UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

ESTRÉS LABORAL Y AUTOEFICACIA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO EN TIEMPOS COVID-19, 2021

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADA(S) EN PSICOLOGÍA

Autoras:

Bach. Quintos Rivera Sandy Zulimar
(ORCID: 0000-0002-8828-3871)

Bach. Zapata Vigil Wendy Sofía
(ORCID: 0000-0003-1348-7500)

Asesor:

Dr. Castillo Hidalgo Efrén Gabriel
(ORCID: 0000-0003- 0247-9236)

Línea de Investigación:
Comunicación y desarrollo humano

Pimentel- Perú
2021

ESTRÉS LABORAL Y AUTOEFICACIA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO EN TIEMPOS COVID-19, 2021.

Aprobación del jurado

Mg. Guerra Fernández Rosa María del Carmen
Presidente de jurado

Dr. Seminario Ortiz Heber Domingo
Secretario de jurado

Dr. Castillo Hidalgo Efrén Gabriel
Vocal de jurado

Dedicatoria

Esta tesis la dedicamos a nuestras familias, pero sobre todo a nuestros padres gracias a ellos somos quienes somos, por brindarnos su apoyo incondicional, sus consejos, comprensión, amor y por motivarnos para alcanzar nuestros anhelos.

Agradecimiento

La presente investigación se lo dedicamos a Dios, por guiarnos por el buen camino y por darnos fuerzas para seguir adelante, a los docentes que fueron nuestros guías para nuestro proceso de aprendizaje, especialmente a nuestro asesor de tesis Efrén Gabriel Castillo Hidalgo por la paciencia y por compartir sus conocimientos en cada clase.

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y autoeficacia laboral en docentes de una Institución educativa de Chiclayo en tiempos COVID-19. Se trabajó este estudio basado al enfoque cuantitativo, diseño no experimental, trasversal y nivel correlacional. Para la recolección de datos se utilizó el Cuestionario de Estrés laboral y el Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU- 10), los cuales fueron sometidos a validez a contenido mediante juicio de expertos y evidencia de confiabilidad mediante prueba piloto. La muestra no probabilística estuvo conformada por 100 docentes (60 mujeres y 40 varones). Para el análisis de datos se utiliza el paquete estadístico SPSS v 26. Para los resultados se tomó mediante el Coeficiente de Correlación de Pearson, obteniendo un p-valor<.05, lo que significa que existe una relación estadísticamente significativa directa, con tamaño del efecto Grande (r=.905; p<.01) entre estrés laboral y autoeficacia laboral; y el 81.9 % de la variabilidad de estrés laboral se encuentra explicada por la autoeficacia profesional. Se concluye que estrés laboral y autoeficacia laboral se relacionan significativamente e inciden en el desempeño de los docentes en situaciones complejas y adversas.

Palabras claves: Estrés profesional, autopercepción, docente de secundaria.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between work stress and work self-efficacy in teachers of an educational institution in Chiclayo during COVID-19. This study was based on a quantitative approach, non-experimental, cross-sectional and correlational design. For data collection, the Work Stress Questionnaire and the Professional Self-Efficacy Questionnaire (AU-10) were used, which were subjected to content validity through expert judgment and reliability evidence through pilot testing. The non-probabilistic sample consisted of 100 teachers (60 women and 40 men). For data analysis, the statistical package SPSS v 26 was used. For the results, Pearson's Correlation Coefficient was used, obtaining a p-value<.05, which means that there is a statistically significant direct relationship, with a large effect size (r=.905; p<.01) between job stress and job self-efficacy; and 81.9 % of the variability of job stress is explained by professional self-efficacy. It is concluded that job stress and job self-efficacy are significantly related and affect teachers' performance in complex and adverse situations.

Keywords: Professional stress, self-perception, secondary school teacher.

Índice

Aprobación del jurado ii
Dedicatoria iv
Agradecimiento v
Resumen vi
Palabras claves vi
Abstract vii
Keywords vii
Índice viii
I. INTRODUCCIÓN 10
1.1. Realidad problemática 11
1.2. Antecedentes de estudio. 13
1.3. Teorías relacionadas al tema. 15
1.4. Formulación del problema 20
1.5. Justificación e importancia del estudio. 21
1.6. Hipótesis. 21
Hipótesis general 21
Hipótesis Especificas 21
1.7. Objetivos 22
1.7.1. Objetivo general 22
1.7.2. Objetivos específicos 22
II. MATERIAL Y MÉTODO 23
2.1. Tipo y diseño de investigación 23
2.2. Población y muestra 23
2.3. Variables y operacionalización 24
Variable 1: Estrés laboral 24
Variable 2: Autoeficacia laboral 24
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 26
2.5. Procedimientos de análisis de datos. 27
2.6. Criterios éticos. 29
2.7. Criterios de rigor científico 29
III. RESULTADOS 30
3.1. Resultados de tablas y figuras 30
3.2. Discusión de resultados 35
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 38
4.1. Conclusiones 38
4.2. Recomendaciones 39
REFERENCIAS 40
ANEXOS 45

Tabla 1 Operalización de las variables ***25***

Tabla 2 Relación entre estrés laboral y autoeficacia laboral ***30***

Tabla 3 Relación entre nivel fisiológico y autoeficacia laboral ***31***

Tabla 4 Relación entre nivel cognitivo- emocional y autoeficacia laboral ***32***

Tabla 5 Relación entre nivel conductual y autoeficacia laboral ***33***

Tabla 6 Prueba de normalidad de estrés laboral y autoeficacia laboral ..... *Error! Bookmark not defined.*

Figura 1 Niveles de estrés laboral en docentes de una Institución Educativa ***34***

I. INTRODUCCIÓN

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación entre el estrés laboral y autoeficacia laboral en docentes de una institución educativa de Chiclayo. Esta investigación es realizado debido que en la actualidad estamos pasando por la pandemia de COVID-19, la cual ha generado diversos cambios y desafíos en el sistema educativo.

Además, los docentes requieren hallarse en constantes innovaciones o capacitaciones donde el sistema educativo no lo brinda, en la cual descuidan los procesos cognitivos y desarrollo de las habilidades necesarias para cada alumno. Dadas las circunstancias han generado cuadros de estrés ante un desequilibrio o demandas externas o internas, afectando en su autoeficacia. Por lo tanto, esta investigación se organiza de la siguiente manera:

En el primer capítulo se describe el contexto real, los antecedentes (internacional, nacional y local), aporte teórico, objetivos, hipótesis y justificación para la realización de la investigación. El segundo capítulo especifica el tipo y diseño del estudio, las características de los sujetos, las técnicas y procedimientos utilizados, las normas éticas y el rigor científico que sustenta el estudio.

El tercer capítulo presenta los resultados estadísticos y la interrelación entre las dos variables, el cuarto capítulo examina los resultados y finalmente se presenta las conclusiones y recomendaciones.

1.1. Realidad problemática.

El 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) anunció que el mundo se enfrenta al COVID-19, esto se debe a que su propagación ha llegado a más de 114 países de todo el mundo, lo que aumenta la incertidumbre y la preocupación por su impacto en la salud. Como resultado, muchos países han decretado medidas de protección, siendo una de ellas el aislamiento social obligatorio, buscando prevenir o reducir el brote de esta nueva enfermedad (Diario Semana, 2020). Sin embargo, esta limitación ha provocado desempleo para la población, problemas económicos y sociales (OIT, 2020).

Además, la educación presencial a nivel mundial ha migrado a la educación virtual como medida preventiva para evitar el contagio masivo y protección de los actores del sistema educativo (Álvarez et al.,2020). En el Perú, la suspensión de las clases presenciales afectó a más de 9,9 millones de estudiantes a nivel nacional, por lo que una de las principales áreas afectadas es el sector educativo (Lechleiter & Vidarte, 2020). El Ministerio de Educación (MINEDU) ha introducido una estrategia de "Aprendo en casa", que se encarga de compartir contenidos educativos por televisión, radio e internet, para desarrollar los servicios educativos (RPP Noticia, 2020).

Nuestro sistema educativo no estaba preparado para funcionar en un entorno virtual, los docentes se ven obligados a desarrollar estrategias para que sus alumnos superen el año escolar (Gagliardi, 2020).

Cabe mencionar que el docente tiene una gran influencia en el desarrollo de cada ser humano. Esto se debe a que la función principal de los docentes es impartir conocimientos, construir buenos valores, desarrollar habilidades e influencia primaria (Cardozo, 2016).

El estrés docente se puede definir como experimentar procesos afectivos negativos como enojo, ira, impotencia, ansiedad, baja autoestima, depresión como consecuencia de la sobrecarga del docente, y también se han observado alteraciones fisiológicas y químicas (Cuba, 2019).

Los docentes se ven constantemente afectados por situaciones que incluyen sentimientos desagradables, emociones negativas, ansiedad, depresión, tensión, irritabilidad, frustración, dolor e ira (Alvites, 2019).

Así mismo, cuando hablamos de una persona estresada, también estamos hablando de una persona que está constantemente atacada por sí misma en términos de autopercepción. Esto se debe a que cualquier estresor

que perciban las personas representa una dificultad que no puede resolver. Esta falta de herramientas de solución, a su vez significa que las personas se ven obstaculizadas para realizar ciertas tareas. Bajo esa premisa encontramos conceptos primordiales como la plena conciencia, autoestima, la autoconciencia y la autoeficacia (Pinares, 2018).

Por otro lado, otra de las variables más relevantes en los docentes es la autoeficacia la cual se define como la capacidad para facilitar el aprendizaje, es una fuente importante de información que les permitirá interpretar su trabajo en el aula, su influencia se considera un gran conocimiento de sus actitudes en cuanto al empeño y perseverancia que dedican a sus actividades académicas, su deber de apoyar y fortalecer el aprendizaje en los estudiantes (Bandura, 1997). La autoeficacia refleja la apertura a nuevas ideas y un gran deseo de probar nuevos métodos, por lo tanto, sería mejor ajustar las aulas, dedicar más tiempo y energía a los estudiantes que están dedicando su tiempo al aprendizaje y expresar su extremo interés en la educación (Abarza da Ávila, 2017).

En la revisión del estado del arte se ha identificado estudios que evidencia relación directa entre el estrés laboral y autoeficacia laboral en docentes, sin embargo, en un contexto diferente a la pandemia. En la actualidad no hay suficientes estudios que relacionan el estrés laboral y autoeficacia laboral en tiempos de COVID- 19, por lo tanto, es fundamental realizar dicha investigación para así poder determinar la relación entre ambas variables.

En la institución pública cuenta con una plana docente, que se han visto afectados por el COVID-19, debido al cambio de modalidad de enseñanza asimismo se han visto afectados tecnológicamente, varios de ellos no cuentan con recursos económicos para conseguir un computador, computadora portátil o tablet; y menos con la conexión a internet. Si en la modalidad presencial resultaba difícil y demandaba un largo tiempo planear una clase; ahora es más complejo, necesita más tiempo ya todo esto se suma la presión que previamente profesores y alumnos no lo tenían. La enseñanza a distancia pide usar habilidades y herramientas electrónicas, en un entorno de incertidumbre bastante alto, fuera del hábitat del aula y frecuentemente sin los recursos necesarios para el aprendizaje (Carrillo et al., 2019), ocasionando la sobrecarga laboral y, por lo tanto, un alto grado de estrés que repercute en su autoeficacia laboral.

1.2. Antecedentes de estudio.

Bueno y Barrientos (2020) en España, el propósito del estudio fue analizar descriptivamente el impacto emocional de la pandemia de Covid-19 en los profesionales de la salud, de los cuales 100 profesionales respondieron la encuesta. Los resultados se detallan a continuación: 97% de los encuestados reportó ansiedad y estrés, 88% nerviosismo, excitación o tensión, 83% presentan pánico o desastre, el 63% aumento del ritmo cardiaco, sudoración excesiva, temblores, debilidad y el 88% cansancio. Finalmente, se enfatiza la protección de los trabajadores de la salud y se brindan condiciones básicas como equipo de protección, apoyo familiar y asistencia psicológica.

Ambrosio (2015) en Argentina, su finalidad de examinar la existencia de una correlación entre la autoeficacia para afrontar la sobrecarga laboral y la posible presencia de burnout. Se hizo mediante un diseño no empírico, se aplicó a 120 docentes, concluyendo que hay relación negativa entre eficacia y burnout, con relación a las dimensiones de agotamiento y eficacia, presentando correlación media baja y negativa (r=-,347, p p<0,001).

Cezni et al. (2015) en Turquía, un estudio de este tipo tuvo como objetivo identificar la relación entre la autoeficacia docente y el burnout. Con un diseño cuantitativo correlacional y utilizó instrumentos para identificar los resultados. Esta investigación se hizo a 163 docentes. Concluyendo existencia en una correlación negativa significativa y media (r= -,482, p <0,1).

Mardani et al. (2015) en Irán, el propósito es conocer la relación entre la autoeficacia en docentes de inglés, el burnout y las variables demográficas. Contiene un diseño no experimental, su muestra fue de 5515 docentes de idiomas, lo cual concluyeron que existe una relación negativa entre burnout y autoeficacia (r=-,361, p<0,01).

