sacar su máximo potencial de estas, por lo que este factor es muy influyente en tanto a la edad de las personas que no lo llegaron a dominar en un 100%. (Gutiérrez Flores , 2013)

### **Estresores laborales**

Relacionados con el ambiente empresarial produciendo bajos niveles al desempeñar y producir, así como riesgos de tipo orgánico y psíquico (Delboni, 1997).

### **Cohesión**

Son las fuerzas de atracción y los motivos que generan lazos, dejando de lado a otros individuos produciendo estrés. (Gutiérrez Flores , 2013)

**Compromiso organizacional**

Es la cantidad por la cual los trabajadores se identifican con la entidad y demuestran sus ansias por continuar siendo participes activos. (Newstrom, 2011)

## **CAPITULO III**

### **HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1.Hipótesis**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

El estrés en tiempos de pandemia se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los docentes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco-2021.

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

- La tecnología se relaciona directamente con el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021.
- La influencia del líder se relaciona directa y positivamente con el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021.
- La falta de cohesión se relaciona inversamente con el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021.
- El clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021.

#### **3.2.Identificación de variables e indicadores**

##### **3.2.1. Variables**

Variable independiente: Estrés

Variable dependiente: Desempeño laboral

### **3.2.2. Indicadores**

#### **Estrés**

- Uso adecuado de tecnología.
- Intervención y efectividad.
- Respaldo de metas
- Notoriedad dentro del grupo de trabajo.
- Espacio privado de trabajo.
- Estrategia organizativa.

#### **Desempeño laboral**

- Cooperación, liderazgo, credibilidad.
- Conocimiento institucional, calidad en el trabajo, capacidad de compromiso.
- Capacidad de relación e integración al grupo.

### 3.3.Operacionalización de las variables de estudio

**Tabla 1**

*Operacionalización de Variables*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable independiente: Estrés	El estrés es una “respuesta adaptativa, intercedida por peculiaridades individuales, a consecuencia de una acción, situación o suceso externo que pone exigencias físicas y/o psicológicas específicas sobre la persona derivado de los elementos organizacionales” (Ivancevich y Matteson, 1992, p. 94).	Ivancevich y Matteson (1992) y Dolan et al. (2005), sustentan los más comunes entre los cuales se encuentran: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tecnología</li> <li>• Influencia del líder</li> <li>• Falta de cohesión</li> <li>• Clima organizacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tecnología</li> <li>• Influencia del líder</li> <li>• Falta de cohesión</li> <li>• Clima organizacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso adecuado de tecnología.</li> <li>• Intervención y efectividad.</li> <li>• Respaldo de metas</li> <li>• Notoriedad dentro del grupo de trabajo.</li> <li>• Espacio privado de trabajo.</li> <li>• Estrategia organizativa.</li> </ul>

---

Variable dependiente:	La conducta de los trabajadores que se encuentran buscando metas, poseen técnicas para lograr metas. (Chiavenato, 2000)	De acuerdo a Chiavenato (2000) se consideran tres factores: Compromiso organizacional, vocación de servicio y trabajo en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso organizacional</li> <li>• Vocación de servicio</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cooperación, liderazgo, credibilidad.</li> <li>• Conocimiento institucional, calidad en el trabajo, capacidad de compromiso.</li> <li>• Capacidad de relación e integración al grupo.</li> </ul>
-----------------------	---	--	--	---

---

Fuente: Elaboración Propia

## CAPÍTULO IV

### MARCO METODOLÓGICO

#### 4.1. **Ámbito de estudio**

La presente investigación se efectuó en el área educativa psico-social-sanitario educativo, en la I. E. N° 50028 Ucchullo Grande. Esta Institución cuenta con un servicio educativo en el nivel primario, se encuentra ubicado en el pasaje San Antonio S/N, en el Distrito y Departamento de Cusco.

#### 4.2. **Tipo, diseño y nivel de la investigación**

##### 4.2.1. **Tipo de investigación**

Según Esteban (2018), “Se dice que es básica porque sirve de cimiento a la investigación aplicada o tecnológica; y es fundamental porque es esencial para el desarrollo de la ciencia” (pag.2).

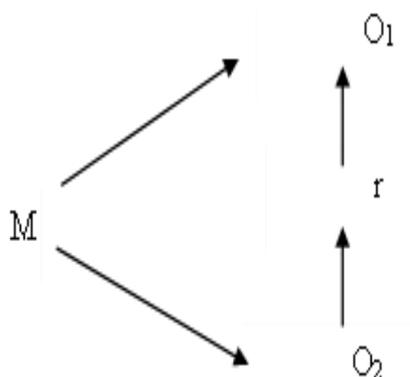
La presente investigación es básica porque se adentra en las variables estrés y desempeño laboral y las describe en el contexto de estudio.

##### 4.2.2. **Diseño de la investigación**

El presente estudio, es de diseño correlacional transversal, debido a que busca encontrar la asociación entre el estrés y el desempeño laboral.

Según Hernández et al. (2014), la investigación correlacional transversal porque relaciona las variables que tiene, las cuales vas hacer analizar.

Donde se encuentra:



Donde:

M = Muestra de docentes de Educación Primaria

O<sub>1</sub> = Estrés

O<sub>2</sub> = Desempeño laboral

r = Correlación

#### **4.2.3. Nivel de investigación**

El presente estudio posee un nivel descriptivo debido a que busca describir las características del desempeño laboral frente al estrés.

Para Hernández et al. (2014), indica que la investigación descriptiva busca las propiedades, las características y los perfiles impórtate de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

De enfoque cuantitativo ya que hizo uso de datos estadísticos como es SPSS. Toda construcción de conocimientos debe ser objetiva, por medio de análisis matemáticos para dar respuesta a los supuestos científicos, tratando de estudiar las generalidades. (Bryman, 2004).

#### **4.3. Población de Estudio**

Conformada por nueve profesores del nivel primario del ámbito de estudio.

#### **4.4. Tamaño de la muestra**

Tomando como referencia a la cantidad de la población en la que se enfoca la investigación se tomó a todos los docentes del ámbito estudiado.

#### **4.5. Técnica de selección de la muestra**

Este estudio pertenece a un muestreo no probabilístico, porque se tomó en cuenta a totalidad de la población.

#### 4.6. Técnicas de recolección de información

- **Técnica de la encuesta:** Se empleó como instrumento un test conformado por interrogaciones de tipo cerrada y valoración de tipo Likert.

Se utilizó la siguiente baremación para interpretar los resultados de las variables

**Tabla 2**

*Variable - Estrés*

10-23	Estrés bajo
24-37	Estrés regular
38-50	Estrés alto

**Tabla 3**

*Variable Desempeño laboral*

9-21	Desempeño laboral bajo
22-34	Desempeño laboral medio
35-45	Desempeño laboral alto

#### 4.7. Técnicas de análisis e interpretación de la información

Los hallazgos se procesaron por el uso de herramienta de SPSS 23, donde se realizó el proceso con la información, después se realizó la validación de la encuesta.

##### 4.7.1. Confiabilidad de Datos

Los instrumentos que se utilizaron pasaron por un proceso de indagación, por el cual, se utilizó diferentes técnicas y modelos; es por ello que, el instrumento que se usó en el presente estudio tuvo una revisión probabilística mediante el estadístico Alfa de

Cronbach, donde sus escalas valorativas de confianza, pueden variar desde cero hasta la unidad.

**Tabla 4**

*Análisis de Alfa de Cronbach Global*

<b>Dimensiones</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nro. de elementos</b>
Variable independiente: Estrés	0.834	10
Variable dependiente: Desempeño laboral	0.816	9
<b>Promedio del alfa de Cronbach</b>	<b>0.825</b>	<b>19</b>

Podemos observar en el cuadro que el alfa en ambas variables que es mayor a 0.8 lo que nos indica que nuestro instrumento aplicado tiene una fiabilidad alta.

#### **4.7.2. Validación por juicio de Expertos**

Los instrumentos utilizados en el presente trabajo de investigación fueron validados por un juicio de expertos, quienes dieron fiabilidad del instrumento.

