

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**“FATIGA LABORAL Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SAN PEDRO 5050
DEL CALLAO, LIMA 2019”**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO

EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE EMPRESAS

AUTOR: ALBERTO LEON, RICHARD GUSTAVO

ASESOR: SANTIAGO RODOLFO AGUILAR LOYAGA

Callao, 2022

PERÚ

A handwritten signature in blue ink, likely belonging to Santiago Rodolfo Aguilar Loyaga, the advisor mentioned in the text above.

PÁGINA DE RESPETO

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: Ciencias Administrativas

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: Facultad de Ciencias Administrativas

TÍTULO: Fatiga laboral y el desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa San Pedro 5050 del Callao, Lima 2019

AUTOR: Alberto León, Richard Gustavo

CODIGO ORCID: 0000-0003-3862-0929 **DNI:** 47819643

ASESOR: Dr. Santiago Rodolfo Aguilar Loyaga

CODIGO ORCID: 0000-0003-4119-668X **DNI:** 08614040

LUGAR DE EJECUCIÓN: Institución Educativa San Pedro 5050 del Callao, Lima

UNIDAD DE ANÁLISIS: Docentes de la Institución Educativa San Pedro 5050 del Callao, Lima

TIPO: Básica

ENFOQUE: Cuantitativo

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental, descriptivo correlacional, transversal

TEMA OCDE: 5.00.00 CIENCIAS SOCIALES
5.02.04 NEGOCIOS, ADMINISTRACIÓN

HOJA DE REFERENCIA MIEMBROS DEL JURADO

Dr. De La Torre Collao Luis Alberto	Presidente
Dr. Nieves Barreto Constantino Miguel	Secretario
Dr. Huarcaya Godoy Madison	Miembro
Dr. Alejos Ipanaqué Rufino	Miembro

Asesor: Dr. Aguilar Loyaga Santiago Rodolfo

N° de acta: 024-2022-UPG-FCA-UNAC

N° de libro: 1

N° de folio: 69

Fecha de sustentación: 16-12-22

DEDICATORIA

A Dios como padre espiritual que guía mi camino, a mis padres y hermana como apoyo incondicional en mis aciertos y desaciertos, y a mi esposa e hijo que son la motivación constante de superarme como persona y profesional día a día

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por un día más de vida, a mi familia por su cariño, amor, comprensión y por enseñarme que con esfuerzo y sacrificio todo es posible.

A mi asesor por su apoyo y guía en este proceso.

A la Universidad Nacional del Callao por darme la oportunidad de cursar estudios superiores y de pertenecer a tan prestigiosa casa de estudios superior.

INDICE

INDICE	1
INDICE DE ANEXOS	5
INDICE DE TABLAS	6
INDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
INTRODUCCIÓN	14
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1. Descripción de la realidad problemática	16
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general	20
1.2.2. Problemas específicos	20
1.3. Objetivo general y específicos	20
1.3.1. Objetivo general	20
1.3.2. Objetivos específicos.....	20
1.4. Justificación.....	21
1.5. Delimitantes de la investigación.....	21
1.5.1. Delimitantes teóricas	22
1.5.2. Delimitantes temporales	22
1.5.3. Delimitantes espaciales.....	22
II. MARCO TEÓRICO.....	23

2.1.	Antecedentes: internacional y nacional.....	23
2.1.1.	Antecedentes internacionales.....	23
2.1.2.	Antecedentes nacionales.....	26
2.2.	Bases teóricas.....	28
2.2.1.	Teoría de la fatiga laboral.....	28
2.2.2.	Teoría sobre rendimiento académico.....	32
2.2.3.	Conductismo y aprendizaje.....	33
2.2.4.	Constructivismo y aprendizaje.....	34
2.3.	Marco conceptual.....	35
2.3.1.	Fatiga laboral.....	35
2.3.2.	Desempeño profesional.....	36
2.4.	Definición de términos básicos.....	36
2.4.1.	Calidad de aprendizaje.....	36
2.4.2.	Calidad docente.....	36
2.4.3.	Cansancio físico.....	37
2.4.4.	Carga física.....	37
2.4.5.	Carga laboral.....	37
2.4.6.	Carga mental.....	38
2.4.7.	Demanda mental.....	38
2.4.8.	Discomfort físico.....	38
2.4.9.	Esfuerzo.....	38

2.4.10.	Espacios educativos.....	38
2.4.11.	Falta de energía	39
2.4.12.	Frustración	39
2.4.13.	Horas de trabajo por día.....	39
2.4.14.	Metas prospectivas	39
2.4.15.	Niveles de responsabilidad.....	40
2.4.16.	Rendimiento	40
III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES	41
3.1.	Hipótesis general y específicas	41
3.1.1.1.	Operacionalización de las variables	42
IV.	METODOLÍA DEL PROYECTO	44
4.1.	Diseño metodológico	44
4.2.	Método de investigación	44
4.3.	Población y muestra	44
4.4.	Lugar de estudio y período desarrollado.....	45
4.5.	Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	45
4.6.	Análisis y procesamiento de datos	45
4.7.	Aspectos éticos en investigación	46
V.	RESULTADOS	47
5.1.	Resultados descriptivos.....	47
5.1.1.	Prueba de alfa de Cronbach.....	47

5.1.2. Datos generales	47
5.1.3. Preguntas de la encuesta	49
5.2. Resultados inferenciales	69
5.2.1. Prueba de normalidad	69
5.2.2. Contrastación de la hipótesis general	70
5.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 1	71
5.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 2	72
5.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 3	73
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	75
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	75
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares	76
6.3. Responsabilidad ética de la información del autor de la investigación ...	79
VII. CONCLUSIONES	80
VIII. RECOMENDACIONES	82
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	83

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	90
Anexo 2: Instrumentos validados	92
Anexo 3: Base de datos de la investigación	93

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Categorías individuales de la CIIU (UNESCO).....	17
Tabla 2: Esfuerzo mental de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao (2019-2020)	49
Tabla 3: Pesadez en la cabeza de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao (2019-2020)	50
Tabla 4: Dificultad para pensar de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020.....	51
Tabla 5: Exigencia de rendimiento de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020.....	52
Tabla 6: Sensación de inseguridad o poca firmeza en docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020.....	53
Tabla 7: Nerviosismo de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020	54
Tabla 8: Autoconfianza de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020.....	55
Tabla 9: Buena postura corporal de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020.....	56
Tabla 10: Sensación de mareo de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020.....	57
Tabla 11: Sensación de cansancio corporal de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020	58