A nivel nacional, Carrillo (2020) en Moquegua, cuya investigación tiene como objetivo analizar la relación entre el burnout y la satisfacción laboral en docentes que trabajan de manera remota en instituciones educativas durante la pandemia del Covid-19. Se utilizaron dos instrumentos para identificar las dos variables y su población estuvo conformada por 56 docentes. Se concluyó que el 55.4 % presentó un alto nivel del Síndrome de burnout y el 67.9% se evidenció una regular satisfacción laboral.

Rivas y Navas (2020) en Lima, efectuaron un estudio cuyo objetivo es

determinar la relación entre el estrés laboral y autoeficacia en docentes de dos universidades particulares. La metodología estuvo centrada en el enfoque cuantitativo, correlacional y con diseño no experimental; en cuanto a su población estuvo conformada por 207 docentes. Como resultados mostraron que existe una relación negativa (rs= -.396) relativamente moderada y con una proporción de varianza compartida pequeña (r^2 = .156).

Gil (2018) en Lima, efectúo un estudio cuya finalidad es determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la Autoeficacia en tripulantes de cabina. En cuanto a la población se evaluó a 157 participantes, los resultados mostraron que existe una relación significativa entre las dos variables (Rho= .43, $p < .01$).
Chirinos (2017) en Lima, efectúo un estudio el cual tuvo como objetivo analizar la relación entre autoeficacia y bienestar psicológico en trabajadores de una empresa privada. En cuanto a la población se aplicó a 155 trabajadores. Concluyendo que hay correlación alta y muy significativa entre las variables (r = 0.816).
A nivel local no se han identificado estudios relacionados al objeto de estudio. Es importante señalar que se consideró apropiado citar algunos estudios indirectamente relacionados ya sea porque abordan solo el estrés laboral o la autoeficacia; o porque se abordaron a ambas variables, pero en muestras diferentes.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

El estrés laboral es un estado físico y mental ocasionada por la falta de adaptación de los trabajadores ante las exigencias laborales, generando una sensación de amenaza, cambios orgánicos y emocionales (Ministerio de trabajo [MINTRA], 2014).

La Organización internacional del trabajo (OIT) define el estímulo del estrés en el trabajo, la interacción laboral, el ambiente, la satisfacción laboral o la capacidad de los empleados, sus necesidades, su cultura y la interacción externa entre situaciones personales, afectando la salud, el desempeño y la satisfacción laboral (OIT, 2016).

La presión laboral afecta la salud física y de la mente de los trabajadores y la eficiencia de la empresa. La Organización Mundial de la Salud, define al estrés laboral como respuesta de un sujeto a los requisitos y presiones por tanto no coinciden con su capacidades y habilidad, pone a prueba sus conocimientos para abordar situaciones. Gracias a los requisitos del entorno laboral actual, es casi inviable que los trabajadores no se sientan presionados en la labor. Inclusive un grado de presión mantiene a los empleados alertas y desempeñar activamente sus funciones (OMS, 2004).

Todas las actividades laborales por pequeñas que sean implican cierto grado de estrés. El trabajo, la ocupación o la presión laboral, la presión que proviene principalmente de las funciones que se realizan en el trabajo, ya sea a través de la fuerza física o mental. Dependiendo del tipo de trabajo realizado, habrá factores estresantes característicos. Por ejemplo, el trabajo de detectives y guardias tiene factores estresantes relacionados con amenazas, lesiones y muertes; los albañiles responden a cargas y presiones de peso, ya que esto puede provocar hernias o fracturas (Llosa, 2011).

Mateo (2006) 4 tipos de teorías del estrés laboral:

La respuesta de Selye, que se basa en la teoría, la cual se trata de una respuesta biológica irracional y estereotipada, alterando al sistema nervioso, endocrino e inmunológico. Ocurre cuando cambia la homeostasis. Todo esto ocurre interna o externamente. Cuando el estímulo cambia el equilibrio, se refleja en las reacciones biológicas de las células somáticas, funciones y reacciones orgánicas. En ciertos casos, el organismo resiste de forma sorprendente para restablecer equidad en el entorno sin efectos negativos.

La teoría basada en estímulos de Holme y Rahe que explica que el estrés es cualquier situación que necesita cambiar su estilo de vida habitual de manera

inusual, se caracteriza por eventos que pueden interferir o cambiar las funciones físicas y requieren que algunas personas se adapten. Esto produce cambios en las condiciones sociales y psicológicas que afectan a las personas y pueden distinguir las etapas de los eventos de la vida, lo que significa que necesitan realizar algunos cambios en sus actividades habituales y, por lo tanto, deben reajustarse. (Holmes et al.1967)

Lazarus y Folkman (1984) plantearon la teoría basada en la interacción, que el estrés es una evaluación de la relación entre los individuos y su entorno porque genera amenaza para su bienestar. La naturaleza de la presión entre la persona y su entorno dependiendo los dos procesos interrelacionados: la evaluación de la situación por parte del individuo, es decir, saber, identificar y evaluar los requisitos de la situación relacionada con el medio ambiente para su bienestar personal y la evaluación secundaria es la capacidad que tiene los individuos para hacer frente a factores estresantes. Sus estilos de afrontamiento son aquellos procesos cognitivos conductuales mediante la interacción entre las personas y el entorno, estos procesos están en constante cambio para mejorar necesidades específicas internas y externas.

Siegrist (1996) explica que la teoría del modelo de esfuerzo y recompensa, el estrés laboral se crea una vez que se muestra un elevado esfuerzo y una baja recompensa, que causa el deterioro de la autoestima y de la autoeficacia, debido a lo cual se genera el estrés. Donde el elevado esfuerzo en el trabajo podría ser: extrínseco o intrínseco. Así como también la baja recompensa está en funcionalidad de 3 estímulos primordiales: dinero, estima y control del status.

Seyle introdujo los términos “distress” y eustress” para distinguir si una respuesta genera factores de estrés bien sea negativo o positivo. Por tanto, se puede decir que hay 2 tipos de estrés si es adecuado o no. El eustrés se desarrolla en los límites apropiados debido que promueve el desarrollo de actividades laborales y productividad. El distrés o “mal estrés” genera fatiga aguda, puede conducir a un rendimiento deficiente; incluso puede producir fatiga crónica, lo que lleva a la pérdida de trabajo (Chiavenato et al.2009).

Según Díaz (2020), declara que las razones del estrés se otorgan por las próximas causas como procrear hijos que necesitan ayuda en su aprendizaje, falta de equipo tecnológico, entendimiento de prender sobre la tecnología, participación del alumnado en las reuniones virtuales y temor al contagio de coronavirus -19. Además, las razones primordiales que proporcionan predominio es fijar responsabilidades para su vivienda, dialogo con los papás de familia, presión por

cumplir órdenes curriculares y presión a causa de los directivos de la institución

Todas las personas poseen la función de encarar las situaciones estresantes, pero al transcurrir la capacidad reduce por la edad de los individuos. (Otero 2015).

Respecto al impacto corporal ocasiona celeridad cardiaca, respiro apresurado, rigidez muscular, bajo interés en el acto sexual, crecimiento o perdida de adrenalina y noradrenalina, insomnio o hipersomnio y cefaleas; además produce un impacto a nivel cognitivo- emocional presentando inconvenientes en la memoria, falta de atención y concentración, labilidad emocional, ataques de pánico, ansiedad y depresión, irritabilidad, perdida de la orientación y baja autoestima; y de acuerdo al impacto conductual se evidencia deterioro en las relaciones interpersonales, automedicarse, ingerir bebidas alcohólicas o nicotina, disputa parietales, disminución del rendimiento laboral y trastornos alimentarios.

Otero (2015) define las dimensiones del estrés laboral en:

Nivel fisiológico. Se relaciona con el efecto del estrés en el organismo como dolor de cabeza, ansiedad, tensión muscular, etc. Es un indicador por presión del trabajo.

Nivel cognitivo-emocional. El impacto del estrés en la psicología de las personas se manifiesta como preocupación, fatiga, olvido, indiferencia al desarrollo funcional y disminución de la capacidad de trabajo. Se siente frustrado porque no puede completar la tarea y ve más allá de estas.

Nivel conductual. Los conflictos entre trabajadores y la organización se han intensificado, las diferencias continúan y el ausentismo es notorio. El rendimiento labor tiende a disminuir, causando problemas a los superiores.

Según Canto y Rodríguez (1998), Bandura ha descubierto aspectos importantes del comportamiento humano. A través de él, las personas desarrollan su propia conciencia de sus habilidades, actividades que pueden comprender y realizar.

Por tanto, la autoeficacia puede describirse como un estado de comportamiento en el que una persona decide que puede realizar una tarea de forma eficaz en determinadas condiciones y en un nivel crítico. El sujeto es plenamente consciente de sus habilidades y autoridad en cuanto a la posibilidad de alcanzar el nivel deseado o del éxito de las tareas asignadas o dirigidas por él (Bendezú, 2016).

Además, Chávez (2016) muestra que la autoeficacia refleja el juicio

humano. Es cuestión de determinar si la tarea se llevará a cabo con éxito. De modo que aquellos que enfrentan desafíos ven el potencial para la autorrealización. Moscaira (2019), los estudios de autoeficacia relacionados con los efectos de las relaciones y las actitudes interpersonales muestran cómo son las percepciones de las personas sobre el comportamiento exitoso a la hora de elegir una determinada tarea, paciencia o esfuerzo de proyecto. Asimismo, en el ámbito de la educación, la lectura determina que la autocomprensión de calidad sea un intermediario entre el aprendizaje y la motivación.

La teoría de la autoeficacia establece que individuos tomen conciencia de sus propias habilidades, convirtiendo un medio para que sigan metas y controlen lo que pueden hacer. Es decir, una persona con un nivel suficiente de autoeficacia puede afrontar retos basados en la autoconciencia, creyendo que tiene la capacidad, seguridad y confianza para superar las situaciones que se le presenten (Grimaldo, 2005).

El nivel de autoeficacia puede subir o disminuir la motivación. Por ello, las personas con autoeficacia alta realizan labores difíciles y establecen metas. Una vez iniciada el acto, los individuos con alta autoeficacia se esforzarán ante las dificultades y mantendrán un mayor compromiso con las metas en comparación con las personas con baja autoeficacia (Bandura, 1997).

La autoeficacia es uno de los conceptos más importantes en la investigación psicológica contemporánea. Quijano y Navarro (2012) parten de la teoría sociocognitiva, que considera "el juicio por cada persona de su suficiencia, a partir de ello organizan y ejecutan sus propias acciones lo cual les permite alcanzar el desempeño esperado". Estos juicios y creencias sobre nuestras propias habilidades siempre están relacionados con la experiencia de cómo dominamos ciertas situaciones, incluidas las creencias de que somos lo suficientemente competentes para organizar y lograr ciertos resultados que nos benefician (Contreras et al., 2005). Estos objetivos se logran con gran esfuerzo y perseverancia; en cambio, las personas inseguras se rendirán cuando sus esfuerzos iniciales no tengan éxito (Camposeco, 2012).

Siguiendo la Teoría Social Cognitiva mencionado por Olaz (2001), la evaluación de la autoeficacia afecta el comportamiento humano de 4 formas diferentes: a) Afecta la elección de actividades y comportamientos; las personas eligen actividades que creen que son más efectivas, y evitan actividades ineficaces. b) Determina la cantidad de esfuerzo invertido en una actividad y su persistencia ante dificultades, a mayor autoeficacia, mayor esfuerzo y persistencia

invertidos en la actividad. c) Afecta el pensamiento y reacciones emocionales; los individuos con disminución de autoeficacia creen que las actividades son difíciles que la situación real, se encuentran bajo alto estrés y ansiedad; por otro lado, los individuos con un alto nivel de autoeficacia proporcionan confianza y tranquilidad. d) Permite a la persona ser su propio futuro.

La autoeficacia afecta los sentimientos, pensamientos y comportamientos personales. Con respecto a los sentimientos, la alta autoeficacia es un indicador de la sensación de seguridad que tiene un individuo sobre sí mismo y su desempeño. En cuanto al pensamiento, la baja percepción de la capacidad puede interferir con los procesos cognitivos y su desempeño. En ambos casos, los sentimientos y pensamientos afectan su comportamiento de forma negativa o positiva. En términos de desempeño, las personas con alta autoeficacia elegirán tareas desafiantes, mientras que aquellas con baja autoeficacia presenta falta de confianza lo cual puede interferir con la ejecución de la tarea (Grimaldo, 2005).

Al relacionar el estrés laboral con autoeficacia, hace tendencia a la creencia de las personas por su capacidad para lidiar con diferentes estresores que existe en la vida cotidiana. La perspectiva de autoeficacia influye en los sentimientos, pensamientos y acciones. (Bermúdez, et al. 2000). Es de mucha importancia recalcar que no todos los individuos tienen los niveles adecuados de autoeficacia para encontrar el control del hecho estresante (Baessler et al.1996).