## CAPITULO V

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1. Resultados de las dimensiones de la variable estrés

*Tabla 5*

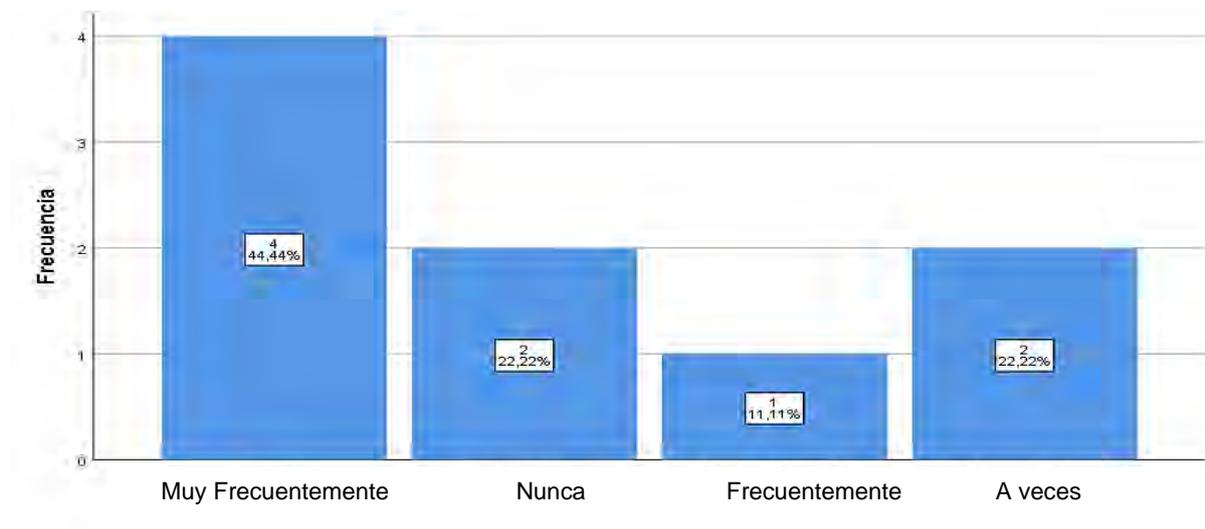
*Tecnología*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	22,2	22,2	100,0
A veces	2	22,2	22,2	66,7
Válido Frecuentemente	1	11,1	11,1	77,8
Muy frecuentemente	4	44,4	44,4	44,4
Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

*Gráfico 1*

*Tecnología*



Fuente: Elaboración propia

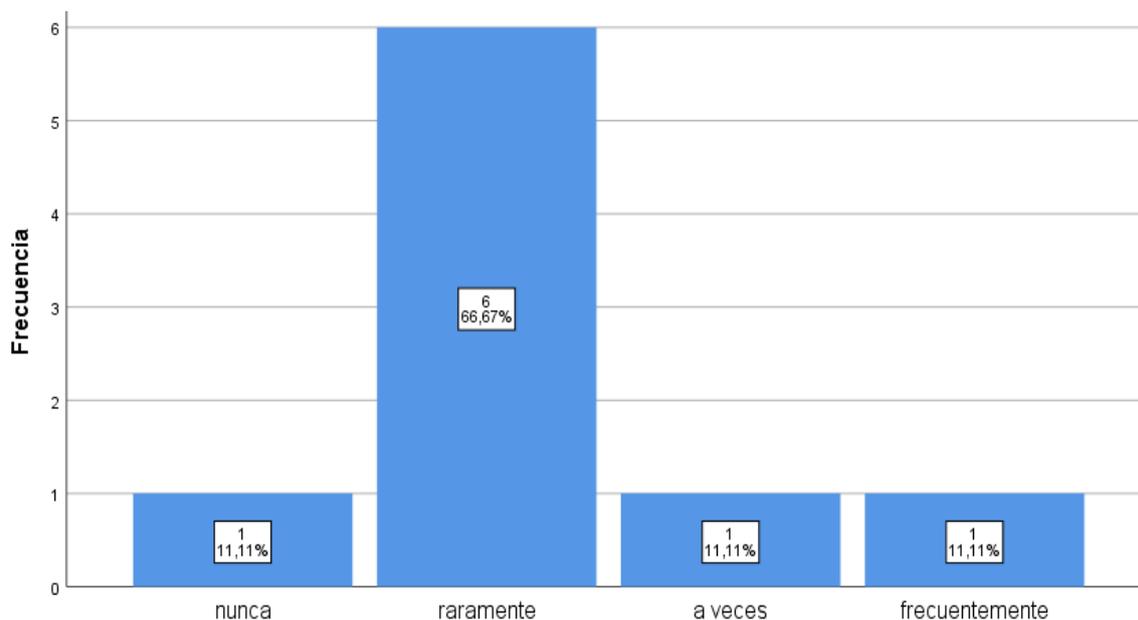
Mencionando esta vez los datos evidenciados en la tabla N°5 y el gráfico N°1 referente a la tecnología que hace uso los docentes de nivel primario de la I. E. N°50028 Ucchullo

Grande de Cusco, 2021. Se realizó una encuesta a 9 docentes donde se observa que el 44,4% respondió que muy frecuentemente se siente estresado por el uso de las TIC's, mientras que el 11,1% frecuentemente se siente estresado por su uso. De los datos recolectados se puede inferir que los docentes presentaron estrés al utilizar las TIC's en diferentes aspectos de sus labores, el mismo que perjudicó de gran manera su desempeño laboral en el año 2021.

**Tabla 6***Influencia del líder*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	11,1	11,1	11,1
Raramente	6	66,7	66,7	77,8
Válido A veces	1	11,1	11,1	88,9
Frecuentemente	1	11,1	11,1	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 2***Influencia del líder*

Fuente: Elaboración propia

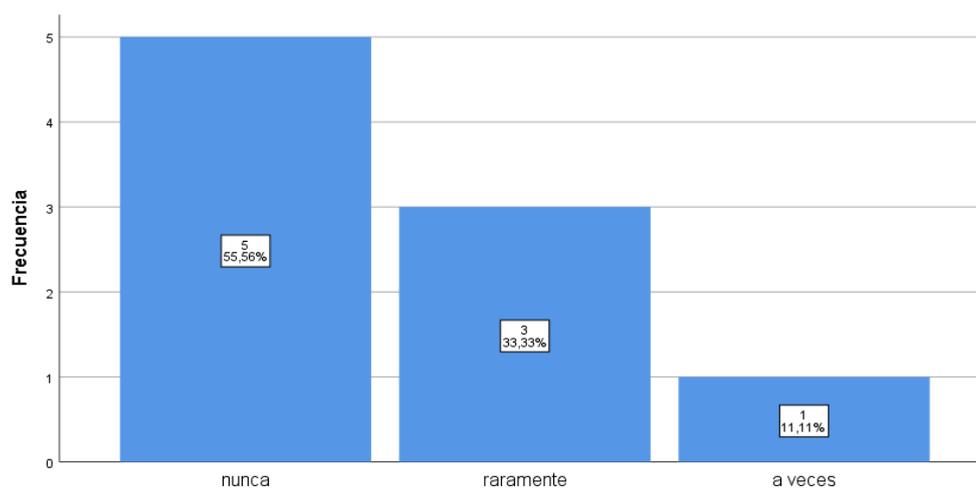
En tanto a los datos mostrados en la tabla N°6 y el gráfico N°2 sobre la influencia del líder en los docentes de nivel primario de la I. E. N°50028 Ucchullo Grande de Cusco, 2021. Se realizó una encuesta a 9 docentes donde se observó que el 66,7% respondió que raramente hay una influencia del líder en la Institución mientras que el 11,1%

respondió que frecuentemente existe la influencia del líder. De los datos se puede indicar que existe una deficiente intervención y efectividad por parte del líder de la Institución, así también, el respaldo de metas, lo cual genera estrés en los docentes.