Tabla 12: Cansancio en las piernas de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020	59
Tabla 13: Ansiedad de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020	60
Tabla 14: Sed continua de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020.....	61
Tabla 15: Asignación de responsabilidades de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020	62
Tabla 16: Actividades a realizar de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020.....	63
Tabla 17: Horas de trabajo durante el día de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020	64
Tabla 18: Horas de trabajo durante el día de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020	65
Tabla 19: Nivel de aprendizaje de estudiantes de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020	66
Tabla 20: Formación profesional y capacidades de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020	67
Tabla 21: Valoración del nivel de servicios educativos de deporte y esparcimiento de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020	68
Tabla 22: Prueba de Normalidad Shapiro Wilks para una muestra	69
Tabla 23: Correlación de la fatiga laboral y desempeño profesional	70
Tabla 24: Correlación de carga mental y desempeño profesional.....	71
Tabla 25: Correlación de carga física y desempeño profesional	72

Tabla 26: Correlación de carga laboral y desempeño profesional73

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Genero de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao (2019-2020)	47
Figura 2: Estado Civil de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao (2019- 2020)	48
Figura 3: Condición Laboral de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao (2019-2020)	48
Figura 4: Esfuerzo mental de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao (2019- 2020)	50
Figura 5: Pesadez en la cabeza de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao (2019-2020)	51
Figura 6: Dificultad para pensar de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020.....	52
Figura 7: Exigencia de rendimiento de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020.....	53
Figura 8: Sensación de inseguridad o poca firmeza en docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020.....	54
Figura 9: Nerviosismo de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020.....	55
Figura 10: Autoconfianza de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020.....	56
Figura 11: Buena postura corporal de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020.....	57

Figura 12: Sensación de mareo de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020.....	58
Figura 13: Sensación de cansancio corporal de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020	59
Figura 14: Cansancio en las piernas de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020.....	60
Figura 15: Ansiedad de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020	61
Figura 16: Sed continua de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020.....	62
Figura 17: Asignación de responsabilidades de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020	63
Figura 18: Actividades a realizar de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020.....	64
Figura 19: Horas de trabajo durante el día de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020	65
Figura 20: Horas de trabajo durante el día de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020	66
Figura 21: Nivel de aprendizaje de estudiantes de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020	67
Figura 22: Formación profesional y capacidades de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020	68

Figura 23: Valoración del nivel de servicios educativos de deporte y
esparcimiento de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-
2020.....69

RESUMEN

Se elaboró un estudio con el propósito de Determinar la manera en que la fatiga laboral está asociado al desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa San Pedro 5050 de la Ciudad del Callao, Lima 2019-2020, para el efecto, se aplicó un diseño transversal no experimental y correlacional, donde se midió a través de un cuestionario de encuesta, la fatiga laboral y el desempeño profesional a 25 docentes de la Institución Educativa San Pedro 5050 del Callao, se calculó la carga mental, la carga física, la carga laboral asociando a las metas prospectivas planteadas a partir de la actividad pedagógica.

Los resultados evidencian que existe asociación directa entre la fatiga laboral y el desempeño docente siendo una correlación positiva moderada; mientras que hay una correlación positiva baja entre la carga mental y el desempeño profesional; además, existe una correlación positiva moderada entre la carga física y el desempeño profesional; asimismo, se encontró una correlación positiva alta entre la carga laboral asignada y el desempeño profesional docente. En tal razón, se concluye que la correlación de Spearman es igual a un valor de 0,610 siendo positiva moderada, es decir un 61%.

Palabras clave: Fatiga laboral, desempeño profesional.

ABSTRACT

A study was carried out with the purpose of determining the way in which work fatigue is associated with the professional performance of the teachers of the Educational Institution San Pedro 5050 of the City of Callao, Lima 2019-2020, for this purpose, a design was applied. non-experimental and correlational cross-sectional study, where work fatigue and professional performance were measured through a survey questionnaire in 25 teachers of the Educational Institution San Pedro 5050 del Callao, mental workload, physical workload, and workload were calculated. associating to the prospective goals raised from the pedagogical activity.

The results show that there is a direct association between work fatigue and teaching performance, with a moderate positive correlation; while there is a low positive correlation between mental load and professional performance; In addition, there is a moderate positive correlation between physical load and professional performance; likewise, a high positive correlation was found between the assigned workload and professional teaching performance. In this reason, it is concluded that the Spearman correlation is equal to a value of 0.610, being moderately positive, that is, 61%.

Keywords: Work fatigue, professional performance.

INTRODUCCIÓN

Antiguamente la fatiga laboral se concebía como las alteraciones emocionales relacionadas a la fatiga, tristeza, estrés o miedo, ya era preocupación para el trabajo, el concepto evolucionó y se conoce como el cansancio o lasitud que se exterioriza el aspecto mental y físico; más aún, la emergencia sanitaria global, ha obligado a concordar con la era digital utilizando herramientas informáticas, facilita el trabajo, pero es insuficiente para evitar el agotamiento humano, finalmente afecta al desempeño personal. El propósito es determinar la manera en que la fatiga laboral está asociado al desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa San Pedro 5050 de la Ciudad del Callao, Lima 2019-2020; tomando como referencia la actividad docente que generó atención para desarrollar el estudio; y, por supuesto, el rol docente, es un reflejo en el educando, para contribuir en su formación integral, por eso se formuló la hipótesis: la fatiga laboral está asociado directamente al desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa San Pedro 5050 de la Ciudad del Callao, Lima 2019-2020, de hecho se aplicaron técnicas metodológicas y estadísticas para probarla; una limitante importante fue la nueva normalidad producto de la pandemia, algunos factores variaron en el proceso, sin embargo se logró el objetivo de investigación. El capítulo I, se describe el planteamiento del estudio, se formula el problema, objetivos e hipótesis. El capítulo II, plasmar el marco teórico con los antecedentes vinculantes. El capítulo III, contiene la hipótesis, variables y su operacionalización. El capítulo IV, incluye el diseño metodológico, tipo, nivel y diseño d investigación. El capítulo V, presenta los resultados de la investigación, tanto la estadística descriptiva como

inferencial. El capítulo VI, esta referido a la discusión, comparando los resultados con otros estudios. (El Autor)

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Al abordar el tema propuesto de fatiga laboral y desempeño, encontramos que se halla vinculado a toda actividad humana, siendo ineludible la revisión de la temática internacional, donde la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), ha realizado publicaciones referentes a la materia, la clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU); la clasificación del consumo individual por finalidades (CCIF); la clasificación Central de Productos (CPC); el examen de las mejores prácticas; el examen de la familia internacional de clasificaciones económicas y sociales, la clasificación por Grandes Categorías Económicas (CGCE) (Naciones Unidas, 2015); además, debemos agregar a la clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) pretenden dar un ordenamiento global sobre las actividades individuales o corporativas en el sistema socio-económico mundial (Instituto de Estadística, 2013), lo que muchos países suscritos a las Naciones Unidas adoptan como lineamientos para el desarrollo de la sociedad en general; en ellas, se puede observar que la estructura de clasificación CIIU (Departamento de Asuntos Económicos, 2009), contiene 21 categorías que se detallan en la tabla 1. Bien, podemos mencionar que en la categoría P ubicamos la actividad de enseñanza, que incluye la labor docente, en sus diferentes manifestaciones educativas, enseñanza pre escolar y primaria, secundaria, de formación general o técnica profesional, superior y otros como enseñanza deportiva y recreativa, cultural, etc.