Además, la relación existente puede servir como defensa del cuerpo contra las situaciones cotidianas o que pueden volverse difíciles para las personas. Asimismo, estas dos variables tienden a tener influencia con organizacional, la autonomía, el clima, la cultura de la empresa y los desafíos inherentes al puesto, en este caso es importante que los profesionales que se encuentran inmersos en este entorno desarrollen su nivel de autoeficacia, permitiendo la efectividad de todos los procesos inherentes. (Pérez y Zambrano, 2018).

La relación entre el estrés laboral y la autoeficacia docente, mediante las investigaciones muestran que el estrés laboral es el deterioro por las relaciones laborales e insignificancia por el bienestar laboral. La relación entre las variables es muy valiosa para el bienestar de cada trabajador. El estrés laboral es una respuesta emocional, física y conductual, donde puede dañar a la autoeficacia de la persona (Rivas y Navas, 2020).

Según Giardini et al. (2017) las creencias de una persona se vuelven más efectivas e interfieren con las habilidades y actitudes que presenta. Los individuos a menudo enfrentan una variedad de situaciones y desafíos que consideran

capaces de controlar y eliminar los objetivos que les resultan difíciles. Similar al método de demarcar límites; por lo tanto, involucra la forma en que las personas piensan, las acciones que eligen, la fatiga que quieren soportar, los resultados que quieren lograr y su impacto en su nivel de resistencia. Por lo tanto, la autoeficacia es importante para adaptarse a los cambios en una persona (Merino,2010).

De acuerdo con Sollod et al. (2009), la creencia en la autoeficacia es un sistema que permite que las personas se interesen inicialmente en actividades débiles, que son señales que las personas comprenden. Desafiamos y apoyamos el desarrollo del beneficio y la satisfacción de tres formas. La posición del individuo es el desafío de lograr esfuerzos continuos e intervenir en las actividades necesarias para implementar las habilidades individuales. En segundo lugar, el desafío conduce a la satisfacción, lo que refuerza el interés por el trabajo que los orienta hacia el conocimiento. En tercer lugar, solo las personas que les permitan controlar su nivel a partir de indicadores clave y su desarrollo en la comunidad.

Klassen (2009), los profesores muestran confianza en su alumnado y los animan en convertirse en aprendices; consiguiente, tienen la posibilidad de conocer sus fortalezas y limitaciones. Los profesores muestran autoeficacia en sus estudiantes para solucionar inconvenientes en diferentes momentos.

Bandura (1997) mostro que la autoeficacia tiene un papel moderado de temor y comportamiento de evitación, puede mejorar o interferir el comportamiento de una persona. En la cual muestra 3 magnitudes: Intensidad, grado de complejidad que los individuos creen poder afrontar y el cómo sus expectativas de efectividades tienen la posibilidad de cambiar.

De tal manera la autoeficacia a fin de afrontar los estresores laborales basado en la creencia estructurada en un enfoque único para lidiar con situaciones difíciles y preocupaciones en cuanto a calidad y competencias (Condori, 2013). Este elevado nivel de autoeficacia en docentes se asocia con elevados niveles de actividad educativa y forma importante los de bajo nivel de estrés; así mismo menciona que la autoeficacia en los docentes compone un factor importante para disminuir el estrés.

1.4. Formulación del problema.

¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral y autoeficacia laboral en docentes de una Institución educativa de Chiclayo en tiempos covid-19, 2021?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

La investigación tuvo importancia teórica dado que buscaba evidenciar empíricamente del objeto de estudio, más aún que no hay suficientes estudios que relacionen el estrés laboral y autoeficacia laboral en tiempos COVID- 19, lo que contribuirá para el avance teórico del fenómeno estudiado y sea útil para futuros estudios.

Además, es relevante práctico dado que los resultados del estudio sirvan como insumo de información para el desarrollo de programas preventivos acerca de estrés laboral y autoeficacia laboral.

La investigación tiene utilidad metodológica dado que se establece la evidencia de validez y confiablidad de los instrumentos, con el fin de ser usado en el diagnóstico de las variables de estudio. Tiene Relevancia social, porque aportará a la Institución educativa, en especial a los directores y docentes para así la información representativa permita tratar los problemas de estrés laboral y mejorar su autoeficacia laboral.

1.6. Hipótesis.

Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y la autoeficacia laboral en docentes de una Institución educativa de Chiclayo en tiempos covid-19, 2021.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y la autoeficacia laboral en docentes de una Institución educativa de Chiclayo en tiempos covid-19, 2021.

Hipótesis Especificas:

Hi_1: Existe relación entre la dimensión a nivel fisiológico de estrés laboral y autoeficacia laboral en docentes de una Institución educativa de Chiclayo en tiempos covid-19, 2021.

Hi_2: Existe relación entre la dimensión a nivel cognitivo-emocional de estrés laboral y autoeficacia laboral en docentes de una Institución educativa de Chiclayo en tiempos covid-19, 2021.

Hi_3: Existe relación entre la dimensión a nivel conductual de estrés de estrés laboral y autoeficacia laboral en docentes de una Institución educativa de Chiclayo en tiempos covid-19, 2021.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre estrés laboral y autoeficacia laboral en docentes de una Institución educativa de Chiclayo en tiempos covid-19, 2021.

1.7.2. Objetivos específicos

- Describir la relación entre la dimensión a nivel fisiológico de estrés laboral y autoeficacia laboral en docentes de una Institución educativa de Chiclayo en tiempos covid-19, 2021.
- Describir la relación entre la dimensión a nivel cognitivo- emocional de estrés laboral y autoeficacia laboral en docentes de una Institución educativa de Chiclayo en tiempos covid-19, 2021.
- Describir la relación entre la dimensión a nivel conductual de estrés laboral y autoeficacia laboral en docentes de una Institución educativa de Chiclayo en tiempos covid-19, 2021.
- Identificar los niveles de estrés laboral en docentes de una Institución educativa de Chiclayo en tiempos covid-19, 2021.

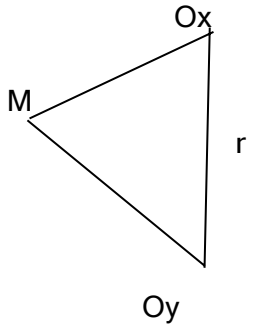
II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación.

Esta investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo ya que se utilizó el análisis psicométrico y estadístico a fin de responder al problema de la investigación. (Hernández et al., 2009)

Según el alcance del estudio de trata de un estudio correlacional por el cual mediante la utilidad y el motivo primordial para los estudios de interacción tienen la posibilidad de ser variable que conozcan el comportamiento de otros factores involucrados. (Hernández et al., 2009)

El diseño fue no experimental tipo trasversal; se menciona que es no experimental porque son estudios realizados sin manipulación deliberada de variables, y trasversal porque la recolección y el análisis de las variables se dieron en un momento determinado (Hernández et al., 2009), cuyo esquema es el siguiente.



Donde:

Ox: Estrés laboral

Oy: Autoeficacia laboral

r: Relación entre ambas variables

2.2. Población y muestra.

La población estuvo conformada por 100 docentes del nivel primario y secundario, de ambos sexos de una institución educativa de Chiclayo, para fines de esta investigación se trabajó con una muestra no probabilística intencional y se consideró como unidad de análisis a los docentes que cumpla los criterios de inclusión.

A continuación, se detallan los criterios de inclusión: docentes laborando en el año escolar 2020- 2021, docentes que otorguen el consentimiento informado, que asistan el día de la aplicación de los instrumentos y desarrollen el 100% de reactivos de los instrumentos utilizados. Cabe mencionar que se excluirán aquellos docentes que no cuenten con licencia.

Para la determinación de la muestra se tomará el marco muestral, la cual permite

reconocer los elementos de la población, así como también enumerarlos y seleccionar las unidades (Hernández et al. 2014). Para lo cual se tomará con la nómina de docente laborando en el año escolar 2020-2021.

2.3. Variables y operacionalización.

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual

Reacción ante estímulos externos amenazantes que alteran el equilibrio emocional, dando lugar a reacciones dañinas que perjudican física y psicológicamente a la persona (Otero, 2015).

Definición operacional

El estrés laboral es medido por las puntuaciones logradas en el cuestionario de estrés laboral de Otero (2015) que explora las dimensiones nivel fisiológico, cognitivo y conductual, por medio de 32 ítems tipo de escala Likert.

Variable 2: Autoeficacia laboral

Definición conceptual

Grupo de creencias que los trabajadores presentan frente a sus habilidades autónomas para alcanzar resultados exitosos, referente a sus actividades labores o funciones semejantes específicamente a su profesión (Maffei et al., 2012).

Definición operacional

El Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10), es una herramienta de autoinforme, cuya finalidad es medir las creencias que presentan los trabajadores de sus habilidades para desempeñar de manera exitosa sus ocupaciones relacionadas con su tarea profesional. Referente al cuestionario, es un instrumento unidimensional consta de 10 ítems que evalúan las creencias en relación con las tareas diarias del trabajo a través de un criterio ordinal de 7 aspectos, de 0 (Nunca) hasta 6 (Siempre).

Tabla 1 Operalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
ESTRÉS LABORAL	Nivel fisiológico	Dolor pectoral Intranquilidad Mialgia Apatía Nerviosismo Inapetencia Vértigo	1 - 10	Intervalo
	Nivel cognitivo-emocional	Angustia Problemas para concentrarse y prestar atención Desorientación Pérdida de conocimiento Autoestima baja	11 - 18	
	Nivel conductual	Dificultades para relacionarse Hiperactividad Inestabilidad emocional Desorden alimenticio Tabaquismo o consumo de bebidas alcohólicas Consumo excesivo de medicamentos Problemas familiares Deserción laboral Reclamaciones laborales Agotamiento laboral	19 - 32	
AUTOEFICACIA LABORAL	Unidimensional	Afrontamiento Fortalezas Autonomía	1-10	

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

En esta investigación se han utilizado herramientas de recolección de datos, el Cuestionario Estrés laboral de Otero, validado en el 2018 por Zavaleta Salinas Herlinda con 74 docentes del distrito de San Martín de Porres- Lima, el instrumento consta de 32 ítems, se administra de forma individual y tiene un tiempo aproximado de 25 minutos. Está conformado por 3 dimensiones: Nivel fisiológico, evaluado por 10 ítems (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10), en el nivel cognitivo-emocional evaluado por 8 ítems (11, 12,13,14,15,16,17,18) y nivel conductual evaluado por 14 ítems (19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32).

El cuestionario de Estrés laboral tiene una escala de respuesta tipo Likert de 5 puntos (1=Completamente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Ni de acuerdo, ni desacuerdo, 4=De acuerdo y 5=Completamente de acuerdo), la calificación mayor en puntuación es el nivel conductual. Se aplica de forma individual.

En cuanto a las propiedades psicométricas del cuestionario, Otero (2015) lo validó por medio del juicio de expertos en el tema en la Universidad César Vallejo. En el análisis de confiabilidad se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach debido a que las alternativas son politómicas, tipo escala Likert, se observa que la confiabilidad de la variable alcanzó un valor de 0.995, lo cual es una confiabilidad alta y consistente.

Para fines del estudio se realizó un análisis de validez de contenido en el que los reactivos del cuestionario se sometieron a la ponderación de cinco jueces quienes emitieron su valoración en claridad, coherencia y relevancia mediante una escala de 1 a 4 y se analizaron estadísticamente mediante el índice según Aiken, el 100% de los ítems alcanzó un índice superior de .90, lo cual indica que el cuestionario tiene un valor de validez de contenido aceptable. Para la confiabilidad se realizó una prueba piloto con 100 sujetos, y se determinó la confiabilidad por consistencia interna utilizando el Coeficiente Omega, el cual obtuvo valores entre .874 y .938, demostrando que el instrumento tiene evidencias de confiabilidad.

La autoeficacia laboral se midió mediante el Cuestionario de Autoeficacia Profesional AU - 10, validada por Calderón de la Cruz et al. en el 2018, en una población de 100 administrativos de una empresa retail en Lima. El cuestionario se administra de forma individual o colectivamente en jóvenes o adultos y su duración aproximadamente es de 10 minutos, tiene como objetivo evaluar sus creencias sobre su capacidad para realizar actividades relacionadas con su

ocupación. El instrumento es unidimensional y consta de 10 ítems que son calificados en una escala Likert de 0 a 6, donde 0 es “Nunca”, 1 “Casi nunca”, 2 “Algunas veces 3 “Regularmente”, 4 “Bastantes veces”, 5 “Casi siempre” y 6 “siempre”; puntuaciones altas en el cuestionario indican mejor autoeficacia.

Para la validez, los ítems fueron evaluados a través del juicio de expertos; la sistematización y cuantificación de las respuestas mediante el coeficiente V de Aiken y sus intervalos de confianza fueron calculados mediante un programa ad hoc. La confiabilidad se calculó mediante el coeficiente α utilizando el módulo ICalfa, logrando un alto índice H (.843). Además, se calculó la variable latente a través del coeficiente ω (.827) donde se encontraron errores y se realizaron modificaciones arrojando el valor de = .809. Se realizó el estudio de la estructura interna y se corroboró una adecuada correlación en los ítems del constructo. El cuestionario presenta una confiabilidad con un coeficiente alfa de .91, indicando consistencia interna adecuada (>.70), coeficientes de configuración presentan magnitudes adecuadas ($\lambda > .50$) y son estadísticamente significativo ($p < .001$), y se encontró que para el cuestionario AU-10 los ítems presentaron correlaciones ítem-test ya que sus valores fueron superiores a .30.