**Tabla 7***Falta de cohesión*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	55,6	55,6
	Raramente	3	33,3	88,9
	A veces	1	11,1	100,0
	Total	9	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 3***Falta de cohesión*

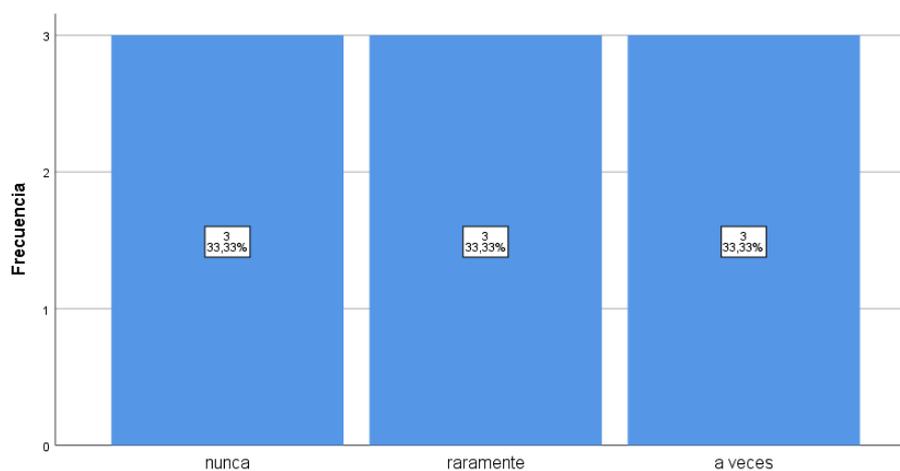
Fuente: Elaboración propia

Así mismo, los datos que nos enseña la tabla N°7 y el gráfico N°3 respecto a la falta de cohesión en los docentes de nivel primario de la I. E. N°50028 Uchullo Grande del Cusco, 2021. Se realizó una encuesta a 9 docentes donde se observó que el 55,6% indica que nunca se percibe una falta de cohesión mientras que el 11,1% respondió que a veces si existe una falta de cohesión. De los datos se puede indicar que la mayoría de los docentes muestran una notoriedad dentro de su trabajo teniendo una cohesión y facilitando de esta forma la interrelación entre ellos.

**Tabla 8***Clima organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	33,3	33,3
	Raramente	3	33,3	66,7
	A veces	3	33,3	100,0
	Total	9	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 4***Clima organizacional*

Fuente: Elaboración propia

Tal y como nos muestra la tabla N°8 y el gráfico N°4 respecto a la variable de estudio que vendría a ser el clima organizacional en los docentes de nivel primario de la I. E. N°50028 Uchullo Grande de Cusco, 2021. Se realizó una encuesta a 9 docentes donde se observó que el 33,3% respondió que nunca se percibe un buen clima organizacional, mientras que el otro 33,3% respondió que a veces si existe un buen clima organizacional. De los datos se puede indicar que la mayor parte de los docentes se muestran disconforme en tanto al clima organizacional de la Institución Educativa, esto

debido al impacto de la pandemia en la cual la Institución tuvo que manejar nuevas estrategias organizativas, para la eficiente enseñanza hacia los alumnos.

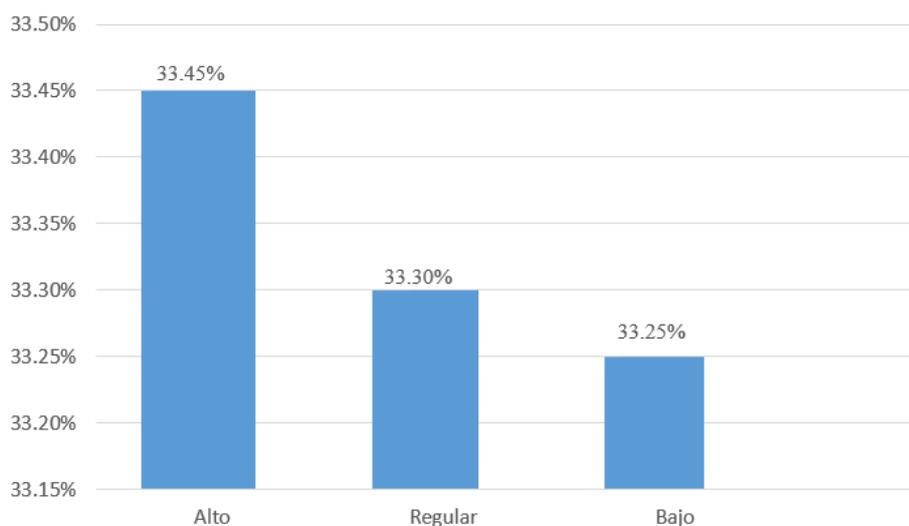
**Tabla 9**

*Nivel de estrés*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	3	33,45	33,45	33,45
	Regular	3	33,30	33,30	66,75
	Bajo	3	33,25	33,25	100,0
Total		9	100,0%	100,0	

**Gráfico 5**

*Estrés*



Fuente: Elaboración propia

Según los datos observados en la tabla N°9 junto al gráfico N°5 respecto al estrés de los docentes de nivel primario de la I. E. N°50028 Uccullo Grande de Cusco, 2021. Se realizó una encuesta a 9 docentes donde se observó que el 33.45% respondió que sintió un nivel alto de estrés, mientras que el 33.25% mencionó que sintió un nivel bajo de estrés. De los datos observados se puede indicar que los docentes en medio la pandemia presentaron estrés alto la que afectó a su desempeño laboral.

## 5.2. Resultados de las dimensiones de la variable desempeño laboral

**Tabla 10**

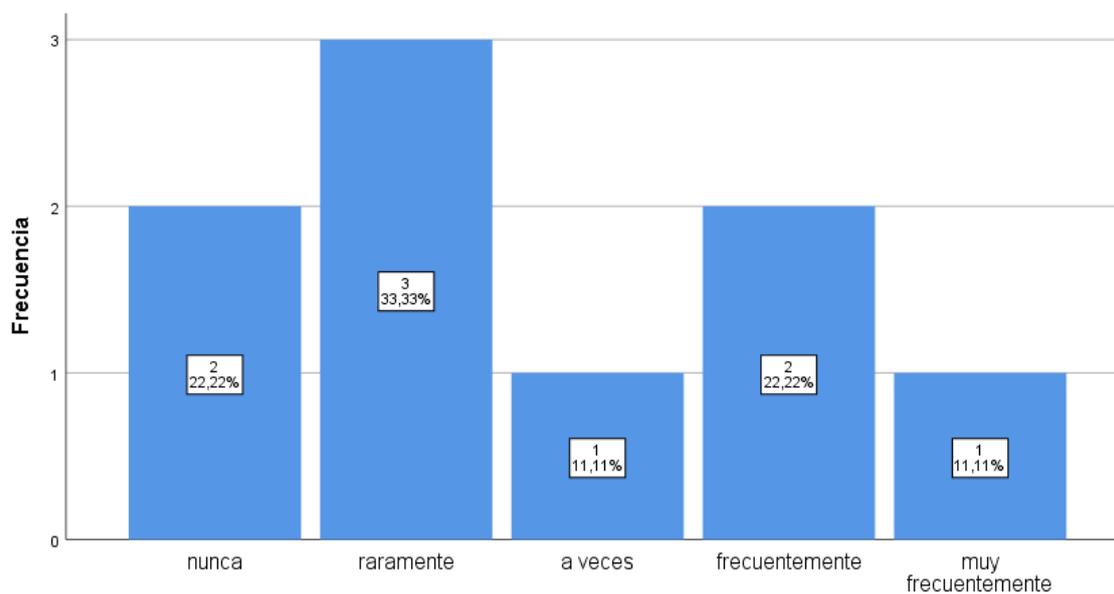
*Compromiso organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	22,2	22,2	22,2
Raramente	3	33,3	33,3	55,6
A veces	1	11,1	11,1	66,7
Frecuentemente	2	22,2	22,2	88,9
Muy Frecuentemente	1	11,1	11,1	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 6**