Tabla 1: Categorías individuales de la CIIU (UNESCO)

Sección	Divisiones	Descripción
A	01-03	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
B	05-09	Explotación de minas y canteras
C	10-33	Industrias manufactureras
D	35	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
E	36-39	Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación
F	41-43	Construcción
G	45-47	Comercio al por mayor y menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas
H	49-53	Transporte y Almacenamiento
I	55-56	Actividades de alojamiento y de servicio de comidas
J	58-67	Información y comunicaciones
K	64-66	Actividades financieras y de seguros
L	68	Actividades inmobiliarias
M	69-75	Actividades profesionales, científica y técnicas
N	77-82	Actividades de servicios administrativos y apoyo
O	84	Administración Pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria
P	85	Enseñanza
Q	86-88	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social
R	90-93	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas
S	94-96	Otras actividades de servicios
T	97-98	Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio
U	99	Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales

Fuente: Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. División de Estadística UNESCO (2009:43)

La fatiga laboral y el desempeño profesional son temas que se estudian continuamente, es una realidad que no se puede dejar de prestar atención, en cada espacio de trabajo, la actividad humana se ha visto investigada en sus diferentes ámbitos, sea por las condiciones externas en que debe desempeñar dicha labor o por las condiciones psicosomáticas que internamente hace actuar a los individuos, en tal escenario la combinación de ambas, puede traer como resultado la afectación de la salud personal o colectiva, sea porque el ambiente se enrarece y se tiene menos eficiencia productiva o tan solo por el simple hecho

de que puede generar errores en los procesos. En el estudio denominado Fatiga Laboral: Conceptos y Prevención, realizado por la Delegación del Rector para la Salud, Bienestar social y Medio Ambiente de la Universidad Complutense de Madrid, se dice que la fatiga laboral puede traer consecuencias en el bienestar, la salud, en la capacidad productiva, así como, repercusiones en los costos sociales, económicos, provocado por errores o accidentes de trabajo (Complutense Madrid, 2013).

La actividad docente cumple un conjunto de funciones en esta época contemporánea, a la vez existen muchos factores por los cuales debe tener en consideración para cumplir a cabalidad el rol que le corresponde en la sociedad, dentro de una economía global, en una sociedad del conocimiento con el uso de tecnologías de información y comunicaciones (TIC), la exigencia de estándares de calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje, en momentos en que se viene formando una nueva cultura para el desarrollo impulsado por la trilogía Estado-Educación-Sociedad, la nueva tendencia hace que el docente antes de sólo enseñar, ahora ese rol exige explicar-examinar los conocimientos, más aún, convertidos en conocimientos temporales, hace que al educando se le facilite el aprendizaje, a través de la preparación de clases, planificando los temas a impartir, el desarrollo de estrategias de enseñanza, incursión en el uso de tecnologías de información, la ejecución de aplicativos en la web, redes sociales de comunicación, buscar el material didáctico que se incorpore al plan de estudios por cada curso, motivar al estudiante estableciendo buen clima comunicacional, gestionar la dinámica académica orientado al desarrollo integral

del estudiante, proporcionar información pertinente a los temas y la comprensión de contenidos con participación activa de los estudiantes, asesoramiento académico y tutorías en el uso de recursos, la realización de tareas y actividades hace que se plasme todo el trabajo docente, se completa con la evaluación de contenidos evaluando el aprendizaje del educando en los tópicos formativo y sumativo, trabajos de investigación, participaciones (Marques Graells, 2000). Como se describe, la carga laboral física o psicológica, que recae en el docente, es una de las actividades que requiere concentración y dedicación, demanda muchas horas diarias de trabajo lo que nos lleva a observar, cómo afecta en el desempeño del docente, qué ocurre con el estudiantado con la exigencia del docente, de qué manera se puede evaluar la función docente, la labor docente podría llevar a la fatiga laboral, cómo afecta el cansancio en la enseñanza-aprendizaje o en los logros educativos, es posible que las actividades educativas que imparte el docente puedan evaluarse como desgaste físico, psíquico y social, es necesario mantener el buen estado emocional del docente a partir de la diversidad de actividades que debe desarrollar antes durante y después del proceso educativo; es por eso, que realizamos la curiosidad investigativa para emprender las observaciones de indagar a través de este plan de investigación que bien, se planteó responder el esquema.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la fatiga laboral está asociado al desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa San Pedro 5050 de la Ciudad del Callao, Lima 2019-2020?

1.2.2. Problemas específicos

¿De qué forma la carga mental se asocia al desempeño profesional?

¿Cómo se asocia la carga física al desempeño profesional?

¿En qué sentido la carga laboral se encuentra asociada al desempeño profesional?

1.3. **Objetivo general y específicos**

1.3.1. Objetivo general

Determinar la manera en que la fatiga laboral está asociado al desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa San Pedro 5050 de la Ciudad del Callao, Lima 2019-2020

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer la forma en que la carga mental se asocia al desempeño profesional

Establecer como la carga física se asocia al desempeño profesional

Establecer el sentido en que la carga laboral se asocia al desempeño profesional

1.4. Justificación

Justificación teórica

Es preciso señalar que se justifica teóricamente al tratar empíricamente los temas considerados en las variables que permiten conocer la naturaleza de los males internos como fatiga laboral cuya afectación se hace evidente cuando existe una lata carga laboral, física y emocional, analizando la ocurrencia para un mejor manejo de los docentes de la institución educativa a la que nos abocamos.

Justificación Metodológica

Se justifica en cuanto a la metodología, dado que los instrumentos de investigación, matrices, método, técnicas y herramientas del diseño para las pruebas de contrastación, fueron validados por la opinión de expertos, dándole consistencia a toda la extensión de la investigación.

Justificación Práctica

Se puede aseverar que la justificación práctica, está determinado por la actuación directa de los intervinientes en la investigación, la Institución Educativa 5050 San Pedro del Callao, a quienes se orienta los beneficios de los resultados del análisis, también a los directivos del sector educación.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1. Delimitantes teóricas

Una limitación presentada en el proceso investigativo, es el no contar con las facilidades para ejecutar en forma óptima la investigación, son momentos de restricciones presenciales, sin embargo, se ha desarrollado conociendo al personal docente que trabaja en la institución educativa 5050 del Callao, y se usó las herramientas y medios tecnológicos que se ha tenido al alcance.