Para fines del estudio se realizó un análisis de validez de contenido en el que los reactivos del cuestionario son sometidos a la ponderación de cinco jueces quienes emitieron su valoración en claridad, coherencia y relevancia mediante puntuaciones de 1 a 4 y se analizaron estadísticamente mediante el índice de Acuerdo a Aiken, el 100% de ítems obtuvo un índice alto de .90, lo que indica que el cuestionario tiene un valor de validez de con tenido aceptable. Para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto en 100 sujetos, y se determinó la confiabilidad por consistencia interna utilizando el Coeficiente Omega, el cual obtuvo valores entre .831 y .908, demostrando que el cuestionario tiene evidencias de confiabilidad.

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

Para analizar los datos se trabajó con el programa estadístico SPSS v.25, Microsoft Excel 2019 y el Jasp V.0.14.

Primero se comprobó de forma analítica todas las herramientas aplicadas con la finalidad de observar si los ítems fueron examinados, para luego codificarlos.

Se utilizará el programa de Microsoft Excel 2019 para realizar una sábana de datos detallada.

Para determinar la evidencia de validez de contenido se utilizó el índice de acuerdo de Aiken, mediante aplicativo Excel. Para analizar la confiabilidad por

consistencia interna se determinó mediante el coeficiente Omega Mc Donald, para lo cual se utilizó el programa Jasp V.0.14.

Para la elección de la técnica estadística que permita establecer la correlación entre las variables, como análisis previo se realizó una prueba de normalidad o bondad de ajuste mediante el coeficiente de Kolgomorov Smirnov, y dado que las puntuaciones obtenidas siguen una distribución normal ($p>.05$), se trabajó con la prueba paramétrica de correlación de Pearson, con la finalidad de apreciar la correlación lineal que existe entre las variables de estudio. Se utilizó el análisis inferencial con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia de .05 para probar la hipótesis. Para estimar la magnitud de esta relación, se trabajó con el tamaño del efecto de Cohen (1988) que establece tamaño del efecto trivial (correlación inferior a .1), tamaño del efecto pequeño (correlación >0.1 <0.3), tamaño del efecto mediano (Correlación >0.3 y <0.5) y tamaño del efecto grande (Correlación >0.5).Finalmente, para determinar la dirección de la correlación se utilizó el signo del valor de correlación obtenido, si es positivo, es una correlación directa entre las variables y si es negativo, se trata de una correlación inversa.

2.6. Criterios éticos.

La presente investigación se realizó acorde a tres principios importantes que orientan, garantizan el bienestar y seguridad de los participantes, que describe Belmont (1979), entre estos principios tenemos:

Respeto: Hacia la autonomía de cada persona, donde los derechos deben ser respetados, esto se debería conocer y defensor su libertad.

Beneficencia. Son las elecciones de las personas que intervienen en la averiguación, por la cual se impone al investigador no provocar ningún mal e intentar maximizar las ventajas y reducir a su mínima expresión los probables daños.

Justicia. La persona en lo viable debería ser beneficiado, por ningún fundamento este debería ser tratado con equidad e igualdad.

Consentimiento informado. El respeto a los individuos pide que se dé a los sujetos, en el tamaño de sus habilidades, la posibilidad de seleccionar lo cual les logre pasar o no. Se da esta posibilidad una vez que se satisfacen los criterios Adecuado a los que el consentimiento reportado debería adaptarse.

2.7. Criterios de rigor científico.

Fernández y Baptista (2014), menciona que los criterios de rigor científico asumidos en la investigación son los detallados a continuación:

Conveniencia: Es el propósito de la investigación.

Relevancia social: Este es un impacto tan positivo que debe transmitirse a la organización y a todos sus individuos que lo componen.

Implicaciones prácticas: Se ofrecen cuando las gestiona una empresa en particular.

Valor teórico: Esta es la contribución del autor a la teoría de la tesis que ya existe y es realizada por expertos.

Utilidad metodológica: Es la realización de nuevos instrumentos, mediante teorías y trabajos previos identificados con las variables de estudio.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados de tablas y figuras

Tabla 2

Coeficiente de Correlación de Pearson entre estrés laboral y autoeficacia laboral en docentes de una Institución Educativa.

		Autoeficacia laboral
Estrés laboral	r	.905
	Sig. (bilateral)	<,001
	r^2	,819
	d	Grande
	N	100

Coeficiente de correlación de Pearson; Sig.: Significancia; r^2: Coeficiente de determinación; d: Tamaño del efecto; N: Muestra. ** p<.01

H_o: No existe relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y autoeficacia laboral.

Criterios de decisión:

Si p- valor<0.05, se rechaza la H_o.

Si p-valor > 0.05, se acepta la H_o.

Decisión estadística: Se rechaza la Ho.

Interpretación:

En el análisis inferencial de la correlación entre estrés laboral y autoeficacia laboral, mediante Coeficiente de correlación de Pearson, se ha obtenido un p-valor<.05, rechazándose la hipótesis Nula, lo que significa que existe una relación estadísticamente significativa directa, con tamaño del efecto Grande (r=.905; p<.01) entre estrés laboral y autoeficacia laboral; y el 81.9 % de la variabilidad de estrés laboral se encuentra explicada por la autoeficacia profesional. Lo cual significa que a medida que los docentes se sienten eficaces van a tener la capacidad de afrontar la presión laboral.

Tabla 3

Coeficiente de Correlación de Pearson entre nivel fisiológico y autoeficacia laboral en docentes de una Institución Educativa.

		Autoeficacia laboral
Nivel fisiológico	r	.714
	Sig. (bilateral)	<,001
	r^2	,509
	d	Grande
	N	100

r: Coeficiente de correlación de Pearson; Sig.: Significancia; $r^{2:}$ Coeficiente de determinación; d: Tamaño del efecto; N: Muestra. ** p<.01

H_o: No existe relación estadísticamente significativa entre nivel fisiológico y autoeficacia laboral.

Criterios de decisión:

Si p- valor<0.05, se rechaza la H_o.

Si p-valor > 0.05, se acepta la H_o.

Decisión estadística: Se rechaza la Ho.

Interpretación:

En el análisis inferencial de la correlación entre estrés laboral y autoeficacia laboral, mediante Coeficiente de correlación de Pearson, se ha obtenido un p-valor<.05, rechazándose la hipótesis Nula, lo que significa que existe una relación estadísticamente significativa directa, con tamaño del efecto Grande (r=.714; p<.01) entre nivel fisiológico y autoeficacia laboral.

Tabla 4

Coeficiente de Correlación de Pearson entre nivel cognitivo emocional y autoeficacia laboral en docentes de una Institución Educativa.

		Autoeficacia laboral
Nivel cognitivo emocional	r	.984
	Sig. (bilateral)	<,001
	r^2	,968
	d	Grande
	N	100

r: Coeficiente de correlación de Pearson; Sig.: Significancia; $r^{2:}$ Coeficiente de determinación; d: Tamaño del efecto; N: Muestra. ** p<.01

H_o: No existe relación estadísticamente significativa entre nivel cognitivo emocional y autoeficacia laboral.

Criterios de decisión:

Si p- valor<0.05, se rechaza la H_o.

Si p-valor > 0.05, se acepta la H_o.

Decisión estadística: Se rechaza la Ho.

Interpretación:

En el análisis inferencial de la correlación entre nivel cognitivo emocional y autoeficacia laboral, mediante Coeficiente de correlación de Pearson, se ha obtenido un p-valor<.05, rechazándose la hipótesis Nula, lo que significa que existe una relación estadísticamente significativa directa, con tamaño del efecto Grande (r=.984; p<.01) entre nivel cognitivo emocional y autoeficacia laboral.

Tabla 5

Coeficiente de Correlación de Pearson entre nivel conductual y autoeficacia laboral en docentes de una Institución Educativa.

		Autoeficacia laboral
Nivel cognitivo emocional	r	.752
	Sig. (bilateral)	<,001
	r^2	,565
	d	Grande
	N	100

r: Coeficiente de correlación de Pearson; Sig.: Significancia; $r^{2:}$ Coeficiente de determinación; d: Tamaño del efecto; N: Muestra. ** p<.01

H_o: No existe relación estadísticamente significativa entre nivel conductual y autoeficacia laboral.

Criterios de decisión:

Si p- valor<0.05, se rechaza la H_o.

Si p-valor > 0.05, se acepta la H_o.

Decisión estadística: Se rechaza la Ho.

Interpretación:

En el análisis inferencial de la correlación entre nivel conductual y autoeficacia laboral, mediante Coeficiente de correlación de Pearson, se ha obtenido un p-valor<.05, rechazándose la hipótesis Nula, lo que significa que existe una relación estadísticamente significativa directa, con tamaño del efecto Grande (r=.752; p<.01) entre nivel conductual y autoeficacia laboral.

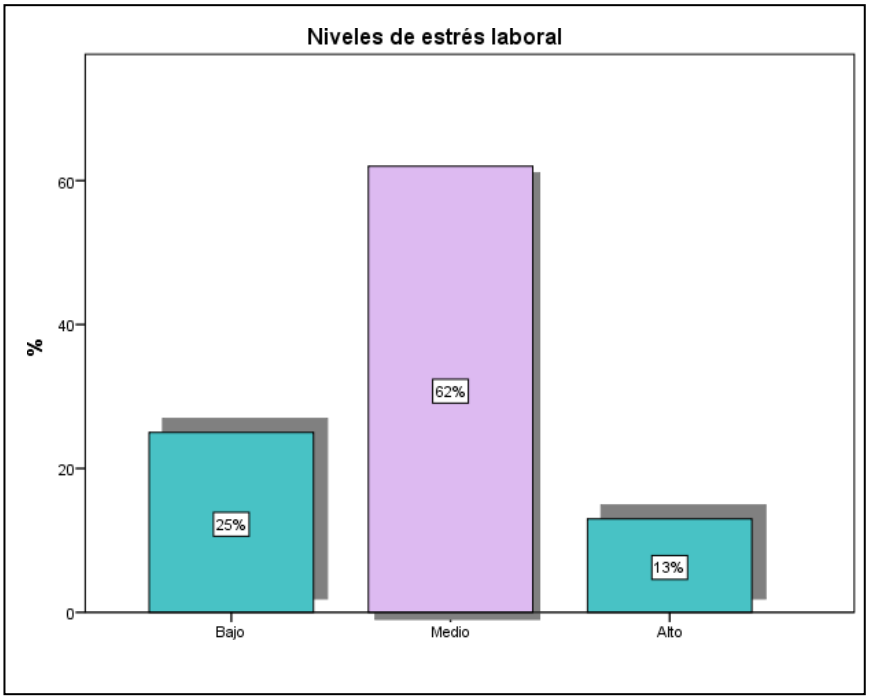


Figura 1 Niveles de estrés laboral en docentes de una Institución Educativa.

Interpretación:

En la figura 1 se muestran porcentajes generales sobre los niveles de estrés laboral, siendo el nivel medio el que predomina con un 62% lo que determina que la mayoría de la población presenta estímulos externos amenazantes y que altera su equilibrio emocional, por otro lado, el 25% presenta un nivel bajo y por último en el nivel alto se obtuvo un 13%.

3.2. Discusión de resultados

En este estudio se propuso como objetivo general determinar la relación entre estrés laboral y autoeficacia laboral en docentes de una Institución educativa de Chiclayo en tiempos covid-19, 2021; y como objetivos específicos describir la relación entre las dimensiones a nivel fisiológico, nivel cognitivo- emocional y a nivel conductual con autoeficacia laboral e identificar los niveles de estrés laboral.

La relación entre el estrés laboral y la autoeficacia docente, mediante las investigaciones muestran que el estrés laboral es ocasionado por el deterioro en las relaciones laborales e insignificancia por la comodidad laboral. La relación entre las variables es muy fundamental para el bienestar de cada trabajador. El estrés laboral es una respuesta emocional, física y conductual que incide en su labor y resultado, donde puede afectar a la autoeficacia de la persona de manera directa en relación con su entorno (Rivas y Navas, 2020). Dichos hallazgos concuerdan con los objetivos del estudio:

Hay una correlación significativa entre la dimensión a nivel fisiológico de estrés laboral y autoeficacia laboral, porque los docentes en tiempos de pandemia, ha causado una sobrecarga laboral, escases de capacitaciones, poca conexión de internet, insuficiente duración en el trabajo, falta de calificación a causa de los directivos, ausencia de aparatos tecnológicos y miedo que les embarga al contagiarse del virus en la cual atraviesan: dolor de cabeza, ansiedad, etc. Así mismo, serán incapaces los profesores al permitir conocer algún aprendizaje para sus alumnos.