*Compromiso organizacional*



Fuente: Elaboración propia

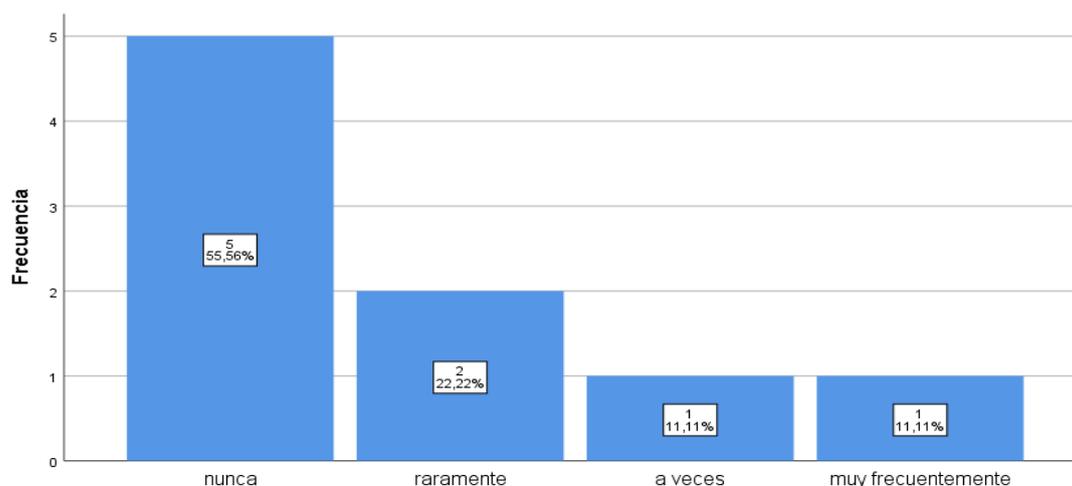
Tal y cual se muestra en la tabla N°10 y el gráfico N°6 referida al compromiso organizacional en los docentes de nivel primario de la I. E. N°50028 Uchullo Grande de Cusco, 2021. Se realizó una encuesta a 9 docentes donde se observó que el 33,3%

respondió que raramente, lo que se puede indicar que hay un deficiente compromiso mientras que el 11,1% respondió que muy frecuentemente presenta mejores niveles en tanto nos referimos al compromiso organizacional. Entendiendo así que se puede indicar que la gran parte de los docentes mostraron poco compromiso organizacional, la cual se hizo evidente por la crisis sanitaria donde se hizo difícil la evaluación individual y grupal de estudiantes, la organización de materiales educativos entre otros, disminuyendo de alguna forma el compromiso de los docentes hacia la Institución y los alumnos.

**Tabla 11***Vocación de servicio*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	55,6	55,6	55,6
Raramente	2	22,2	22,2	77,8
Válido A veces	1	11,1	11,1	88,9
Muy Frecuentemente	1	11,1	11,1	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 7***Vocación de servicio*

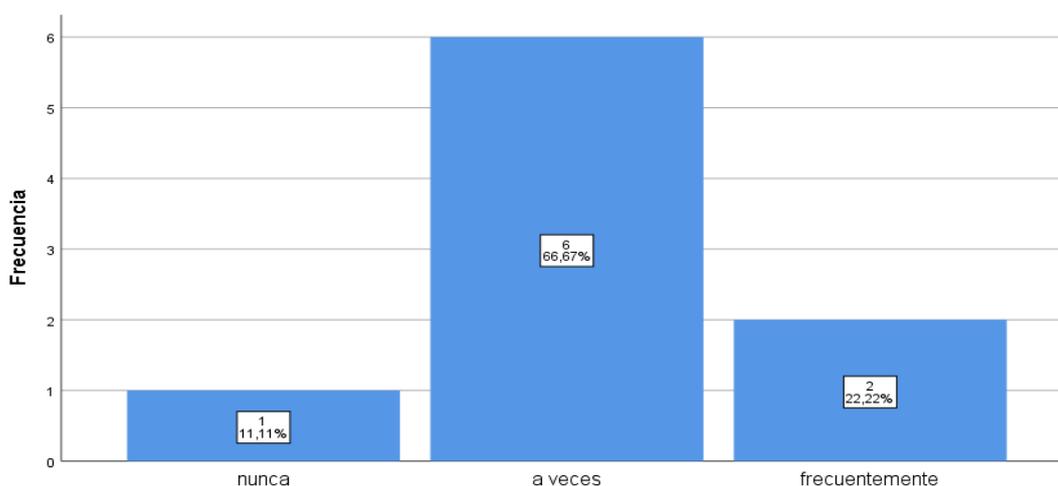
Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la tabla N°11 y el gráfico N°7 concerniente a la vocación de servicio de los docentes de nivel primario de la I. E. N°50028 Uchullo Grande de Cusco, 2021. Se realizó una encuesta a 9 docentes donde se observó que el 55,6% respondió que nunca, mientras que el 11,1% respondió que muy frecuentemente. De los datos observados se puede indicar que la gran parte, representando la mayoría de los docentes, mostraron bajos niveles de vocación de servicio dentro de la coyuntura del Covid-19.

**Tabla 12***Trabajo en equipo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	11,1	11,1	11,1
A veces	6	66,7	66,7	77,8
Frecuentemente	2	22,2	22,2	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 8***Trabajo en equipo*

Fuente: Elaboración propia

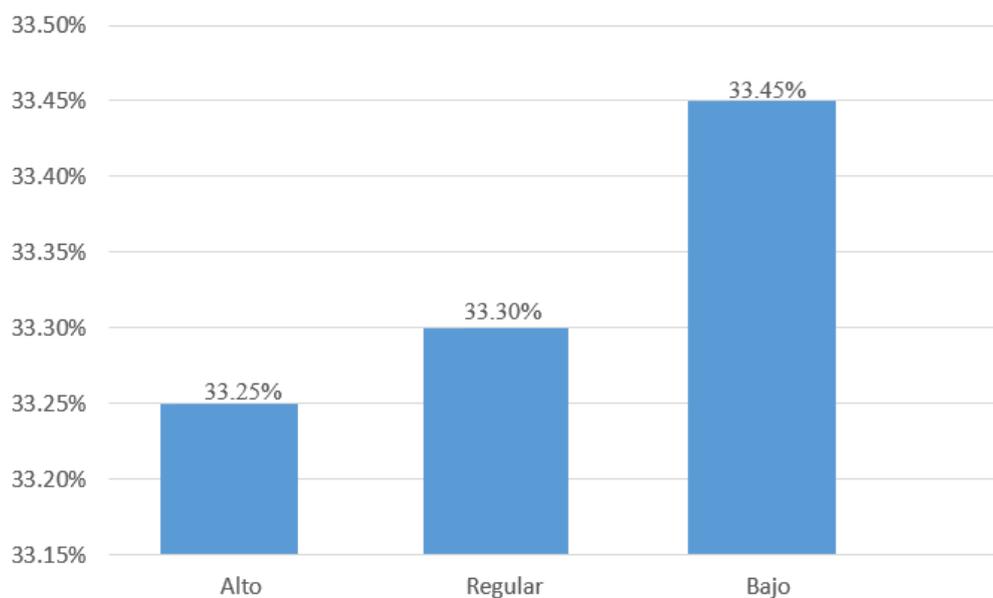
Mencionando los datos mostrados en la tabla N°12 y el gráfico N°8 en relación al trabajo en equipo de los docentes de nivel primario de la I. E. N°50028 Uccullo Grande de Cusco, 2021. Se realizó una encuesta a 9 docentes donde se observó que el 66,7% respondió que a veces se muestra un trabajo en equipo en la Institución mientras que el 11,1% menciona que nunca se aprecia un trabajo en equipo. De los datos observados se infiere que en medio de la pandemia los docentes mostraron habilidades

efectivas para el trabajo en equipo, debido a la que la gran mayoría de ellos manifiestan haber trabajado en equipo.

**Tabla 13***Desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	33,45	33,45	33,45
	Regular	3	33,30	33,30	66,75
	Alto	3	33,25	33,25	100,0
	Total	9	100,0%	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 9***Desempeño laboral*

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla N°13 y el gráfico N°9 en cuanto al respectivo nivel de desempeño laboral en la plana docente del nivel primario de la I. E. N°50028 Ucchullo Grande de Cusco, 2021. Se realizó una encuesta a 9 docentes donde se observó que el 33,45% tuvo un nivel bajo de desempeño laboral, mientras que el 33,25% consideró tener un alto desempeño laboral. De los datos observados se puede indicar que los docentes en pandemia tuvieron un desempeño bajo.

### 5.3. Resultados de las pruebas de hipótesis

#### Hipótesis general

**Ha:** El estrés en tiempos de pandemia se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la I. E. N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco-2021.

**Tabla 14**

*Correlación de la hipótesis general*

		Estrés	Desempeño laboral
Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	,822**
	Sig. (bilateral)	.	,007
	N	9	9
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,822**	1,000
	Sig. (bilateral)	,007	.
	N	9	9

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

#### Análisis e interpretación:

Según los datos que nos brinda la Prueba de correlación de P(rho) de Spearman entre Estrés y Desempeño laboral se muestra un coeficiente en tanto a la correlación de - 0,822, donde, de acuerdo a la escala de correlación, se cuenta con una correlación directa. Se tiene también el valor de significancia bilateral (Sig.) de  $0,007 < 0,05$ , lo que concluye descartar la hipótesis nula indicando que hay un grado de relación directa y significativa de la variable estrés con respecto a la variable desempeño laboral.