1.5.2. Delimitantes temporales

Es particular el momento generado por la emergencia sanitaria, este estudio lo iniciamos en el 2019, sin embargo, es de observar que las condiciones del año 2020 han variado drásticamente, aun así, se ha incorporado algunos criterios que bien corresponden a las afectaciones que los sujetos de estudio han mostrado en el tiempo del presente proceso investigativo.

1.5.3. Delimitantes espaciales

En el mismo sentido, se ha dispuesto la distancia sanitaria que no permite el acceso presencial a los entes de estudio, empero, nos encontramos en pleno conocimiento de las restricciones, el local de la entidad cuenta con pocas horas de atención física, se ha llevado al nivel virtual, y es lo que se ha tenido a la mano.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes: internacional y nacional

2.1.1. Antecedentes internacionales

Fernández (2014) plantea una tesis doctoral denominado “Evaluación de la salud laboral docente: estudio psicométrico del cuestionario de salud docente” presentado en la Universitat Ramon Llull de Barcelona, España, en ella propone mejorar la evaluación de la salud laboral de docentes, ya que tienen múltiples tareas, contribuyendo al desarrollo integral del alumno, facilita su crecimiento. Se conoce que la función docente permite la observancia directa con la problemática educativa en la escuela, colegio o universidad, allí radica la importancia de la responsabilidad de educar; el estudio logró constatar la complejidad que existe en la evaluación de las condiciones laborales en la docencia, se encontró que lo más importante de la función docente es la que se hace trabajo con estudiantes a través de dinámicas de grupo en clase, la planificación de la gestión del aula, el diseño y creación de materiales pedagógicos o inclusive la gestión de la disciplina, sin pasar por alto la motivación obligada a los alumnos, por eso la labor docente llena de satisfacción por el trabajo pedagógico que beneficia a los estudiantes (Fernández Puig, 2014)

Oramas (2013) desarrolla una tesis sobre “Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria” en el Ministerio de Salud Pública de Cuba, Escuela Nacional de Salud Pública, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, donde planteó detectar la presencia del estrés laboral

asociado al Síndrome de Burnout, en 621 docentes del nivel primario, a la vez que usó el instrumento inventario de burnout de Maslach de estrés para dichos docentes, particularmente, el criterio aplicado se basó en docentes que presentaban síntomas de estrés, la investigación de corte transversal y a la vez considerando como estudio descriptivo hallándose que un 88% de los docentes presentaban síntomas de estrés, mientras que un 67% tenían síndrome de burnout, se describe que con una alta carga laboral la presencia de agotamiento emocional fue significativa, otro aspecto que llamó la atención al autor deduce que la edad del agente estudiado fue un factor directo del estrés, mientras que el factor género masculino arroja una diferencia notoria en el síndrome de burnout según la experiencia en años de trabajo, como consecuencia de la actividad sintomática, el nivel de rendimiento se vio afectada. Será necesario tomar en consideración los resultados que presenta éste autor, por cuanto se halla cercano a lo que se pretende plantear en la investigación que estamos proponiendo (Oramas Viera, 2013)

Valencia (2014) presenta una tesis titulada “Competencias en TIC, rendimiento académico y satisfacción de los estudiantes de la maestría en Administración en la modalidad presencial y virtual de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Diferencias por género” desarrollado en la Universidad de Salamanca, España, tiene como objetivo analizar comparativamente a los estudiantes de la Maestría en Administración por la modalidad presencial o virtual en cuanto a la acción docente y las condiciones donde se desarrolla la tarea docente, de otro lado se

midió la satisfacción y las competencias que presentan las TICs con respecto al rendimiento académico, el estudio evidenció que existe diferencia entre la percepción y la acción docente conjuntamente con las condiciones de la docencia y las competencias de las TICs y el rendimiento académico que conlleva a la satisfacción en el contexto de aprendizaje, siendo un estudio de caso analítico-sintético de tipo descriptivo, con una muestra de 243 estudiantes, 65 docentes, los que llevó a dichas conclusiones, estaremos revisando los resultados que nos interesa comparar con la presente investigación (Valencia Arras, 2014)

Mérida (2014) en su tesis de grado bajo el nombre de “Evaluación del desempeño docente en el sector público” presentado en el ciclo básico del Distrito escolar 07-01-05, sector oficial, del casco urbano municipio de Sololá, Quetzaltenango, Guatemala, donde plantea determinar la aplicación de la evaluación del desempeño en docentes de los centros educativos del ciclo básico del municipio de Sololá, el que permite revisar las connotaciones en que incurre el desempeño de los docentes de acuerdo a un conjunto de factores, aplicación de instrumentos para medir el desempeño, la periodicidad con que se desarrolla, asumir la responsabilidad de tareas o la manera en que se implementa los mecanismos de retroalimentación como parte del análisis. El presente estudio tomará como referencia los indicadores utilizados, ya que guardan algunas similitudes en el planteamiento que venimos proponiendo (Mérida Lejá, 2018)

2.1.2. Antecedentes nacionales

Paiva (2017) desarrolla la tesis “Propuesta de un plan de control de fatiga para los trabajadores de la Empresa Minera Arirahua” en la Universidad Tecnológica del Perú, presentado en la Facultad de Ingeniería de Seguridad Industrial y Minera, en ella, el autor concentra su interés en el campo de la ergonomía y como parte de los factores que implica, realiza el estudio y prevención de la fatiga en conductores de la operación de concentrado de una empresa de transportes en la Ciudad de Arequipa, para el cual, tuvo como objetivo de diseñar un plan de control de fatiga para disminuir los accidentes en conductores de la empresa de transportes “Servosa Cargo SAC”; el estudio se calificó como investigación descriptiva con diseño no experimental conteniendo una variables, se aplicó una encuesta al personal del área de operaciones de concentrado, luego del cual se diseñó la propuesta de control de fatiga para mejorar las funciones que realizan los conductores, la investigación encontró que la fatiga laboral si tiene implicancias directas en la labor del personal, desde el aspecto social, familiar y empresarial; también la fatiga laboral es un aspecto que se presenta habitualmente a partir del desarrollo del trabajo, las condiciones que permiten ese trabajo, las personas se ven afectadas gradualmente y puede conducir a la incapacidad temporal (Paiva Flores, 2017)