Existe correlación significativa entre la dimensión nivel cognitivo-emocional de estrés laboral y autoeficacia laboral porque en tiempos de pandemia, los docentes estuvieron propensos a cargas emocionales, con miedo al ser contagiados por el virus, preocupación y presentaron problemas para la adaptarse a los estudios a distancia, también, el agotamiento que sufre por exigirse a sí mismo y su capacidad para lograr el objetivo final lo lleva al agotamiento mental.

Existe correlación significativa entre la dimensión a nivel conductual de estrés laboral y autoeficacia laboral debido que afecta entre los docentes, alumnos y colegas.

En relación con el cuarto objetivo específico sobre identificar los niveles de estrés laboral en docentes que predomina con un 62% lo que determina que la mayoría de la población presenta estímulos externos amenazantes que altera

su equilibrio emocional, por otro lado, el 25% presenta un nivel bajo y por último en el nivel alto se obtuvo un 13%.

En el análisis descriptivo del estrés laboral, demuestra que los docentes de una Institución Educativa de Chiclayo en tiempos de Covid-19 que presentan promedios correspondientes al nivel medio en la dimensión global (Nivel fisiológico, cognitivo-emocional y conductual). Dichos hallazgos concuerdan con el estudio de Raymundo (2021) quien encontró un grado de estrés moderado, cabe mencionar que han tenido situaciones de estresantes, además se estima cuando una persona siente un acontecimiento complejo en el cual se encuentra amenazado (García et al., 2014). Manifestándose en los docentes, quienes han sufrido reacciones físicas, cognitiva- emocional y de conducta ante ciertos aspectos perjudiciales que se dan dentro de un centro de trabajo (De Pablo, 2007).

Asimismo, se comprueba con los resultados de Rodríguez et al. (2018) con una demostración de 160 profesores de la Universidad Técnica de Manabí del país de Ecuador, donde mencionan los momentos estresantes que padecen los docentes presentando los siguientes síntomas: tensión muscular, fatiga, etc, por las responsabilidades y por la demanda laboral. Además, Zúñiga y Pizarro (2018) confirman los resultados, realizando un estudio con una muestra en docentes de una Institución de Chile, en el cual se encontró que los docentes de dicha institución se encuentran en un nivel moderado y bajo de estrés laboral, con agotamiento emocional en un 34%.

En la misma línea, se confirma los resultados de Cuba (2019), donde se realizó con 100 docentes del nivel secundario de Mazamari-Satipo, hallándose un nivel moderado de estrés laboral. En tal modo, presentan relación con la investigación desarrollado en Huancayo por Díaz (2017), donde el 68,6% presenta un nivel medio de estrés laboral, el 30% se encuentran en un nivel alto y el 1,4% en un nivel bajo. Sin embargo, los resultados encontrados por Figueroa (2018) detallan que los docentes de primaria, con un 64.4% presentan un nivel bajo, el 30% en un nivel medio y el 5.6% en un nivel alto de estrés laboral.

En tal sentido, el estrés laboral en los docentes muestra un nivel moderado debido que el rol de los docentes actualmente es un reto, a la misma vez estresante; corroborando los planteamientos de Cuenca (2005) que menciona que los docentes cumplen un papel fundamental en el campo educativo, sin embargo, hay una carencia de propuestas que cambien la apreciación de los

docentes en la sociedad. Del mismo modo, la salud psicológica de los docentes ha presentado inquietud, tristeza y dificultades para concentrarse, esto está referente con la situación social y el grado de exigencia entre la escuela y las actividades educativas. Son varias las evidencias empíricas, por el cual el estrés causa un desgaste negativo en las personas. (Villarruel et al., 2018).

En el análisis correlacional, se ha encontrado en los resultados un coeficiente de 0.905, hallando que si existe una correlación positiva entre la dimensión global de estrés laboral y autoeficacia laboral en los docentes de una Institución Educativa de Chiclayo en tiempos Covid-19. Dichos resultados concuerdan con los hallazgos de Rivas y Navas (2020) donde indica que al correlacionar el estrés laboral y autoeficacia existe una relación significativa.

El alcance de la investigación se ve limitado por las escasas investigaciones de estrés laboral y autoeficacia laboral en docentes en tiempos Covid-19. Así mismo, es una investigación correlacional, orientada a determinar la relación existente entre el estrés laboral y autoeficacia laboral en docentes de una Institución Educativa de Chiclayo en tiempos Covid-19. También en razón al método de muestreo utilizado, los resultados únicamente son aplicables para la población de docentes de primaria y secundaria, de ambos sexos de una Institución Educativa de Chiclayo, con características similares a las señaladas en el criterio de inclusión.

Finalmente comprender el estrés laboral y autoeficacia laboral en docentes de una Institución educativa en tiempos Covid-19, se ha obtenido hallazgos descriptivos y correlacionales de las variables de estudio, válidos desde la perspectiva clínica y educativa en la cual va permitir para la elaboración de nuevas investigaciones, y se ha logrado obtener las propiedades psicométricas de los instrumentos de estudio, así como también se brinde asistencia e intervención psicológica oportuna y eficaz al docente.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- Esta investigación se encontró en el objetivo general, existe una correlación positiva altamente significativa entre las variables de estrés laboral y autoeficacia laboral.
- Se determinó que el objetivo específico 1 existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión nivel fisiológico de estrés laboral y autoeficacia laboral en docentes de una Institución Educativa de Chiclayo.
- Respecto al objetivo específico 2 se halló que existe correlación significativa entre la dimensión nivel cognitivo-emocional de estrés laboral y autoeficacia laboral en docentes de una Institución Educativa de Chiclayo.
- Se evidenció que en el objetivo 3, existe correlación significativa entre la dimensión a nivel conductual de estrés laboral y autoeficacia laboral.
- Finalmente, en el objetivo específico 4 se identificó los niveles de estrés, siendo el nivel medio el que predomina con un 62% lo que determina que la mayoría de la población presenta estímulos externos amenazantes y que altera su equilibrio emocional, por otro lado, el 25% presenta un nivel bajo y por último en el nivel alto se obtuvo un 13%.

4.2. Recomendaciones

- Se sugiere a la comunidad científica desarrollar investigaciones que permitan caracterizar las variables estudiadas con una mayor cantidad de población y focalizada en los diversos distritos del departamento de Lambayeque, para así poder obtener resultados que puedan contrastar con posteriores estudios.
- Se recomienda que se implemente un programa preventivo relacionado al estrés laboral que nos permita lidiar con ello, cuyo programa debe estar orientado en brindar pautas sobre la presión y ansiedad, ejercicios y técnicas de expresión corporal. También, es importante trabajar de manera promocional la autoeficacia desde el enfoque de la psicología positiva en la cual se fomente ambientes laborales saludables.
- Se sugiere a los directivos desarrollar propuestas de mejora que conlleven a un desarrollo de competencias laborales para así mejorar la seguridad, disposición de los recursos personales y además, generar respuestas adaptativas ante las presiones laborales.

REFERENCIAS

Abarza y Ávila (2017). *Creencias de Autoeficacia de Docentes de la Universidad Autónoma de Chile, y su Relación con los Resultados de la Evaluación Docente*. 2(4): [aprox. 24 p.]. Disponible en: http://sitios.uvm.cl/revistapsicologia/revista/04.02.autoeficacia.pdf

Álvarez et al. (2020), "*La educación en tiempos del coronavirus: los sistemas educativos de América Latina y el Caribe ante COVID-19",* Documento para Discusión, N° IDB-DP-00768, Washington, D.C., Banco Interamericano de Desarrollo (BID) [en línea] https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-educacion-en-tiempos-del-coronavirus-Los-sistemas-educativos-de-America-Latinay-el-Caribe-ante-COVID-19.pdf [fecha de consulta: 4 de agosto de 2020].

Ambrosio, M. (2015) *Relación entre autoeficacia percibida y burnout en docentes argentinos de nivel primario y secundario*. [Tesis de maestría Universidad Argentina de la empresa].

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W.H. Freeman

Bendezú, J. (2016). *Autoeficacia y competencias profesionales del periodista de los estudiantes de IX y X ciclo de Comunicaciones en la Universidad César Vallejo, 2015* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7571.

Bermúdez, Pérez y Sanjuán. (2000). Escala de autoeficacia general: datos psicométricos de la adaptación para población española. Psicothema, VII(2). Recuperado el Diciembre de 2016, de http://www.psicothema.com/pdf/615.pdf

Bueno, M., & Barrientos, S. (2020). *Cuidar al que cuidad: el impacto emocional de la pandemia de coronavirus en las enfermeras y otros profesionalles de la salud*. Elsevier, 3(5), 1-5.

Calderón-De-la-Cruz, G., Domínguez-Lara, S. y Arroyo-Rodríguez, F. Análisis psicométrico preliminar de una medida breve de autoeficacia profesional en trabajadores peruanos: AU-10. Psicogente. 2018. [Internet]. [Citado 12 Septiembre 2020]. Disponible en: http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/2819

Camposeco, F. (2012). *La autoeficacia como variable en la motivación intrínseca y extrínseca en matemáticas a través de un criterio étnico* (Tesis de grado). España: Universidad Complutense de Madrid.

Canto, & Rodriguez. (1998). Autoeficacia y Educacion.

Carrillo, J. (2020). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020*. [tesis de titulación, Universidad Señor de Sipán]. Recuperado: https://hdl.handle.net/20.500.12802/7297.

Carrillo, M., Obaco, E., & Ponce, E. (2019). *Estrés docente: causas y repercusiones*

laborales teaching stress: causes and labor implications. 145–156.

Cezni, A.Bozgeyik, Y. y Eser, I. (2015) *A study on the relationship between teacher self-efficacy and burnout.* In European Journal of educational research. Vol 3. N0 4 (pp. 159-166)

Chávez, E. (2016). *Bienestar Psicológico y Autoeficacia en Estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca – 2016* (Tesis para bachiller, Universidad Peruana Unión). Recuperado en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/531/Ester_Tesis_bachiller_20 15.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, Idalberto (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*, Segunda edición. México: Editorial Mc Graw Hill.

Chirinos, K (2017). *Autoeficacia y Bienestar Psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte*. [Tesis de titulación, Universidad César Vallejo-Lima]. Recuperado de: https://hdl.handle.net/20.500.12692/3226

Cívicos, A., y Hernández, M. (2007). *Algunas reflexiones y aportaciones en torno a los enfoques teóricos y prácticos de la investigación en trabajo social*. Revista Acciones e investigaciones sociales, 23, 25-55.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ.: Lawrence Erlbaum Associates.

Condori, L. (2013). *Relación de: Autoeficacia ante el estrés, personalidad, percepción del bienestar psicológico y de salud con el rendimiento académico en universitarios* (Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3291

Contreras, F., Espinoza, J., Esguerra, G., Haikal, A., Polanía, A., Rodríguez, A. (2005). *Autoeficacia, ansiedad y rendimiento académico en adolescentes*. Diversitas: Perspectivas en Psicología, 1 (2), 183-194.

Cuba, R. (2019). *Estrés laboral en docentes de educación secundaria del distrito de Mazamari – Satipo*. Tesis de Maestría en Ciencias de la Educación. Universidad Nacional del Centro del Perú. http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5365/T010_43702953_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cuenca, R. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente. Estudio de caso Perú*. En, M. Robalino y A. Körner (coords.), Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Santiago de Chile: ORELAC – UNESCO.

De Pablo, C. (2007). *Estrés y hostigamiento laboral (2ª ed.).* Jaén: Formación Alcalá. https://www.casadellibro.com/libro-estres-y hostigamientolaboral/9788496224094/97753

Diario Semana. (2020). Perú declara estado de emergencia y confina a la población por coronavirus. *AFP*. Recuperado de https://n9.cl/ootr

Díaz, M. (2017) *Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas de*

primaria del Distrito de Andamarca – Concepción (Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Educación - Mención: Gestión Educativa). Universidad Nacional del Centro del Perú – Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación, Huancayo – Perú. http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5288

Diaz, S., (2020). *El estrés laboral docente durante COVID-19.* ACSI Latinoamérica. https://www.acsilat.org/en/articulos-y-noticias/estres-docente-covid19

Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. Recuperado de http://www.mediafire.com/file/7n8p2lj3ucs2r3r/Metodolog%C3%ADa+ de+la+Investigaci%C3%B3n+-sampieri-+6ta+EDICION.pdf

Figueroa, A.R. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Nº 7228 "Peruano Canadiense" Villa El Salvador, 2018.* Tesis de posgrado. Universidad César Vallejo. Maestría en Psicología Educativa. http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/20461?locale-attribute=en

García, J.; García, T.E.; Ortiz y Centelles (2014). *Conocimientos sobre estrés, salud y creencias de control para la Atención Primaria de Salud.* Rev. Cubana Med. Gen. Integr. vol.30 no.3. Ciudad de La Habana. jul.-set. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864- 21252014000300009

Giardini, A., Baiadini, I., Cacciola, B., Maffoni, M., Ranzini, L. Sicuro, F. (2017). Albert Bandura. Barcelona, España: Salvat

Gil, L (2018). *Síndrome de burnout y autoeficacia en tripulantes de cabina de lima* (Tesis de titulación, Universidad Peruanas de Ciencias Aplicadas). Recuperado de: 10.19083/tesis/625173.