**Hipótesis específica 1:**

**Ha:** La tecnología se relaciona directamente con el desempeño laboral en Docentes de Educación Primaria en la I. E. N° 50028 Uchullo Grande de Cusco – 2021.

**Tabla 15**

*Correlación de la hipótesis específica 1*

		Tecnología	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Tecnología	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,712*
		N	.
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	9
		Sig. (bilateral)	,712*
		N	,031
			9

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

**Análisis e interpretación:**

Según los datos de la Prueba de correlación de p (rho) de Spearman entre tecnología y desempeño laboral se tiene un coeficiente de correlación de 0,712, donde de acuerdo a la escala de correlación, se cuenta con una correlación directa o positiva alta. Se tiene también el valor de significancia bilateral (Sig.) de  $0,031 < 0,05$ , lo que invita a descartar la hipótesis nula aduciendo que hay un grado de relación directa y significativamente de la tecnología en el desempeño laboral.

**Hipótesis específica 2:**

**Ha:** La influencia del líder se relaciona directa y positivamente con el desempeño laboral en Docentes de Educación Primaria en la I. E. N°50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021.

**Tabla 16***Correlación de la hipótesis específica 2*

		Influencia del líder	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Influencia del líder	1,000	,767*
	Desempeño laboral	,767*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016
		N	9

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

**Análisis e interpretación:**

Según los datos de la Prueba de correlación de  $\rho$  (rho) de Spearman entre influencia del líder y Desempeño laboral se tiene un coeficiente de correlación de 0,767, donde de acuerdo a la escala de correlación, se cuenta con una correlación directa o positiva alta. Se tiene también el valor de significancia bilateral (Sig.) de  $0,016 < 0,05$ , lo que lleva a desechar la hipótesis nula indicando que hay un grado de relación directa positiva de la influencia del líder sobre el desempeño laboral.

**Hipótesis específica 3:**

**Ha:** La falta de cohesión se relaciona inversamente con el desempeño laboral en Docentes de Educación Primaria en la I. E. N° 50028 Uchullo Grande de Cusco – 2021.

**Tabla 17***Correlación de la hipótesis específica 3*

		Falta de cohesión	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Falta de cohesión	1,000	-,814**
		.	,008
	N	9	9
Desempeño laboral	Desempeño laboral	-,814**	1,000
		,008	.
	N	9	9

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

**Análisis e interpretación:**

Según los datos de la prueba de correlación de  $\rho$  (rho) de Spearman entre la falta de cohesión y desempeño laboral se tiene un coeficiente de correlación de -0,814, donde de acuerdo a la escala de correlación se tiene una correlación inversa o negativa alta. Se tiene también el valor de significancia bilateral (Sig.) de  $0,008 < 0,05$ , lo que lleva a descartar la hipótesis nula concluyendo que hay un grado de relación inversa de la falta de cohesión sobre el desempeño laboral.

**Hipótesis específica 4:**

**Ha:** El clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral en Docentes de Educación Primaria en la I. E. N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021.

**Tabla 18**

*Correlación de la hipótesis específica 4*

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,822**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	9	9
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,822**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	9	9

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

**Análisis e interpretación:**

Según los datos de la Prueba de correlación de  $\rho$  (rho) de Spearman entre clima organizacional y desempeño laboral se tiene un coeficiente de correlación de 0,822, donde de acuerdo a la escala de correlación se cuenta con una correlación directa o positiva alta. Se tiene también el valor de significancia bilateral (Sig.) de  $0,007 < 0,05$ , lo que lleva a descartar la hipótesis nula concluyendo que hay un grado de relación directa del clima organizacional en el desempeño laboral.

## DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A finales del 2019 la enfermedad del Covid-19, se comenzó a expandir llegando al grado que para el 2020 muchos países decretaron cuarentenas estrictas y el Perú no fue una de las excepciones, por lo que las escuelas tuvieron que cerrar, es en ese contexto que la investigación se planteó por objetivo determinar cómo el estrés en tiempo de pandemia se relaciona con el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria en la I. E. N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021.

Según Durán (2010) indica que el estrés, en el ámbito laboral, hace referencia a las interpretaciones que las personas realizan al no poder manejar demandas que causan estrés, consecuentemente se esfuerzan de sobremanera, es así que se pueden percibir distintas consecuencias a nivel físico, emocional y comportamental. Este concepto se traduce en como los profesores del nivel primario sobrellevan situaciones de estrés en sus clases diarias, provocando así que se encuentren afectados de manera física y emocional, lo cual conlleva a que sus clases no sean desarrolladas como estaban previstas dificultando que los estudiantes no asimilen las enseñanzas brindadas en clases. En ese contexto dentro del presente trabajo de investigación se encontró que durante la pandemia se pudo determinar niveles altos de estrés en los docentes de la I.E. N° 50028 Ucchullo Grande, es decir que, según los autores, los docentes tuvieron dificultades para cumplir las tareas que se demandan. Se observa que la cohesión entre docentes es positiva, se halla datos en los que raramente la influencia del líder es efectiva y que muy frecuentemente la tecnología es factor de estrés.

Además, se tiene otro punto importante sobre el agotamiento emocional, donde Sarria et al. (2011) indican que debido a que las personas que prestan un servicio de contacto directo con otras personas, se sienten agotados y sobrecargados emocionalmente a consecuencia de ese contacto continuo, y esto provoca que su incapacidad de servicio

hacia los demás y sus recursos emocionales se vean disminuidos. En el presente trabajo de investigación los profesores de la I.E. N° 50028 Ucchullo Grande, aparte de tratar continuamente con sus alumnos, también están en contacto con las personas de su hogar, simultáneamente impartiendo clases a sus alumnos, provocándoles un agotamiento emocional considerable y también físico, pues en época de pandemia las clases impartidas de manera virtual desde casa, hacen que estén pendientes de ambos, tanto de sus alumnos como de los miembros de su familia. Por lo cual se ha identificado que el 44% de los docentes, muy frecuentemente se sienten estresados por el uso de las TIC's, mientras que los valores de falta de cohesión muestran valores mínimos de 11,11% en el que a veces percibieron la falta de cohesión.

Referente a la optimización del desempeño docente, Hernández (2007) en su estudio de nombre "La evaluación y la optimización del desempeño docente en las Instituciones Educativas de la República Bolivariana de Venezuela, Universidad Pedagógica Experimental Libertador e Instituto Pedagógico de Miranda" donde se indica que el 70% de docentes tuvieron buen desempeño. Sin embargo, el presente estudio de investigación, sobre el desempeño laboral, observó que el 33,45% tuvo un bajo desempeño laboral, siendo este uno de los índices más resaltante, ello puede estar influenciado a causa del contexto de pandemia que les tocó vivir a los docentes.

En relación al estrés y el desempeño docente, Ochoa (2018) en su estudio de investigación de nombre "El estrés laboral y el desempeño docente de la I. E. Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017", donde indica que más del 50% presenta fatiga y despersonalización. Así también en el presente estudio se observó que hay una correlación de las variables en forma directa.

En la región Cusco se observó que Valverde y Nina (2019) con su estudio titulado "Estrés laboral y desempeño docente en la I.E. Mixta de Aplicación Fortunato Luciano

Herrera Garmendia, Cusco- 2019”, se vio la presencia de una correlación en las variables que empleo en su estudio. Presentando correspondencia con la presente investigación que encontró correlación directa entre las variables.

## CONCLUSIONES

**Primera.** Se concluye que el estrés en el contexto de pandemia se relaciona de forma directa y significativa con el desempeño laboral de la plana docente de Educación Primaria de la I. E. N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco-2021, situación que es evidenciado por la prueba de Spearman, donde se halló que el coeficiente de correlación es 0,82, lo cual indica una correlación directa y significativa, es decir al incrementarse el estrés en los docentes, se verá afectada su desempeño laboral habiendo una disminución en este.

**Segunda.** Se concluye que la tecnología en el contexto de pandemia se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los docentes de Educación Primaria de la I. E. N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco-2021, situación que es evidenciada por la prueba de Spearman, donde se halló que el coeficiente de correlación es 0,712, lo cual indica una correlación directa y significativa, es decir los docentes al tener un elevado conocimiento de la tecnología ello se relaciona positiva y significativamente en su desempeño laboral, siendo los estudiantes los más favorecidos.