Cuba (2019) propone en su tesis titulado “Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo” demostrado en la Universidad del Centro de Perú, Huancayo, establecer la diferencia del estrés laboral en los docentes del nivel secundario del distrito de Mazamari, con un

enfoque cuantitativo de tipo básico, corte transversal y de nivel descriptivo explicativo, diseño descriptivo-comparativo, para la recogida de datos utilizó un cuestionario de encuesta con escala de Maslach, se aplicó a 100 docentes de colegios en base a una selección no probabilística, donde la diferencia entre el estrés laboral de los docentes a través de los criterios como la condición laboral, estado civil, situación económica, género y los años de servicio tienen una relativa relación, no es trascendente; será necesario tomar en cuenta los resultados obtenidos, ya que el estrés laboral es una variable que de alguna manera es análogo a la fatiga laboral que estudiaremos (Cuba Lozano, 2019)

Aguilar (2018) en su tesis denominado “Influencia de la motivación en el rendimiento laboral del personal de la empresa Inversiones Leña y Sabor S.A.C, Lima, 2018”, presentado en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú, en ella se plantea conocer si la motivación influye en el rendimiento laboral del personal en la empresa Inversiones Leña y Sabor S.A.C, motivo por el cual, con una muestra de 30 trabajadores de la empresa tratada, se aplicó una encuesta en la escala de Likert, teniendo en cuenta 5 ítems diseñado con un análisis estadístico, lo que la autora encontró fue que, la motivación, la retroalimentación, la autonomía y los logros obtenidos por el personal de la empresa Inversiones Leña y Sabor S.A.C influyen positivamente en el rendimiento laboral, remarcando que hay una evidente sensación que el personal siempre espera obtener algún tipo de motivación y como consecuencia la labor que realiza se hace relevante para la empresa, estaremos al tanto del estudio, para una posible comparación con resultados que esperamos alcanzar (Aguilar López, 2018)

Monrroy (2012) presenta una tesis sobre “Desempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una Institución Educativa de Ventanilla - Callao”, realizado en la Escuela de Postgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola en Lima, Perú, donde plantea conocer el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en alumnos de una Institución Educativa de Ventanilla – Callao, para dicho fin, aplicó una encuesta a 94 estudiantes entre 11 a 13 años de edad, investigación observacional de tipo descriptivo correlacional, en ella, logra evidenciar que la tendencia del desempeño docente es regular así como el rendimiento académico del área de matemática, área que se investigó, en esa medida, la relación encontrada califica de una relación positiva entre las variables consideradas en el estudio, finalmente la autora advirtió que existe una diferencia significativa entre los promedios del desempeño docente en relación a los niveles de rendimiento académico; este hecho nos parece interesante que tomaremos en cuenta en nuestra investigación (Monrroy Almonte, 2012)

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teoría de la fatiga laboral

Los fundamentos teóricos de la fatiga laboral, están relacionados con los trabajos realizados por diferentes autores:

AUTOR	AÑO	LA FATIGA	APUNTES
Bills	1934	Fatiga fisiológica	Tuvo consideración en experiencias fisiológicas y las prácticas personales del cansancio

OMS	1948	Estado físico mental y social	Se estudia el bienestar general de la persona
Bartlett	1953	Cambios en el nivel de rendimiento	Se relacionó con cambios físicos específicos
Eidelman	1980	Cambios corporales	Observó cambios fisiológicos, físicos que afectan a la salud
Piper	1986	Cambios en la percepción subjetiva	Incluye medidas psicológicas, emocionales, fisiológicos.
Ahsberg	1998	Manifestaciones conductuales determinan el rendimiento	Expresiones psicológicas, físicas y conductuales
Mansilla	2007	La personalidad es emotiva desarrollando más sensibilidad	Incorpora la predisposición a bournout y el trato humano.
Kobasa	2010	Plantea sensibilidad, empatía, ansiedad, obsesión y susceptibilidad	Hay un patrón tipo de fatiga laboral o bournout
Fernández	2018	Sensación de agotamiento, cansancio y falta de energía	Incluye estudios de la energía personal, física, emocional, el género, trabajo con ordenadores

Fuente: (Ladino Díaz & Rojas Fierro, 2019)

Otros estudios recientes revelan como Navarro (2019) incide en su planteamiento de la teoría de la fatiga laboral, en principio en términos generales, la fatiga lo define como “el fenómeno que aparece en los seres vivos, directamente relacionado con la actividad de uno o varios órganos, que consiste en una disminución del rendimiento, acompañada o no de sensación de cansancio” (Navarro, 2019). En ese sentido, el punto de vista de la fisiología, considera a la fatiga como: “sensación penosa que se experimenta después de un trabajo físico o intelectual, prologando o intenso” (Navarro, 2019); En ese sentido, el punto de vista de la fisiología, considera a la fatiga como: “sensación

penosa que se experimenta después de un trabajo físico o intelectual, prologando o intenso”(Navarro, 2016); el autor insiste en que la fatiga laboral, realmente es una simple consecuencia de actividades excesivas que se asume en el trabajo puede ser voluntaria o involuntariamente, aun cuando es posible equilibrar la forma como se distribuyen los horarios razonablemente permisibles, se exhorta el uso de periodos de descanso suficiente, sea para el sueño, para la recreación o el tiempo que se dedica a la alimentación, efectivamente, dos enfoques se pueden deducir, el que la autoridad pueda presentar como parte del esquema laboral o como una aptitud que linda con efectuar una labor o actividad de manera estándar. “Los periodos de trabajo largos van asociados inevitablemente al cansancio, en estos casos, la sensación de fatiga actúa como un dispositivo de protección del organismo, que sirve para impedir el agotamiento total” (Navarro, 2019), en esa medida, plantea que dado las condiciones en que se realizan las actividades laborales, se han clasificado varios tipos de fatiga laboral, la que podemos enumerarlas con el consiguiente hecho que cada una de ellas tiene sus propias condiciones en que se desarrolla:

Fatiga general: por lo común afecta a todo el organismo, tanto física como mentalmente.

Fatiga sensorial: ocasiona dolores e hipersensibilidad en el sistema nervioso.

Fatiga física: ocasiona dolores localizados en músculos determinados.

Fatiga mental: genera tensión en el individuo, creada por una actividad mental intensa o prolongada, la padece principalmente los que desempeñan trabajos intelectuales, los que realizan trabajos de gran precisión o los sometidos a una gran responsabilidad.

Fatiga crónica: se produce por una falta de recuperación y escasez de suficiente descanso en etapas sucesivas del trabajo o fuera de él, que provoca una

sensación de malestar, física y emocional y que mantenida en el tiempo, da como resultado una fatiga crónica, retroalimentada por la rutina diaria (Navarro, 2016)

Los principales mecanismos del cuerpo humano afectados son:

El sistema circulatorio.

El aparato digestivo.

El sistema nervioso.

El sistema muscular.

El aparato respiratorio.

El trabajo físico continuo altera a estos mecanismos, de manera separada y conjunta. Las posibles causas que pueden provocar la fatiga son:

La monotonía de las tareas.

La intensidad y duración del trabajo físico y mental.

El medio físico del trabajo (temperatura, ruido, luz).