Gonzales, M. F. (2007). *Instrumentos de evaluación psicológica*. La Habana: Facultad de Ciencias Médicas.

Grimaldo, M. (2005). *Propiedades Psicométricas de la escala de Autoeficacia General de Baessler y Schwarzer*. Cultura. Revista de la Asociación de docentes de la Universidad de San Martín de Porres. Lima, Perú, 23(19), 213-229.

Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*.

Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, P. (2009). Metodología de la investigación. México: McGRAW - HILL INTERAMERICANA. Recuperado de: Metodologia-de-la- InvestigaciÃ³n_Sampieri.pdf (uv.mx)

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). Selección de la muestra. En Metodología de la Investigación (6ª ed., pp. 170-191). México: McGraw-Hill.

Klassen, R., Bong, M., Usher, E., Har, W., Huan, V., Wong, I. & Georgiou, T. (2009). *Exploring the validity of a teacher's self-efficacy scale in five countries.* Contemporary Educational Psychology, (34), 67-76. Recuperadode https://sites.education.uky.edu/motivation/files/2013/08/Klassenetal2009.pdf

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New

York Springer Publishing Company.

Leka, S., Griffiths, A., Cox, t., (2016). *La organización del trabajo y el estrés. Organización Mundial de la Salud*, n°3, 1 – 37. Recuperado de: https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/

Llosa, T. (2011). *Manual para evaluar el estrés en los ejecutivos*. Lima

Maffei, L., Spontón, C., Spontón, M., Castellano, E., y Medrano, L. A. (2012*). Adaptación del cuestionario de autoeficacia profesional (AU-10) a la población de trabajadores cordobeses1*. Pensamiento Psicológico, 10(1), 51-62. Recuperado de: https://search.proquest.com/docview/1030263037?accountid=37408.

Mardanni, N., Baghelani, E. y Azizi, R. (2015) Exploring the relationship between self- efficacy and burnout: The case of Iranian EFL teachers.

Mateo, P., (2006). *Control de estrés laboral. Fundación Confemental*.

MINTRA. (2014). *Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana*. Lima.

Moscaira, C. (2019). *Autoeficacia para la investigación y actitudes hacia la elaboración de una tesis en estudiantes de la carrera de psicología de una universidad pública de Lima* (Tesis de titulación, Universidad Nacional Federico Villarreal). Recuperado de: http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3111/UNFV_MOSCAIRA_BUTRON_ CATY_YESICA_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Olaz, F. (2001). *La Teoría Social Cognitiva de la Autoeficacia. Contribuciones a la Explicación del Comportamiento Vocacional* (Tesis de pregrado). Argentina: UNC.

OMS. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas se solución de problemas para los empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Serie de protección de salud de los trabajadores.

Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura. (2020). *El sistema educativo peruano: Buscando la calidad y la equidad durante los tiempos de COVID-19. Francia.* Recuperado de https://n9.cl/fvzp

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo.* Gestión de Las Personas y Tecnología, 9(25), 68. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf

Organización Mundialde la Salud. (2020). *COVID-19: Cronología de la actuación de la OMS. Suiza.* Recuperado de https://n9.cl/cgu3q

Otero, J. (2015). *Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria.* España: Editorial Díaz de Santos. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=999vCQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq = estres+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwid06-m7jZAhXP21MKHUUfB2AQ6AEIPDAE#v=onepage&q&f=false

Pérez y Zambrano (2018). Relación entre autoeficacia y estrés en términos de Bunout, en estudiantes en práctica organizacional del programa de psicología de la Universidad de Cundinamarca.

Prieto, L. (2008). *Autoeficacia del profesor universitario, eficacia percibida, y práctica docente*. España: Narcea S.A Ediciones

PYGÉP (1979). El Informe Belmont. Recuperado de: http://goo.gl/numAeJ

Quijano, S., y Navarro, J. (2012). La autoeficacia y la motivación en el trabajo. Apuntes de Psicología, 30 (1-3), 337-349.

Raymundo, Y (2021). *Estrés laboral y salud mental en el contexto de la pandemia covid-19 en docentes de educación secundaria, Huancavelica -2020*. Universidad Peruana de los Andes- Huancayo. Recuperado de: https://hdl.handle.net/20.500.12848/2275

Rivas y Navas (2020). *Estrés laboral y autoeficacia docente en profesores de dos universidades privadas.* [Tesis de maestría, Universidad de Marcelino Champagnat] Recuperado de: http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/3146

Rodríguez, L.A.; Bermello, I.D.; Pinargote, E.I. y Durán, U.C. (2018). *El estrés y su impacto en la salud mental de los docentes universitarios.* Revista Caribeña de Ciencias Sociales, marzo. https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/03/estresdocentes-universitarios.htm

RPP Noticias. (2020). *Aprendo en casa: Todo lo que debes saber sobre el inicio de clases remotas en las escuelas*. Recuperado de https://n9.cl/d4uw

Selye, H. (1956). *New York: McGraw-Hill. The stress of life.* http://www.repositorio.cenpatconicet.gob.ar/bitstream/handle/123456789/415/theSt r essOfLife.pdf?sequence=1

Sexta edición: Mc. Grow Hill.

Siegrist, J., (1996). *Efectos adversos para la salud de las condiciones de alto esfuerzo / baja recompensa.* Revista de psicología de la salud ocupacional, 1, 27-41.

Sollod, R., Wilson, J. y Monte, C. (2009). *Teorías de la personalidad* (8ª ed.). México D.F.: McGraw Hill.

Villarruel, M., Chávez, R., Hernández, I., Naranjo, F., Salazar. J., Roque, E. (2018). *Estrés y desgaste profesional en maestros de educación*. Revista de estudios y experiencias en educación, 2(3), 188-189. doi: 10.21703/rexe.20181734mivillarruel

Zúñiga, S. y Pizarro, V. (2018). *Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. Universidad Católica del Norte, Escuela de Ciencias Empresariales, Larrondo 1281, Coquimbo-Chile.* https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n1/0718-0764-infotec-29-01-00171.pdf

ANEXOS

Anexo 1 Cuestionario de evaluación de Estrés Laboral.

INSTRUCCIONES:

Lea cada ítem para efectos de comprensión y marque con una **"X"** en la casilla que considereconveniente.

1=Completamente en desacuerdo

2=En desacuerdo

3=Ni de acuerdo, ni desacuerdo

4=De acuerdo

5= Completamente de acuerdo

ITEMS		VALORACIÓN				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
A nivel fisiológico						
1.	Presenta dolor en el pecho cuando está ansioso o preocupado					
2.	Se siente ansioso (angustiado (a), inquieto (a) a lo largo del día)					
3.	Tiene dolor muscular al estar ansioso y cansado					
4.	Siente desgano al iniciar el día					
5.	Presenta dolor de cabeza					
6.	Tiene falta de apetito					
7.	Tiene dolores estomacales					
8.	Tiene mareos en el día					
9.	Siente dolores de las articulaciones sin mayor motivo					
10	Tiende a enfermarse con frecuencia					
A nivel cognitivo-emocional						
11	Se preocupa en forma excesiva					
12	Presenta dificultad para concentrarse y entender					
13	Se le dificulta mantener la atención en el dictado de clases					
14	Pierde la memoria sin mayor motivo					
15	Le es difícil dar solución a los problemas que se le presentan					
16	Tiene cambios de humor contantemente, estando irritado					

17	Ha disminuido su autoestima					
18	Presenta un aumento de la susceptibilidad respecto a eventualidades					
A nivel conductual						
19	Sus relaciones interpersonales son poco comunicativas					
20	Se siente hiperactivo (agitación motora) al momento de realizar susactividades					
21	Sufre de comer en exceso					
22	Siente saciarse rápidamente					
23	Consume tabaco, alcohol, u otras sustancias					
24	Cuando se siente mal de salud suele automedicarse					
25	Existen conflictos familiares que no le permiten trabajar					
26	Presenta conductas de evitación					
27	Presenta conductas de aislamiento en el trabajo					
28	Presenta conductas de retirada social (aislamiento en su entorno social)					
29	Últimamente tiene absentismo laboral					
30	Percibe que hay un aumento de quejas por su trabajo					
31	Considera que se ha ido disminuyendo su rendimiento laboral					
32	Tiene conflictos laborales de manera recurrente					

Anexo 2 Tablas estándares

Tabla 6 *Prueba de normalidad de las puntuaciones de estrés laboral y autoeficacia laboral en docentes de una Institución educativa de Chiclayo.*

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**
NIVELFISIÓLOGICO	,077	100	,149
NIVELCOGNITIVO	,066	100	,200*
NIVELCOND	,098	100	,019
ESTRESLABORAL	,051	100	,200*
AUTOEFICACIA	,081	100	,103

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

H_o: Las puntuaciones de estrés laboral y autoeficacia laboral siguen una distribución normal.

Criterios de decisión:

Si p- valor<0.05, se rechaza la H_o.

Si p-valor > 0.05, se acepta la H_o.

Decisión estadística: Se acepta la Ho.

Interpretación:

En la tabla 1, en el análisis inferencial de la prueba de normalidad mediante el Coeficiente de Kolgomorov- Smirnov, se observa que las puntuaciones de estrés laboral y autoeficacia laboral con sus respectivas dimensiones tienen p-valor <0.05 por tanto se acepta la Ho. En tal sentido las puntuaciones siguen una distribución normal, lo cual conlleva a utilizar un estadígrafo paramétrico de Correlación de Pearson.

Anexo 3 Propiedades psicométricas de las variables.

INFORME DE PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

1.1. FICHA TÉCNICA

Cuestionario de Estrés laboral

- **Nombre** : Cuestionario del Estrés laboral
- **Autor** : Otero, J. (2015)
- **Adaptado** : Herlinda Vangelia Zavaleta Salinas
- **Administración:** Individual
- **Duración** : 25 minutos
- **Objetivo** : Evaluar el nivel de Estrés laboral
- **Campo de Aplicación:** La ficha está constituida por 32 ítems distribuidos en 3 dimensiones. A continuación, se detalla cada una de ellas:

  Dimensión I: A nivel fisiológico: conformado por 10 ítems

  Dimensión II: A nivel cognitivo-emocional: conformado por 08 ítems

  Dimensión III: A nivel conductual: conformado por 14 ítems
- **Calificación** : Según escala de tipo politómica.

1.2. EVIDENCIA DE VALIDEZ

1.2.1. Validez de contenido

La evidencia de validez de contenido del Cuestionario de Estrés laboral se realizó mediante juicio de expertos, conformado por cinco expertos con trayectoria en la docencia universitaria, quienes emitieron su valoración de 1 a 4 (1= No cumple con el criterio, 2 = Bajo Nivel, 3 = Moderado nivel, 4 = Alto nivel) en claridad, coherencia y relevancia. Luego se evaluó los acuerdos de las valoraciones de los jueces a través del estadígrafo de a V de Aiken, mediante la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{(n\,(c-1))}$$

Siendo:

S = la sumatoria de si
Si = valor asignado por el juez
n = número de jueces
c = número de valores en la escala de valoración

Los resultados de la validación de contenido se detallan a continuación:

Tabla 1

Coeficiente de Aiken para la evidencia de validez de contenido en claridad, relevancia y coherencia de los ítems del Cuestionario de Estrés Laboral

CLARIDAD				RELEVANCIA		COHERENCIA	
DIMENSIONES	ITEMS	UV AIKEN	p	UV AIKEN	p	UV AIKEN	p
PROMEDIO		0,95	.032	0,996875	.032	0,99375	.032
	1	1	.032	1	.032	1	.032
	2	0,9	.032	1	.032	1	.032
	3	0,9	.032	1	.032	1	.032
	4	1	.032	1	.032	1	.032
NIVEL FISIOLÓGICO	5	1	.032	1	.032	1	.032
	6	1	.032	1	.032	1	.032
	7	1	.032	1	.032	1	.032
	8	1	.032	1	.032	1	.032
	9	1	.032	1	.032	1	.032
	10	1	.032	1	.032	1	.032
	11	0,9	.032	1	.032	1	.032
	12	0,9	.032	1	.032	1	.032
	13	1	.032	1	.032	0,95	.032
NIVEL COGNITIVO-EMOCIONAL	14	0,9	.032	1	.032	1	.032
	15	1	.032	1	.032	1	.032
	16	0,9	.032	1	.032	0,95	.032
	17	0,9	.032	0,95	.032	0,95	.032
	18	0,95	.032	1	.032	1	.032
	19	1	.032	1	.032	1	.032
	20	0,9	.032	1	.032	1	.032
	21	0,9	.032	1	.032	1	.032
	22	0,9	.032	1	.032	1	.032
	23	0,95	.032	1	.032	1	.032
	24	1	.032	0,95	.032	0,95	.032
NIVEL CONDUCTUAL	25	1	.032	1	.032	1	.032
	26	0,9	.032	1	.032	1	.032
	27	0,9	.032	1	.032	1	.032
	28	0,9	.032	1	.032	1	.032
	29	0,9	.032	1	.032	1	.032
	30	0,9	.032	1	.032	1	.032
	31	1	.032	1	.032	1	.032
	32	1	.032	1	.032	1	.032

Nota: V : Coeficiente de Aiken; *p*: Significancia

En la siguiente tabla se observa que los ítems del Cuestionario de Estrés laboral de acuerdo con el coeficiente de Aiken en claridad, coherencia y relevancia desde .90 a 1, lo cual significa que dichos ítems tienen claridad, semántica y sintaxis adecuada, los ítems son importantes y deben ser incluidos en el Cuestionario.