**Tercera.** Se concluye que la influencia de un líder en el contexto de pandemia se relaciona directa y positivamente en el desempeño laboral en los docentes de Educación Primaria de la I. E. N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco-2021, situación que es evidenciado por la prueba de Spearman, donde se halló que el coeficiente de correlación es 0,767, lo cual indica una correlación directa y significativa, es decir al tener un líder bien capacitado, ello se relaciona positiva y significativamente en su desempeño laboral, donde los favorecidos serán los docentes.

**Cuarta.** Se concluye que la falta de cohesión en el contexto de pandemia se relaciona inversa y significativamente en el desempeño laboral de los docentes de Educación Primaria de la I. E. N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco-2021, situación que es

evidenciado por la prueba de Spearman, donde se halló que el coeficiente de correlación es  $-0,814$ , lo cual indica una correlación inversa y significativa, es decir a mayor falta de cohesión hay un bajo desempeño laboral en los docentes.

**Quinta.** Se concluye que el clima organizacional en el contexto de pandemia se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en los docentes de Educación Primaria de la I. E. N° 50028 Uchullo Grande de Cusco-2021, situación que es evidenciado por la prueba de Spearman, donde se halló que el coeficiente de correlación es  $0,822$ , lo cual indica una correlación directa y significativa, es decir que si existe un buen clima organizacional esto se relaciona de forma positiva en el desempeño laboral de los docentes.

## RECOMENDACIONES

**Primera.** La UGEL Cusco impulse charlas que fomenten la debida importancia en cuanto a la salud mental de los docentes, en la que haya un psicólogo que les brinde recomendaciones para que los propios docentes puedan manejar su estrés, más aun teniendo en cuenta el contexto en pandemia en el que se encuentran.

**Segunda.** La I. E. N° 50028 Ucchullo Grande realice capacitaciones relacionadas a la tecnología de información y comunicación, de esta forma los docentes se actualizarán en aquellos temas en los que dificultan, pues por el contexto pandémico, los docentes tuvieron que entrar a un trabajo virtual.

**Tercera.** La I. E. N° 50028 Ucchullo Grande realice capacitaciones que fomente las capacidades de liderazgo en cada uno de los docentes, para que de ese modo los docentes puedan desenvolverse de mejor manera y transmitir esas capacidades para un mejor desarrollo educativo.

**Cuarta.** La I. E. N° 50028 Ucchullo Grande realice talleres guiados por un experto, quien hará uso de estrategias comunicativas e interactivas para que la cohesión entre los docentes mejore en aras de una mejor relación.

**Quinta.** La directora y los altos mandos de la I. E. N° 50028 Ucchullo Grande se capaciten para otorgar un mejor clima organizacional en la Institución, pues de ello dependerá el desarrollo de un buen desempeño laboral en los docentes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AIS. (28 de Abril de 2021). *The American Institute of Stress*. Obtenido de <https://www.stress.org/what-is-stress>
- Bastar, S. A. (1997). *Ética, valores y vocación del servicio*. Universidad Nacional Autónoma de México: México.
- Borgobello, A., Madolesi, M., Espinosa, A., & Sartori, M. (2020). Uso de TIC en prácticas pedagógicas de docentes de la Facultad de Psicología de una universidad pública argentina. *Revista de Psicología*, 279-317.
- Bryman. (2004). *Investigacion Cuantitativa Cualitativa*.
- Carlin, M., & Garcés de los Fayos Ruiz, E. J. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de Psicología*, 169-180.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. México: Mc-Graw Hill.
- Coduti, P., Gattás, B., Sarmiento, L., & Schmid, R. (2013). *Enfermedades laborales: cómo afectan el entorno organizacional*. Argentina: Universidad Nacional de Cuyo.
- Delboni, T. H. (1997). *Vencendo o stress: como melhorar as relações de trabalho para viver melhor*. Sao Paulo : Makron Books.
- Dirección Regional de Educación Cusco (DREC) . (7 de Febrero de 2021). *Ministerio de Educación*. Obtenido de <https://www.institucioneducativa.info/dre/dre-cusco/escuela-50028-17500/>
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de administración*, 71-84.
- Esteban, N. (2018). TIPOS DE INVESTIGACIÓN. *Universidad Santo Domingo de Guzmán*, 02.
- Faria, F. (1995). *Desarrollo organizacional*. México: Noriega Editores.
- Gil Monté, P. (2005). *El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.

- Guerrero Barona, E. J., & Vicente Castro, F. (1999). Estudios sobre la importancia del factor humano en la realización profesional y personal: Satisfacciones e insatisfacciones de la profesión docente universitaria. *Revista electrónica interuniversitaria*, 145-158.
- Gutiérrez Flores , M. (2013). El estres en el trabajo: un enfoque sico-administrativo. 228-253.
- Gutiérrez Flores, M. (2004). El estres en el trabajo un enfoque sico - administrativo. 228-253.
- Hernandez, R., Collado, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández Díaz, H. (2007). *La evaluación y la optimización del desempeño docente en las instituciones educativas de la República Bolivariana de Venezuela, Universidad Pedagógica Experimental Libertador e Instituto Pedagógico de Miranda*. Venezuela: Universidad de Maracaibo.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1989). *Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial*. México: Editorial Trillas.
- Martínez Selva, J. M. (2004). *Estrés Laboral: Guía para empresarios y empleados*. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *Maslach Bunout Inventory Manual*. Palo Alto, CA.
- Melgosa, J. (2002). *¡Sin Estres!* Madrid: Safeliz, S. L.
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc-Graw Hill.
- Ochoa Cacya, V. L. (2018). *El estrés laboral y el desempeño docente de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- OMS. (8 de Febrero de 2021). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>
- Pitxer, J. V. (2014). *El sistema laboral territorial* . 2015: Universidad de Valencia .

- Quintero, N., Africano, N., & Elsis, F. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal Empresas Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. *Negotium*, 33-51.
- Rodríguez Farro, Y. (2019). *Desempeño docente y desgaste laboral de profesores del nivel primario de la Institución Pública N°20320 Domingo Mandamiento Sipan Hualmay 2018*. Lima: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion.
- Sarria, C., Llaja, V., García, P., & Salazar, M. (2011). Validación del Scanning Neuropsicológico de la personalidad en estudiantes universitarios. *Revista de Investigación en Psicología UNMSM*.
- Selye, H. (2002). *The stress of life*. Nueva York: Mc-Graw Hill (primera edición).
- Subaldo Suizo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y desgaste del profesorado*. España: Universidad de Valencia.
- Valverde Paucar, E., & Nina Carlo, A. (2019). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera Garmendia, Cusco- 2019*. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

**ANEXOS**

**Matriz de Consistencia: Estrés en tiempos de pandemia y desempeño laboral en docentes de Educación Primaria de la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco - 2021**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		
¿Cómo el estrés en tiempo de pandemia se relaciona con el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021?	Determinar cómo el estrés en tiempo de pandemia se relaciona con el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021	El estrés en tiempos de pandemia se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los docentes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco-2021	VI: Estrés	Tipo de investigación: Básico
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Diseño de investigación: correlacional transversal
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿De qué manera la tecnología se relaciona con el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021?</li> <li>• ¿Cómo la influencia del líder se relaciona con el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021?</li> <li>• ¿De qué manera la falta de cohesión se relaciona con el desempeño laboral en docentes de Educación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar de qué manera la tecnología se relaciona con el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021</li> <li>• Determinar como la influencia del líder se relaciona con el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La tecnología se relaciona directamente con el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021</li> <li>• La influencia del líder se relaciona directa y positivamente con el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021</li> <li>• La falta de cohesión se relaciona inversamente con el desempeño</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tecnología</li> <li>• Influencia del líder</li> <li>• Falta de cohesión</li> <li>• Clima organizacional</li> </ul> VD: Desempeño Laboral <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso organizacional</li> <li>• Vocación de servicio</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	Método de investigación: Deductivo  Población: 09 docentes de Educación Primaria de la I. E. Ucchullo Grande de Cusco-2021  Muestra: 09 docentes de Educación Primaria de la I. E. Ucchullo Grande de Cusco-2021  Técnicas: Encuesta  Instrumento: Cuestionario

---

<p>Primaria en la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar como la falta de cohesión se relaciona con el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021</li> <li>• Determinar como el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021</li> </ul>	<p>laboral en docentes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria en la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021</li> </ul>
---	--	--	---