El exceso de condicionantes mentales (responsabilidad, preocupaciones, conflictos).

Enfermedades y dolores crónicos.

La mala nutrición.

Los síntomas que provoca la fatiga pueden dividirse en las siguientes categorías:

Síntomas fisiológicos: la fatiga se interpreta como una disminución de la función de los órganos o del organismo completo. Pueden producirse reacciones fisiológicas, como el aumento de la frecuencia cardíaca o de la actividad eléctrica muscular.

Síntomas conductuales: la fatiga se interpreta, principalmente, como una disminución de los parámetros del rendimiento. Entre los ejemplos está el aumento en el número de errores cuando se realizan ciertas tareas o un aumento en la variabilidad del rendimiento.

Síntomas psicofísicos: la fatiga se interpreta como un aumento en la sensación de agotamiento y un deterioro sensorial, dependiendo de la intensidad, la duración y la composición de los factores de estrés.

Una de las dificultades que se presentan al tratar la fatiga es su medición. Otro problema, es el grado de tolerancia del individuo frente a la misma. Además, existen muchas variables exteriores al trabajo, que contribuyen a la fatiga del trabajador, pero estas son en gran parte de tipo personal y están, por tanto, fuera de la capacidad de acción del empresario. Por esta razón, las medidas recomendadas para prevenir la fatiga, combinan acciones organizacionales e individuales, cuestión que veremos en nuestro próximo post (Navarro, 2016)

2.2.2. Teoría sobre rendimiento académico

García, Fonseca y Concha (2015) analizan la problemática educativa para el Siglo XXI, se presenta con destacados retos, la necesidad del uso de herramientas de las TICs, la ingente cantidad del volumen de información que se maneja y se genera con las experiencias infinitas en el ámbito educativo, la necesidad de orientar el proceso de enseñanza-aprendizaje como base del desarrollo del conocimiento no ha variado, considerando que los agentes de la educación, docentes y estudiantes tienen sus propias expectativas, tan solo los une las estrategias de aprendizaje que de alguna forma le permita con inusitado esfuerzo atender los requerimientos del estudio en sus diferentes niveles frente a las demandas de solución a las necesidades de la sociedad en su conjunto; en este orden de cosas, aún hay más factores que intervienen en el proceso educativo, el trabajo en equipo como sumatoria de esfuerzos para lograr objetivos comunes o personales, el aprendizaje autónomo a la luz del autoaprendizaje partiendo por la presencia de nuevas líneas y fuentes de información, sin dejar de lado los instrumentos normativos, modelos educativos, planes curriculares, con la nueva perspectiva de una educación por

competencias como parte de incluir las tendencias de una sociedad con hambre de conocimientos y experiencia, cabe señalar que es estrictamente necesario conocer los espacios de la educación (García Fajardo et al., 2015)

Nieto y Pérez (1994) en el estudio e investigaciones sobre rendimiento académico (1970-1990) análisis estadístico y bibliométrico, describe que el rendimiento académico es un tema permanente de investigación en el ámbito de la investigación pedagógica, en dicho estudio, recopila datos de 654 trabajos entre tesinas y estudios propiamente, fueron realizados en un entorno basado en correlaciones, sobre inteligencia y personalidad, calificaciones de alumnos de trabajos y participación de su propia iniciativa, la aplicación cuestionarios, se obtuvo un avance importante, particularmente a través del apoyo de organismos interesados en conocer el avance del desarrollo de la educación, en efecto, recoge diferentes conclusiones de los diversos autores, entre aquellos que plantean la asociación con la ciencia de la pedagogía, conducen a la sistematización del conocimiento y el compartir con la sociedad, la que posibilita el cambio de conducta del individuo, la ciencia es reflejo de la realidad en tanto el aspecto social, económico, cultural o la psicología social interviene como cada disciplina para orientar la sociabilidad (Nieto Martín & Pérez Serrano, 1994)

2.2.3. Conductismo y aprendizaje

La UNID (2014) describe al conductismo como un modelo que incorpora el concepto del conjunto de conocimientos y metodologías que orienta la implementación y aplicación de normas y reglas así como estrategias en el

proceso enseñanza-aprendizaje, basadas en un planteamiento que explica que la evaluación es primordialmente obligatoria y, además, implica como desarrollarlo en la medida en que se centra en la observación de la conducta a través de objetivos conductuales e independientemente de los procesos mentales, usa la memorización, la recompensa y el castigo, en el rigor de la tarea, se propugna enseñar el cambio para adquirir una conducta deseada, plantea un proceso modelado, plantea:

Proceso del modelo conductual		
Proceso educativo	Proceso instructivo	Proceso desarrollador
Como recurso social que induce al control de la conducta y asimilar valores.	El educando aprende por la dinámica de la enseñanza-aprendizaje, generando un ente con posibilidades de enfrentar su realidad.	Se identifica la conducta a cambiar y razonablemente se procede a controlarla para genera el cambio.

Fuente: (UNID, 2014)

2.2.4. Constructivismo y aprendizaje

Para García (2015) este enfoque enfatiza los procesos individuales endógenos en la construcción del conocimiento, basa su teorización en la actividad estructurada, lo que implica una interrelación entre la actividad mental constructiva para cimentar los contenidos académicos, el aprendizaje se genera a partir de la representación personal sobre un objeto de una determinada realidad o contenido con la salvedad de asentar la perspectiva desde las experiencias los intereses y el conocimiento que la experiencia incorpora en el

individuo, entendiéndose que el aprendizaje asocia los procesos cognitivos concibiendo como la capacidad funcional de la memoria que constituyen un efecto sistemático que se adapta al aprendizaje (García Fajardo et al., 2015)

El desempeño laboral según “Palaci (2005) es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo, contribuyen a la eficiencia organizacional. Para Robbins (2004), complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño sobre metas difíciles. En Chiavenato (2004), el desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados” citado en (Pedraza et al., 2010)

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Fatiga laboral

Es el fenómeno que aparece en los seres vivos, directamente relacionado con la actividad de uno o varios órganos, que consiste en una disminución del rendimiento, acompañada o no de sensación de cansancio / sensación penosa que se experimenta después de un trabajo físico o intelectual, prologando o intenso (Navarro, 2019)

2.3.2. Desempeño profesional

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada (Ecu-Red, 2019)

2.4. Definición de términos básicos

2.4.1. Calidad de aprendizaje

Funcionamiento en los sistemas de enseñanza que permite tener un control de todos los procesos llevados a cabo en los mismos, así como la correcta gestión de éstos (ISOtools, 2017)

2.4.2. Calidad docente

Evaluación de las competencias de un docente como parte de un sistema de enseñanza y sus resultados en los estudiantes sujetos a dicho sistema (Martínez Molina & Teodora Nistor, 2012)