1.2.2. Índice de homogeneidad de los ítems

Para el análisis de homogeneidad de los ítems se realizó calculando los índices de correlación ítem-test corregido (Abad, et al.,2006), para lo cual se aceptan ítems desde .20, cuyos resultados se detalla a continuación:

Tabla 2

Correlación ítem test del Cuestionario de Estrés laboral en docentes de una I.E. de Chiclayo en tiempos covid-19.

Dimensiones	Ítem	Ítem-rest correlation
Nivel fisiológico	NF1	0.548
	NF2	0.644
	NF3	0.555
	NF4	0.616
	NF5	0.475
	NF6	0.582
	NF7	0.583
	NF8	0.556
	NF9	0.535
	NF10	0.606
Nivel cognitivo-emocional	NE11	0.611
	NE12	0.655
	NE13	0.540
	NE14	0.480
	NE15	0.620
	NE16	0.551
	NE17	0.618
	NE18	0.578
Nivel conductual	NC19	0.595
	NC20	0.546
	NC21	0.434
	NC22	0.492
	NC23	0.226
	NC24	0.381
	NC25	0.588
	NC26	0.564
	NC27	0.606
	NC28	0.574
	NC29	0.528
	NC30	0.629
	NC31	0.545
	NC32	0.466

Nota: Correlación de Pearson entre el ítem- escala.

En la presente tabla se aprecia que los ítems del cuestionario de estrés laboral en docentes de una I.E de Chiclayo en tiempos covid-19, presentan coeficiente de correlación desde .226 a .655, lo cual revela que presentan valores aceptables.

1.2.2. Evidencia basada en la estructura interna del Instrumento.

Tabla 3

Prueba de adecuación muestral del cuestionario estrés laboral en docentes de una institución educativa de Chiclayo.

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,845
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1680,428
	gl	496
	Sig.	,000

En la presente tabla se observa valores aceptables de adecuación muestral dado que el KMO > .8 y la prueba de esfericidad de Bartlett es significativa (p< .01).

Tabla 4

Varianza total explicada del cuestionario estrés laboral en docentes de una institución educativa de Chiclayo.

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	11,156	34,863	34,863	11,156	34,863	34,863	4,030	12,595	12,595
2	2,293	7,165	42,028	2,293	7,165	42,028	3,714	11,606	24,200
3	1,768	5,525	47,554	1,768	5,525	47,554	3,040	9,501	33,701
4	1,509	4,716	52,270	1,509	4,716	52,270	3,012	9,413	43,114
5	1,403	4,383	56,653	1,403	4,383	56,653	2,476	7,737	50,852
6	1,245	3,891	60,544	1,245	3,891	60,544	2,061	6,440	57,292
7	1,108	3,463	64,007	1,108	3,463	64,007	2,045	6,390	63,682
8	1,070	3,343	67,350	1,070	3,343	67,350	1,174	3,668	67,350
9	,974	3,044	70,394						
10	,871	2,721	73,115						
11	,777	2,427	75,542						
12	,736	2,301	77,843						
13	,700	2,189	80,032						
14	,651	2,035	82,066						
15	,571	1,785	83,852						
16	,551	1,722	85,574						
17	,500	1,562	87,136						
18	,481	1,504	88,640						
19	,453	1,415	90,056						
20	,401	1,255	91,310						
21	,383	1,197	92,507						
22	,360	1,126	93,634						
23	,329	1,029	94,662						
24	,307	,961	95,623						
25	,252	,788	96,411						
26	,235	,735	97,146						
27	,207	,647	97,793						
28	,189	,590	98,383						
29	,161	,504	98,886						
30	,137	,428	99,315						
31	,122	,381	99,696						
32	,097	,304	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

En la tabla 4 se identifica que, de acuerdo con el método de análisis de componentes principales, el 67,350 de la variabilidad total explicada por la presencia de tres dimensiones.

Tabla 5

Matriz de componente rotado del cuestionario estrés laboral en docentes de una institución educativa de Chiclayo.

	Componente							
	1	2	3	4	5	6	7	8
NC27	,821							
NC28	,788							
NC30	,649	,395					,313	
NC19	,612							
NC26	,550					,517		
NC29	,544							,524
NC25	,408						,366	
NF5		,696				,322		
NF10		,693						
NF6		,677			,313			
NF8	,344	,623						
NF7		,576	,423					
NF4		,518			,381			
NE16			,676					
NF3		,365	,619		,312			
NF9		,466	,576					
NE18			,565	,500				
NE11			,534		,337	,372		
NE14				,758				
NE13				,743				
NE12				,684	,312			
NF1					,745			
NE15				,320	,617			
NF2			,509		,539			
NC24		,306				,733		
NC20			,364		,336	,525		
NC21						,519		
NC23							,884	
NC32	,429	,315					,665	
NC31	,383						,427	
NE17		,354		,439	,327			,504
NC22			,305	,391				-,495

Método de extracción: análisis de componentes principales.
Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.
a. La rotación ha convergido en 14 iteraciones.

En la presente tabla se observa que de acuerdo con el método de extracción de análisis de componentes principales se identifican ocho dimensiones. Según el método de rotación de Varimax, en la primera dimensión se identifica a los ítems 19, 25, 26, 27, 28, 29 y 30, en la segunda dimensión se agrupan los ítems 4,5, 6, 7, 8 y 10, en la tercera dimensión 3, 9, 11, 16 y 18, cuarta dimensión los ítems 12, 13 y 14, quinta dimensión los ítems 1, 2 y 15, la sexta dimensión los ítems 20, 24 y 26, la séptima dimensión los ítems 23 y 32, finalmente en la octava dimensión los

ítems 17 y 29.

1.3. EVIDENCIA DE CONFIABILIDAD

1.3.1. Confiabilidad por consistencia interna

La confiabilidad global de la escala y sus dimensiones se valoró calculando el índice de la consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach (ó Omega Mc Donald), cuyos resultados se detallan a continuación:

Tabla 6

Coeficiente de confiabilidad Omega del Cuestionario de estrés laboral en docentes de una I.E. de Chiclayo en tiempos covid-19.

Dimensión	N° reactivos	McDonald´s w	IC 95%
Nivel fisiológico	10	0.877	0.841- 0.913
Nivel cognitivo- emocional	8	0.853	0.808- 0.888
Nivel conductual	14	0.874	0.834- 0.905
Dimensión global	32	0.938	0.918- 0.953

En la tabla 6, se observa que la escala de actitud hacia la investigación científica obtuvo alto coeficiente Omega Mc Donald, cuyos valores oscila desde .874 en la valoración hasta .938 en la dimensión global, lo cual evidencia que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad.

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Lima, 09 de junio de 2021.

Señoritas:

Estudiantes del X ciclo de la Universidad Señor de Sipán de Chiclayo

Por medio de la presente, yo Herlinda Vangelia Zavaleta Salinas con DNI 32910238, en mi calidad de autora de la Tesis titulada: Estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres,2018, presentada y aprobada en el año 2018, AUTORIZO a Sandy Zulimar Quintos Rivera (0000-0002-8828-3871) y a Wendy Sofía Zapata Vigil (0000-0003-1348-7500), estudiantes de psicología del X CICLO de la Universidad Señor de Sipán de Chiclayo, para que puedan utilizar el instrumento adaptado de la Tesis de mi autoría en su tesis titulada "Estrés laboral y autoeficacia laboral en docentes de una Institución educativa de Chiclayo en tiempos Covid-19, 2021."

Atentamente,

Herlinda Vangelia Zavaleta Salinas

INFORME DE PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO DE AUTOEFICACIA PROFESIONAL (AU-10)

1.1. FICHA TÉCNICA

Cuestionario de Autoeficacia Laboral

- **Nombre** : Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU -10)
- **Autor** : Salanova (2004)
- **Procedencia** : España
- **Adaptación latinoamericana:** Maffei et al. (2012)
- **Procedencia** : Argentina
- **Adaptación peruana:** Calderón-De la Cruz et al. (2018)
- **Administración** : Individual o colectiva.
- **Rango de aplicación:** Adultos
- **Significación** : Evalúa las creencias de autoeficacia centradasen la habilidad para afrontar dificultades relacionadas a las labores cotidianas del trabajo.
- **Calificación** : Se mide unidimensionalmente

1.2. EVIDENCIA DE VALIDEZ

1.2.1. Validez de contenido

La evidencia de validez de contenido del Cuestionario de Autoeficacia profesional (AU-10), se realizó mediante juicio de expertos, conformado por cinco expertos con trayectoria en la docencia universitaria, quienes emitieron su valoración de 1 a 4 (1= No cumple con el criterio, 2 = Bajo Nivel, 3 = Moderado nivel, 4 = Alto nivel) en claridad, coherencia y relevancia. Luego se evaluó los acuerdos de las valoraciones de los jueces a través del estadígrafo de a V de Aiken, mediante la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{(n\,(c-1))}$$

Siendo:

S = la sumatoria de si
Si = valor asignado por el juez
n = número de jueces
c = número de valores en la escala de valoración

Los resultados de la validación de contenido se detallan a continuación:

Tabla 1

Coeficiente de Aiken para la evidencia de validez de contenido en claridad, relevancia y coherencia de los ítems del Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10).

DIMENSIÓN	ITEMS	CLARIDAD		RELEVANCIA		COHERENCIA	
		UV AIKEN	p	UV AIKEN	p	UV AIKEN	p
PROMEDIO		0,98	.032	1	.032	1	.032
UNIDIMENSIONAL	1	0,9	.032	1	.032	1	.032
	2	1	.032	1	.032	1	.032
	3	1	.032	1	.032	1	.032
	4	1	.032	1	.032	1	.032
	5	1	.032	1	.032	1	.032
	6	1	.032	1	.032	1	.032
	7	0,95	.032	1	.032	1	.032
	8	1	.032	1	.032	1	.032
	9	0,95	.032	1	.032	1	.032
	10	1	.032	1	.032	1	.032

Nota: V : Coeficiente de Aiken; *p*: Significancia

En la presenta tabla se aprecia que los ítems del Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10), presenta según el coeficiente de Aiken en claridad, coherencia y relevancia desde .90 a 1, lo cual significa que dichos ítems tienen claridad, semántica y sintaxis adecuada, los ítems son importantes y deben ser incluidos en el Cuestionario.

1.2.2. Índice de homogeneidad de los ítems

Para el análisis de homogeneidad de los ítems se realizó calculando los índices de correlación ítem-test corregido (Abad, et al.,2006), para lo cual se aceptan ítems desde .20, cuyos resultados se detalla a continuación:

Tabla 2

Correlación ítem test del Cuestionario de Autoeficacia laboral (AU-10) en docentes de una I.E. de Chiclayo en tiempos covid-19.

Dimensión	Ítem	Item-rest correlation
Unidimensional	A1	0.604
	A2	0.724
	A3	0.598
	A4	0.500
	A5	0.596
	A6	0.528
	A7	0.610
	A8	0.621
	A9	0.551
	A10	0.517

Nota: Correlación de Pearson entre el ítem- escala.

En la presente tabla se aprecia que los ítems del cuestionario de Autoeficacia Laboral en docentes de una I.E de Chiclayo en tiempos covid-19, presentan coeficiente de correlación desde .500 a .724, lo cual revela que presentan valores aceptables.

1.2.3 Evidencia basada en la estructura interna del Instrumento.

Tabla 3

Prueba de adecuación muestral del Cuestionario de Autoeficacia laboral (AU-10) en docentes de una institución educativa de Chiclayo.

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,861
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	379,515
	gl	45
	Sig.	,000

En la presente tabla se observa valores aceptables de adecuación muestral dado que el KMO > .8 y la prueba de esfericidad de Bartlett es significativa (p< .01).

Tabla 4

Varianza total explicada del cuestionario autoeficacia laboral (AU-10) en docentes de una institución educativa de Chiclayo.

Varianza total explicada

	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
Componente	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	4,620	46,205	46,205	4,620	46,205	46,205	3,070	30,696	30,696
2	1,147	11,470	57,675	1,147	11,470	57,675	2,698	26,979	57,675
3	,917	9,173	66,848						
4	,706	7,057	73,905						
5	,638	6,378	80,282						
6	,500	5,001	85,283						
7	,460	4,598	89,880						
8	,419	4,195	94,075						
9	,330	3,298	97,373						
10	,263	2,627	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

En la tabla 4 se identifica que, de acuerdo con el método de análisis de componentes principales, el 57, 675 de la variabilidad total explicada.

Tabla 5

Matriz de componente rotado del cuestionario autoeficacia laboral (AU-10) en docentes de una institución educativa de Chiclayo.