---

### Matriz del instrumento para la recolección de datos de la variable estrés

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACIÓN
Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso adecuado de tecnología</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se siente estresado al utilizar las tecnologías de información.</li> <li>- Trabajar remotamente con los estudiantes le produce estrés.</li> </ul>	a. Nunca b. Raramente c. A veces d. Frecuentemente e. Muy frecuentemente
Influencia del líder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intervención y efectividad</li> <li>• Respaldo de metas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puede entender con facilidad lo que piensan los alumnos.</li> <li>- Considera que demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las diferentes disciplinas.</li> <li>- Elabora instrumentos para evaluar el avance y logro en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.</li> <li>- Considera que posee un nivel alto de liderazgo y credibilidad en su espacio laboral.</li> </ul>	
Falta de cohesión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Notoriedad dentro del grupo de trabajo</li> <li>• Espacio privado de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cree que trata a algunos alumnos como si fueran objetos.</li> </ul>	
Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategia organizativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se siente emocionalmente agotado por su trabajo.</li> <li>- Se siente cansado al final de la jornada de trabajo.</li> </ul>	

Fuente: Elaboración propia

### Matriz del instrumento para la recolección de datos de la variable desempeño laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACIÓN
Vocación de servicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cooperación, liderazgo, credibilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se siente cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.</li> <li>- En su trabajo trata los problemas emocionales con mucha calma.</li> <li>- Considera que tiene compromiso laboral dentro de la Institución Educativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Nunca</li> <li>b. Raramente</li> <li>c. A veces</li> <li>d. Frecuentemente</li> <li>e. Muy frecuentemente</li> </ul>
Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento institucional, calidad en el trabajo, capacidad de compromiso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajar con los alumnos todos los días es una tensión para usted.</li> <li>- Se siente muy activo en su trabajo.</li> <li>- Selecciona y organiza materiales educativos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.</li> <li>- Considera que orienta la práctica a conseguir logros en todos los estudiantes, y comunicas las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.</li> <li>- Constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.</li> </ul>	
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de relación e integración al grupo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elabora documentación analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad del aula.</li> <li>- Considera que posee un nivel alto de cooperación en la Institución.</li> </ul>	

Fuente: Elaboración propia

## **INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS**

### **CUESTIONARIO**

Estimado docente de la I.E. N° 50028 Ucchullo Grande.

La presente investigación titulada “ESTRÉS EN TIEMPOS DE PANDEMIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 50028 UCCHULLO GRANDE DE CUSCO - 2021”, tiene por objetivo “Determinar como el estrés en tiempos de pandemia se relaciona con el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria en la I. E. N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco – 2021”, con una finalidad de realizar un estudio académico a un nivel de estudiante de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Agradecería responda el presente cuestionario tomando en cuenta las instrucciones que se detallan seguidamente, no sin antes indicar que los datos obtenidos tendrán uso de carácter académico en el presente estudio.

**Datos**Sexo: M  F Edad: 

**INTRUCCIONES:** Cuidadosamente lea cada enunciado descrito y por favor, conteste de manera adecuada, marcando con una sola "X" cualquiera de las alternativas que considere conveniente. (Solo una respuesta)

ESCALA DE VALORACION				
1	2	3	4	5
NUNCA	RARAMENTE	A VECES	FRECUENTEMENTE	MUY FRECUENTEMENTE

ESTRÉS						
ENUNCIADO		1	2	3	4	5
01	Se siente emocionalmente agotado por su trabajo.					
02	Se siente cansado al final de la jornada de trabajo.					
03	Se siente cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.					
04	Puede entender con facilidad lo que piensan los alumnos					
05	Cree que trata a algunos alumnos como si fueran objetos.					
06	Trabajar con los alumnos todos los días es una tensión para usted.					
07	Se siente muy activo en su trabajo.					
08	Se siente estresado al utilizar las tecnologías de información.					
09	Trabajar remotamente con los estudiantes le produce estrés.					
10	En su trabajo trata los problemas emocionales con mucha calma.					

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>ENUNCIADO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
01	Considera que demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las diferentes disciplinas.					
02	Elabora documentación analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad del aula.					
03	Selecciona y organiza materiales educativos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
04	Considera que orienta la práctica a conseguir logros en todos los estudiantes, y comunicas las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
05	Constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
06	Elabora instrumentos para evaluar el avance y logro en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
07	Considera que posee un nivel alto de cooperación en la Institución.					
08	Considera que posee un nivel alto de liderazgo y credibilidad en su espacio laboral.					
09	Considera que tiene compromiso laboral dentro de la I. E. .					

## BASE DE DATOS

DIRECTIVOS	RESPUESTAS X ITEM																		
	ESTRÉS									DESEMPEÑO LABORAL									
1	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4
2	1	2	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	1	5	4	4	4
3	4	3	4	4	5	4	4	4	1	3	4	3	5	5	2	4	4	5	4
4	2	1	4	3	5	4	5	3	1	3	3	1	4	4	1	4	4	4	4
5	2	2	5	5	4	4	5	4	1	3	3	2	5	5	1	5	4	4	5
6	3	3	4	4	4	5	5	5	1	3	3	3	4	5	3	4	5	4	5
7	4	4	3	4	3	4	4	3	1	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
8	4	4	4	3	4	4	4	4	1	5	4	4	3	5	3	4	4	4	3
9	4	4	4	3	4	4	3	3	1	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4

## VALIDACION DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

**Título del trabajo de investigación:** ESTRÉS EN TIEMPOS DE PANDEMIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 50028 UCCHULLO GRANDE DE CUSCO - 2021

1.1. **Nombre del instrumento de evaluación:** Cuestionario Estrés y Desempeño Laboral.

1.2. **Investigador:** Ibeth Yusely Garcia Puma

### II. DATOS DEL JUEZ EXPERTO:

Nombres y Apellidos del Experto	Formación Académica	Áreas de experiencia profesional	Cargo actual	Institución	Número móvil
JOSE ALBERTO SOLÍS QUISPE	Educación	Educación ambiental	Docente universitario	UNSAAC	994338770

2.1 **Lugar y Fecha:** Cusco, 25 de mayo del 2021.

Sírvase indicar en cada criterio según su valoración (0-20%) Deficiente, (21-40%) Regular, (41-60%) Bueno y (61-80%) Muy bueno y (81-100%) excelente

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40 %	Bueno 41-60 %	Muy Bueno 61-80 %	Excelente 81-100%
FORMA	1. REDACCIÓN	Los indicadores e Ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. OBJETIVIDAD	Los Ítems están expresados correctamente.				X	
	4. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado y claro.				X	
	5. ADECUACION DEL LENGUAJE	El lenguaje es adecuado al nivel de la población evaluada, simple, directo y libre de ambigüedades.				X	
CONTENIDO	4. RELEVANCIA	Los Ítems a evaluar son fundamentales para ser incluidos en este instrumento.				X	
	5. INTENCIONALIDAD	Los Ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6. SUFICIENCIA	El instrumento mide pertinentemente las variables de la investigación.				X	
ESTRUCTURA	7. ACTUALIDAD	Responde a los tiempos, enfoques y teorías más relevantes, rigurosas y contemporáneas en relación al contenido que pretende medir.				X	
	9. ORGANIZACIÓN	Existe un orden lógico entre los componentes del instrumento.				X	
	10. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	11. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				X	

### III. OPINION DE VALIDEZ:

.....  
.....

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 80%

### IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Instrumento posee validez total en cada uno de los criterios.

Debe corregirse.

  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO  
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN  
Dr. Jorge Alberto Solís Quispe  
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Sello y Firma del Experto

## VALIDACION DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

**Título del trabajo de investigación:** ESTRÉS EN TIEMPOS DE PANDEMIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 50028 UCCHULLO GRANDE DE CUSCO - 2021

1.1. **Nombre del instrumento de evaluación:** Cuestionario Estrés y Desempeño Laboral.

1.2. **Investigador:** Ibeth Yusely Garcia Puma

### II. DATOS DEL JUEZ EXPERTO:

Nombres y Apellidos del Experto	Formación Académica	Áreas de experiencia profesional	Cargo actual	Institución	Número móvil
Dr. Alejandro Chile L.	UNSAAC	Educación	Director de EGP	UNSAAC	942726707.

2.1 **Lugar y Fecha:** Cusco, 25 de mayo del 2021.