2.4.3. Cansancio físico

Reducción paulatina de la energía física que se prolonga durante semanas o meses, dificultad o desánimo para realizar las actividades diarias. Debilidad corporal general, dolor muscular, pérdida del apetito, palidez, disminución de las defensas, bajo rendimiento físico, inapetencia sexual, etc. (González de Marco, 2013)

2.4.4. Carga física

Se denomina carga física a la respuesta que se produce en el organismo ante las demandas de mover el cuerpo o alguna de sus partes, mantenerla postura del cuerpo y transportar o mover objetos, es la disminución de la capacidad física del individuo debida bien a una tensión muscular estática, dinámica o repetitiva o esfuerzo excesivo del sistema psicomotor (CROEM, 2018)

2.4.5. Carga laboral

La carga laboral o la carga de trabajo se define como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. Es el medio por el cual la dirección puede medir el tiempo que se invierte en ejecutar una operación o una serie de operaciones de tal forma que el tiempo improductivo se destaque y sea posible separarlo del tiempo productivo (Corv, 2018)

2.4.6. Carga mental

La carga de trabajo mental es un concepto que se utiliza para referirse al conjunto de tensiones inducidas en una persona por las exigencias del trabajo mental que realiza. La carga de trabajo mental es la relación entre las exigencias del trabajo y los recursos mentales de que dispone una persona para hacer frente a tales exigencias (Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, 2015)

2.4.7. Demanda mental

Conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, es decir, nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo (Sebastián García & del Hoyo Delgado, 2002)

2.4.8. Discomfort físico

Sensación dolorosa en parte del cuerpo tras haber sido lastimado o haber transcurrido un largo periodo de incomodidad física o mental (Collins, 2012)

2.4.9. Esfuerzo

Empleo enérgico del vigor o actividad del ánimo para conseguir algo venciendo dificultades (Real Academia Española, 2014)

2.4.10. Espacios educativos

Es un conjunto de aspectos que conforman un ambiente de aprendizaje en el cual es posible desarrollar diversas situaciones pedagógicas. Se identifica

también como escenarios, contextos simplemente como ambientes físicos que le permite al estudiante utilizar su capacidad de crear e innovar (Feliz, 2017)

2.4.11. Falta de energía

Ausencia de la capacidad de los cuerpos para realizar un trabajo y producir cambios en ellos mismos o en otros cuerpos, de hacer funcionar las cosas (Fundación Endesa, 2014)

2.4.12. Frustración

El concepto de frustración se define como el sentimiento que se genera en un individuo cuando no puede satisfacer un deseo planteado. Ante este tipo de situaciones, la persona suele reaccionar a nivel emocional con expresiones de ira, de ansiedad o disforia, principalmente (Rodríguez Camón, 2016)

2.4.13. Horas de trabajo por día

Es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas que el empleado ha de desempeñar para desarrollar su actividad laboral dentro del período de tiempo de que se trate: días, semanas o años (Randstard, 2019)

2.4.14. Metas prospectivas

Metas planificadas hacia un futuro, teniendo un cauce que seguir y cuenta con un propósito real, duradero y trascendente no solo benéfica para uno mismo sino para otros (Campillo, 2016)

2.4.15. Niveles de responsabilidad

En la sociedad la RSE se manifiesta en diferentes ámbitos, esta puede ser expresada en acciones públicas o privadas de cada individuo, el desarrollo de las familias y grupos sociales, organizaciones civiles e instituciones políticas, en el Estado y en sus políticas públicas. Por lo que, la empresa ve manifestada sus responsabilidades y de acuerdo a los alcances que tenga en el escenario o mercado en que se desarrolle en: responsabilidad básica o global, responsabilidad institucional o de las organizaciones responsabilidad societal o contextual (Reyno Momberg, 2006)

2.4.16. Rendimiento

El rendimiento es el beneficio obtenido en relación a los recursos utilizados (López Rodríguez, 2018)

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

La fatiga laboral está asociado directamente al desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa San Pedro 5050 de la Ciudad del Callao, Lima 2019-2020

Hipótesis específicas

La carga mental se asocia directamente al desempeño profesional

La carga física se asocia directamente al desempeño profesional

La carga laboral se asocia directamente al desempeño profesional

3.1.1.1. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
FATIGA LABORAL La fatiga laboral es una consecuencia de la actividad excesiva y del trabajo monótono, pudiendo ser aliviada con horarios razonables, periodos de descanso adecuados y tiempo suficiente para el sueño, el recreo y la alimentación. La fatiga, por tanto, se presenta como una aptitud decreciente para efectuar un trabajo	Carga mental	Demanda mental	¿para realizar sus actividades laborales requiere mucho esfuerzo mental? ¿Siente pesadez en la cabeza? ¿Siente dificultad para pensar?	1, 2, 3	ORDINAL Escala de Likert 5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = Hay veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
		Rendimiento	¿Usted cree que le exigen mucho rendimiento? ¿Se siente inseguro o poco firme al estar en el trabajo?	4 5, 6, 7	
		Frustración	¿Está nervioso? ¿Le falta confianza en sí mismo?	8, 9	
	Carga física	Falta de energía	¿Le cuesta trabajo mantener el cuerpo en buena postura? ¿Se siente mareado?	10, 11	
		Cansancio físico	¿Siente el cuerpo cansado? ¿Tiene cansancio en las piernas?	12, 13	
		Disconfort físico	¿Se siente ansioso? ¿Siente sed continuamente?	14, 15	
	Carga laboral	Niveles de responsabilidad	¿Cree que le han asignado demasiadas responsabilidades? ¿Considera que tiene mucho trabajo con las actividades que debe que realizar?	16	
		Horas de trabajo x día	¿Considera que tiene muchas horas de trabajo durante el día?	17	
		Esfuerzo	¿Siente que debe esforzarse mucho para hacer su trabajo?		
DESEMPEÑO PROFESIONAL actividad del trabajador, tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el	Metas prospectivas	Calidad de aprendizaje	¿Usted cree que el nivel de aprendizaje de los estudiantes es bueno?	18	ORDINAL Escala de Likert
		Calidad docente	¿Usted cree que la formación profesional y capacidades de los docentes es buena?	19	5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = Hay veces 2 = Casi nunca

comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada

Espacios educativos

¿Usted cree que el nivel de servicios educativos de deporte y esparcimiento es bueno?

20

1 = Nunca

Fuente: Elaboración propia

IV. METODOLÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño metodológico

Teniendo en consideración los principios de la metodología de investigación científica y lo planteado en esta propuesta de investigación, creemos que se trata de una investigación básica, ya que permite analizar la variable de la fatiga laboral y el desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa 5050 del Callao, durante las actividades académicas del año 2019-2020.