Matriz de componente rotado[a]

	Componente	
	1	2
A3	,814	
A4	,762	
A7	,664	,319
A2	,637	,494
A9	,606	
A5	,596	,372
A1		,854
A10		,751
A6		,654
A8	,389	,618

Método de extracción: análisis de componentes principales.
Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.
a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

En la presente tabla se observa que de acuerdo con el método de extracción de análisis de componentes principales se identifican dos dimensiones. Según el método de rotación de Varimax, en la primera dimensión se identifica a los ítems 2, 3, 4, 5, 7, 9 y en la segunda dimensión se agrupan los ítems 1, 6, 8 y 10.

1.3. EVIDENCIA DE CONFIABILIDAD

1.3.1. Confiabilidad por consistencia interna

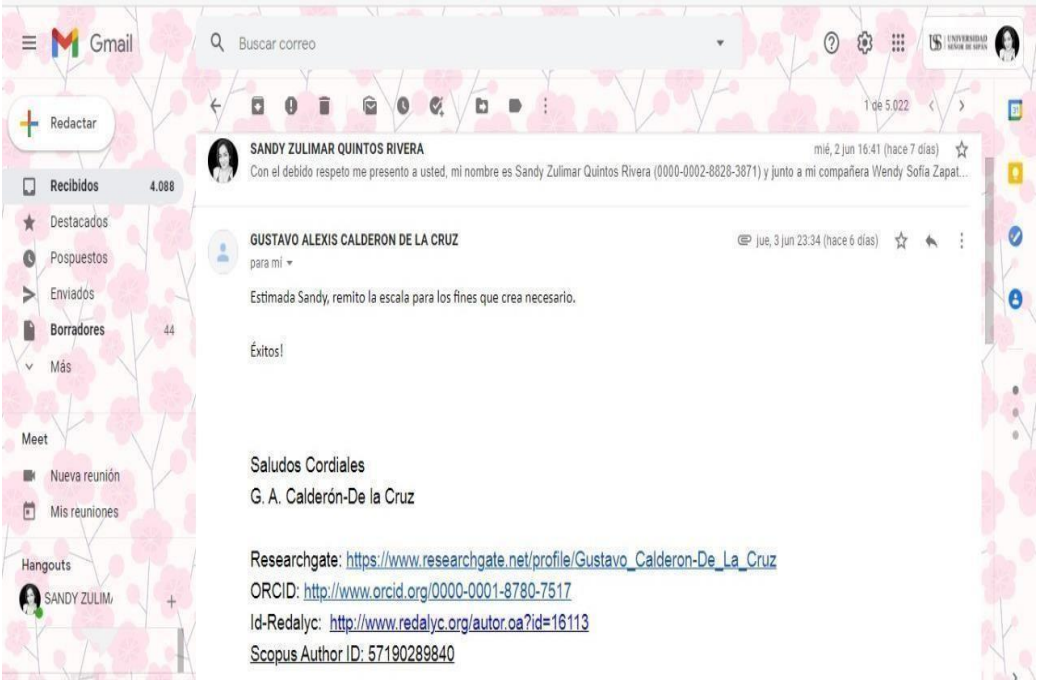
La confiabilidad global de la escala y sus dimensiones se valoró calculando el índice de la consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach (ó Omega Mc Donald), cuyos resultados se detallan a continuación:

Tabla 6

Coeficiente de confiabilidad Omega del Cuestionario de Autoeficacia laboral (AU-10) en docentes de una I.E. de Chiclayo en tiempos covid-19.

Dimensión	N° reactivos	McDonald´s w	IC 95%
Unimensional	10	0.869	0.831- 0.908

Captura de pantalla del permiso del autor de la adaptación del Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10).



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

- **Cuestionario de Estrés Laboral**

DIMENSIONES	JUECES	CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
	ITEMS	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5
NIVEL FISIOLÓGICO	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
NIVEL COGNITIVO-EMOCIONAL	11	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	12	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
	14	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	16	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
	17	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
	18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
NIVEL CONDUCTUAL	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	20	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	21	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	22	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	26	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	27	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	28	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	29	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	30	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

- **Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10)**

DIMENSIONES	JUECES	CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
	ITEMS	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5
Unidimensional	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

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

Pimentel, 06 de octubre de 2021

Señor:
Mg. Julio Miguel Alburqueque Villanueva
Director I.E. Cristo Rey- Chiclayo

Presente. -

ASUNTO: SOLICITO PERMISO PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo institucional a nombre de la Escuela de Psicología de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicitamos gentilmente autorice a los estudiantes QUINTOS RIVERA SANDY ZULIMAR con DNI 71196245 y ZAPATA VIGIL WENDY SOFÍA con DNI 73439690 , quienes cursan el XI Ciclo para que aplique el instrumento de recolección de datos de su investigación denominada "**ESTRÉS LABORAL Y AUTOEFICACIA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE CHICLAYO EN TIEMPOS COVID-19, 2021".**

Agradeciendo por anticipado la atención,

me despido. Atentamente,

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "C R I S T O R E Y"
AV. ESPAÑA N.º 1465 TELF. 328265 CORREO mpvie-278738@ugelchiclayo.edu.pe Código Modular 0625830 (Secundaria) 0491456 (Primaria) JOSÉ L. ORTIZ - CHICLAYO

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

CONSTANCIA

Por medio el presente, el director de la institución educativa Cristo Rey del distrito de Jose Leonardo Ortiz, hace constar que las estudiantes de la Universidad Señor de Sipán de la Escuela de Psicología de la Facultad de Derecho y Humanidades: Wendy Zapata Vigil identificada con DNI N°73439690 y Sandy Quintos Rivera con DNI N°71196245, han realizado en esta institución la aplicación de dos cuestionarios denominados:

- Cuestionario estrés laboral
- Cuestionario de autoeficacia profesional (AU-10)

Cabe resaltar que en nuestra institución educativa se les brindó las facilidades del caso, a fin de que pueda desarrollar el trabajo de investigación (Tesis) titulada: Estrés laboral y autoeficacia laboral en docentes de una institución educativa de Chiclayo en tiempos Covid- 19, 2021.

Se le expide la presente a petición de la interesada y para los fines pertinentes.

Dra. Nelly Dioses Lescano
Facultad de Derecho y Humanidades
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

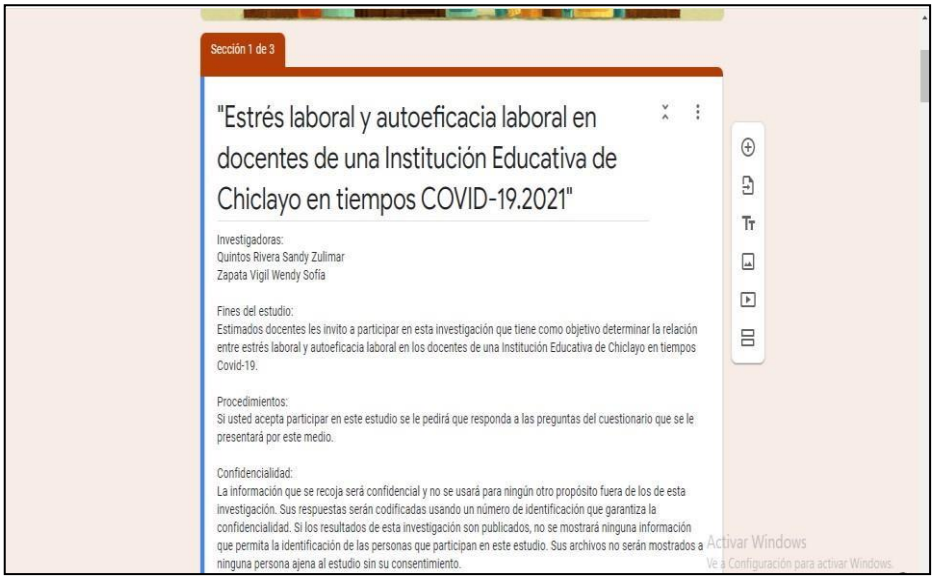
Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área, Archivo.

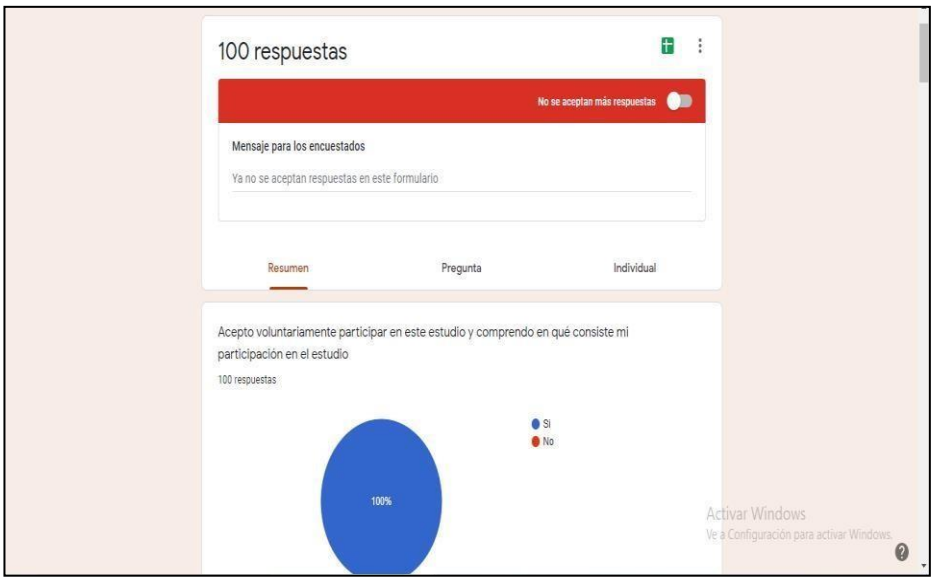
José Leonardo Ortiz, 06 de noviembre de 2021

Atentamente,

JMAV/D.IECR
Mrr/of.v Cc
archivo

Evidencia de los cuestionarios aplicados




100 respuestas
No se aceptan más respuestas
Mensaje para los encuestados
Ya no se aceptan respuestas en este formulario
Resumen
Pregunta
Individual
Acepto voluntariamente participar en este estudio y comprendo en qué consiste mi participación en el estudio
100 respuestas
Sí
No
100%
Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PRIMERA PARTE: INFORMACIÓN.

I. INFORMACIÓN

El presente formulario de CONSENTIMIENTO INFORMADO está dirigido a las personas mayores de edad, que serán invitadas para participar en la investigación **ESTRÉS LABORAL Y AUTOEFICACIA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO EN TIEMPOS COVID-19, 2021.**

que se realizará como parte de la formación profesional de los estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología, Facultad de Humanidades, de la Universidad Señor de Sipán, de Chiclayo.

La investigación es conducida y asesorada por el docente de la asignatura Metodología de la Investigación Científica, MSc. Gabriel Castillo Hidalgo. Tiene el propósito de complementar la formación profesional de los estudiantes del XI ciclo de psicología, con actividades prácticas, en lugares fuera del campus universitario.

Autonomía y voluntariedad. Usted es una persona autónoma. Por lo tanto, usted decidirá participar o no en la presente investigación. Si usted acepta participar en la presente investigación, se le pedirá que responda algunas preguntas.

Así como usted decide participar en la investigación, también decidirá participar hasta que concluya, o decidirá retirarse cuando lo quiera, sin ningún daño o perjuicio para su bienestar.

Los fines de la investigación son estrictamente académicos. La información que usted nos proporcione solo será empleada para el cumplimiento de los objetivos de la investigación; dichos objetivos, tienen el propósito de contribuir a la formación profesional de los estudiantes de la Universidad Señor de Sipán, en el ámbito de la formación práctica, que es la que complementa a la formación teórica.

Justicia. Su participación en la presente investigación no significará ningún riesgo para usted, ni le ocasionará daño alguno. Asimismo, tampoco le proporcionará beneficios directos. Solo, que usted, ha participado y contribuido voluntariamente, a la formación profesional de los estudiantes responsables de la investigación, de la Universidad Señor de Sipán.

II. COMPRENSIÓN

Por favor, deseamos que nos diga si ha entendido lo que hemos conversado hasta este momento. Díganos qué dudas tiene o qué no ha entendido bien. Volveremos a explicárselo. Es necesario que haya entendido, porque solo si ha entendido, tienesentido su participación en la investigación.

En cualquier momento de la investigación, usted puede realizar las preguntas que desea, por ello, le proporcionaremos un número telefónico, al cual usted llamará con ese fin.

¿Ha entendido? ¿Todo está claro? ¿Tiene alguna pregunta?

III. VOLUNTARIEDAD

Su participación en la investigación es voluntaria. Por lo mismo, puede retirarse cuando usted lo decida.

Confidencialidad. No utilizaremos su nombre en la investigación. Por ello, usted decidirá qué seudónimo utilizaremos. Si desea, puede elegir un seudónimo por sorteo. Escribiremos unos 10 nombres que usted desea, o nosotros le presentaremos 10 opciones, y elegirá uno de ellos al azar. El nombre elegido, será su seudónimo.

Solo los estudiantes, investigadores responsables de la investigación, conocerán su seudónimo.