Sírvase indicar en cada criterio según su valoración (0-20%) Deficiente, (21-40%) Regular, (41-60%) Bueno y (61-80%) Muy bueno y (81-100%) excelente

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40 %	Bueno 41-60 %	Muy Bueno 61-80 %	Excelente 81-100%
FORMA	1. REDACCIÓN	Los indicadores e Ítems están redactados considerando los elementos necesarios.			x		
	2. OBJETIVIDAD	Los Ítems están expresados correctamente.				x	
	4. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado y claro.				x	
	5. ADECUACION DEL LENGUAJE	El lenguaje es adecuado al nivel de la población evaluada, simple, directo y libre de ambigüedades.			x		
CONTENIDO	4. RELEVANCIA	Los Ítems a evaluar son fundamentales para ser incluidos en este instrumento.				x	
	5. INTENCIONALIDAD	Los Ítems son adecuados en cantidad y claridad.				x	
	6. SUFICIENCIA	El instrumento mide pertinentemente las variables de la investigación.				x	
ESTRUCTURA	7. ACTUALIDAD	Responde a los tiempos, enfoques y teorías más relevantes, rigurosas y contemporáneas en relación al contenido que pretende medir.			x		
	9. ORGANIZACIÓN	Existe un orden lógico entre los componentes del instrumento.				x	
	10. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				x	
	11. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				x	

### III. OPINION DE VALIDEZ:

.....  
.....

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

### IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Instrumento posee validez total en cada uno de los criterios.

Debe corregirse.

Sello y Firma del Experto

Cusco, 06 de Abril de 2021.

Of. N° 010 – EPEP-FEDyCS.C-UNSAAC-2021.

Señora  
**MGT. HIPÓLITA QUELLON HUAMÁN**  
**DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MIXTA N°. 50028 DE UCCHULLO GRANDE**

**Asunto: Solicito, permiso para aplicación de encuesta de investigación.**

**Presente:**

**De mi mayor consideración:**

Qua, habiendo solicitado a mi Dirección, la aplicación de encuesta, la señorita Bachiller de la Carrera Profesional de la Escuela de Educación Primaria, **Ibeth Yusely García Puma**, identificada con DNI N°75220886 y domiciliada en Urb. Lo Incas Jr. Cahuide J-8 del Distrito de Cusco, Provincia y Departamento del Cusco. Quien solicita aplicación de una encuesta, de la investigación titulada **"ESTRÉS EN TIEMPOS DE PANDEMIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 50028 UCCHULLO GRANDE – 2021"**.

Por lo que solicito a usted el consentimiento de la petición, para que la estudiante en mención pudiera aplicar su trabajo de investigación.

Atentamente.

  
.....  
**Dr. Gregorio Cornejo Vergara**  
**Director de la Escuela Profesional**  
**de Educación Primaria.**



Recibido  
Fecha: 06-04-21  
Hora: 9-00 am.



PERÚ

Ministerio  
de Educación

DIRECCION REGIONAL DE  
EDUCACION DE CUSCO

UNIDAD DE GESTION  
EDUCATIVA LOCAL CUSCO

I.E.MX. N° 50028  
DE UCCHULLO GRANDE



## DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CUSCO UNIDAD DE GESTIÓN ESTATAL DEL CUSCO

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

La Directora de la Institución Educativa N° 50028 de Ucchullo Grande, de la ciudad de Cusco, Provincia de Cusco, Región Cusco, otorga la presente constancia:

### CONSTANCIA

Que la Bachiller de la Escuela de Educación Primaria de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación de la UNSAAC, señorita **Ibeth Yusely García Puma** con DNI N° 75220886, solicita aplicar sus instrumentos de la tesis: **“ESTRÉS EN TIEMPOS DE PANDEMIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 50028 UCCHULLO GRANDE – 2021”**, la misma que se acepta dicha solicitud.

Por lo cual la Bachiller en mención puede aplicar su trabajo de investigación.

Cusco, 08 de junio de 2021



MGT. HIPOLITA QQUELLON HUAMAN  
DIRECTORA



PERU

Ministerio  
de Educación

DIRECCIÓN REGIONAL DE  
EDUCACIÓN DE CUSCO

UNIDAD DE GESTIÓN  
EDUCATIVA LOCAL CUSCO

I.E. N.º 50028  
DE UCCHULLO GRANDE



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ, 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

"CUSCO CAPITAL HISTÓRICA DEL PERÚ"

La Directora de la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande, de la ciudad de Cusco, Provincia de Cusco, Región Cusco.

**HACE CONSTAR:**

Que la Bachiller de la Escuela de Educación Primaria de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación de la UNSAAC, señora **Ibeth Yusely Garcia Puma**, con DNI N° 75220886, aplico sus instrumentos de investigación de la tesis **"ESTRÉS EN TIEMPOS DE PANDEMIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 50028 UCCHULLO GRANDE – 2021"**, instrumento que fue aplicado a los docentes de educación primaria de nuestra Institución Educativa.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada

Cusco, 09 de agosto de 2021.



**MGT. HIPOLITA QUELLON HUAMAN**  
**DIRECTORA**

No se pueden editar las respuestas

## ESTRÉS EN TIEMPOS DE PANDEMIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 50028 UCCHULLO GRANDE DE CUSCO - 2021

Lea cuidadosamente cada enunciado y conteste seleccionado la respuesta conveniente

Sexo

- Masculino
- Femenino

Edad

45 .....

Se siente emocionalmente agotado por su trabajo

- Nunca
- Raramente
- A veces
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

Se siente cansado al final de la jornada de trabajo

- Nunca
- Raramente
- A veces
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

Se siente cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo

- Nunca
- Raramente
- A veces
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

Puede entender con facilidad lo que piensan los alumnos

- Nunca
- Raramente
- A veces
- Frecuentemente
- Muy Frecuentemente

Cree que trata a algunos alumnos como si fueran objetos

- Nunca
- Raramente
- A veces
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

Trabajar con los alumnos todos los días es una tensión para usted

- Nunca
- Raramente
- A veces
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

Se siente muy activo en su trabajo

- Nunca
- Raramente
- A veces
- Frecuentemente
- Muy Frecuentemente

Se siente estresado al utilizar las tecnologías de Información

- Nunca
- Raramente
- A veces
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

Trabajar remotamente con los estudiantes le produce estrés

- Nunca
- Raramente
- A veces
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

En su trabajo trata los problemas emocionales con mucha calma

- Nunca
- Raramente
- A veces
- Frecuentemente
- Muy Frecuentemente

Considera que demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las diferentes disciplinas

- Nunca
- Raramente
- A veces
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

Elabora documentación analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad del aula

- Nunca
- Raramente
- A veces
- Frecuentemente
- Muy Frecuentemente

Selecciona y organiza materiales educativos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje

- Nunca
- Raramente
- A veces
- Frecuentemente
- Muy Frecuentemente

Considera que orienta la práctica a conseguir logros en todos los estudiantes, y comunica las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje

- Nunca
- Raramente
- A veces
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso

- Nunca
- Raramente
- A veces
- Frecuentemente
- Muy Frecuentemente

Elabora instrumentos para evaluar el avance y logro en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes

- Nunca
- Raramente
- A veces
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

Considera que posee un nivel alto de cooperación en la institución

- Nunca
- Raramente
- A veces
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

Considera que posee un nivel alto de liderazgo y credibilidad en su espacio laboral

- Nunca
- Raramente
- A veces
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

Considera que tiene compromiso laboral dentro de la Institución Educativa

- Nunca
- Raramente
- A veces
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

Fotografía 1



Visita a la I.E N° 50028 Ucchullo Grande para solicitar aplicación de instrumentos a docentes y presentación de investigación.

Fotografía 2



Seguimiento a trámite de autorización para aplicar instrumento en la I.E. N° 50028 Ucchullo Grande.

Fotografía 3



Recepción de lista de docentes de la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande para la aplicación de los instrumentos.

Fotografía 4



Recorrido por las instalaciones de la I.E. N° 50028 Ucchullo Grande para conocer la labor que desarrollan los docentes y personal administrativo.

Fotografía 5



Local de la I.E. N° 50028 Uccullo Grande-Cusco.

Fotografía 6



Organización de instrumentos y documentos de autorización para programar aplicación a docentes.

Fotografía 7



Aplicación presencial de un instrumento a docente de la Institución Educativa

N° 50028.

Fotografía 8



Aplicación presencial de un instrumento a docente de la Institución Educativa

N° 50028.