4.2. Método de investigación

Respecto al método que se usará, es la que la metodología científica nos muestra para la investigación, el método de análisis y síntesis, hipotético deductivo, ya que se abordará la temática general orientando el análisis hacia lo específico a través de las mediciones que realizaremos, planteando el esquema siguiente:

$$M_1 \rightarrow O_1$$

M_1 = Docentes de la Institución Educativa 5050 del Callao

O_1 = Observación de la variable fatiga laboral

4.3. Población y muestra

La población está compuesta según Toledo (2010) por todos los elementos sean sujetos o personas, objetos, organismos, historias clínicas, productos o servicios que participan del fenómeno que fue definido y delimitado

en el análisis del problema de investigación (Toledo Díaz de León, 2010), es razonable considerar que la delimitación poblacional está en función de sus características de contenido, lugar y tiempo de tal manera que nos permitió realizar la enumeración completa (censo); en el presente estudio, la población a considerar, son los docentes de la Institución Educativa 5050 de la Provincia Constitucional del Callao, que tuvieron actividad docente durante el año 2019-2020 en sus diferentes turnos, la misma que observamos en un número de 25 docentes como resultado del análisis de la investigación.

4.4. Lugar de estudio y período desarrollado

La investigación, corresponde a los docentes de la Institución Educativa Colegio 5050 San Pedro que se sitúa en la localidad de Bellavista, Provincia Constitucional del Callao, pertenece a la Dirección Regional del Callao, por tanto, el estudio se ha efectuado se en gabinete en el Distrito de Bellavista a través de los medios electrónicos porque la condición actual lo amerita.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

La técnica que se utilizó es la encuesta, con su instrumento del cuestionario, aplicado a los docentes de la Institución Educativa, Colegio San Pedro 5050 de Bellavista, Callao, se elaboró fichas de datos en tablas de resúmenes según las variables, dimensiones e indicadores para la recolección de datos, se usó la herramienta de formulario del google drive.

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Se procedió al registro de datos de la recolección de datos, elaborándose documentos auxiliares con el software microsoft excel, luego se consolidó en tablas de registro, para cada variable estudiada, luego se ha validado los datos con la prueba de Alfa de Cronbach, a continuación se procedió a aplicar el estadístico de prueba para la contrastación de hipótesis, la prueba de normalidad para determinar si los datos tienen distribución normal, permitió determinar el uso del coeficiente de correlación RHO de Spearman con el software estadístico SPSS versión 25, para el análisis descriptivo e inferencial de la investigación.

4.7. Aspectos éticos en investigación

Me permito señalar que he tomado conocimiento de las normas éticas que la universidad ha dispuesto, hecho que se encuentra plasmado en el desarrollo de la presente tesis, referenciando a los autores de quienes se ha extraído información como fuentes de análisis y sirvió como antecedentes del estudio; también es pertinente, los datos e información que resultaron del proceso investigativo fueron realizados de fuente primaria con el trabajo de campo realizado en la institución educativa materia de nuestras observaciones

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

5.1.1. Prueba de alfa de Cronbach

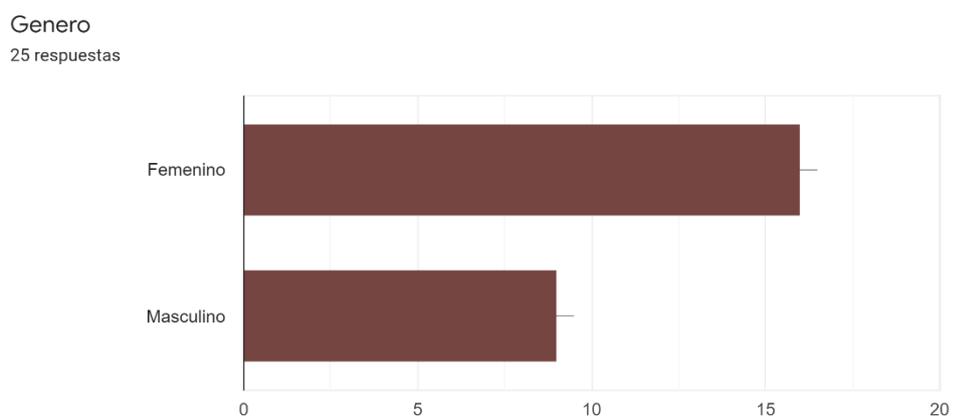
El procedimiento más utilizado para tratar de medir la confiabilidad de datos, es el uso de “el coeficiente de alfa de Cronbach” (Hernández Sampieri, Roberto. Fernández Collado, Carlos. Baptista Lucio, 2014, p. 241), por tanto, para la presente investigación tenemos:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	20

Los valores obtenidos de la prueba de alfa de Cronbach de 0.884, en la escala de interpretación se califica como adecuada.

5.1.2. Datos generales

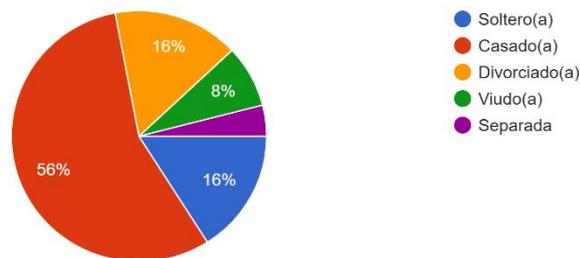
Figura 1: *Genero de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao (2019-2020)*



De la figura 1, observamos que del conjunto de docentes encuestados de la Institución Educativa San Pedro 5050 (2019-2020), 16 corresponden al género femenino y 9 son del género masculino.

Figura 2: *Estado Civil de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao (2019-2020)*

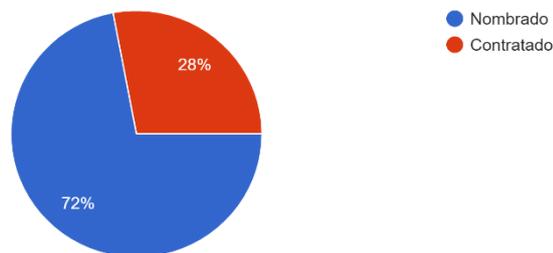
Estado Civil
25 respuestas



De la figura 2, se aprecia que el 56% de docentes se encuentran en la condición de casados respecto al estado civil, 16% son divorciados, 16% son solteros, 8% son viudos y 4% separado.

Figura 3: *Condición Laboral de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao (2019-2020)*

Condición Laboral
25 respuestas



De la figura 3, se tiene la condición laboral de los docentes encuestados de la IE San Pedro 5050, 72% son trabajadores permanentes denominados nombrados, 28% son contratados o trabajadores a tiempo parcial.

5.1.3. Preguntas de la encuesta

¿para realizar sus actividades laborales requiere mucho esfuerzo mental?

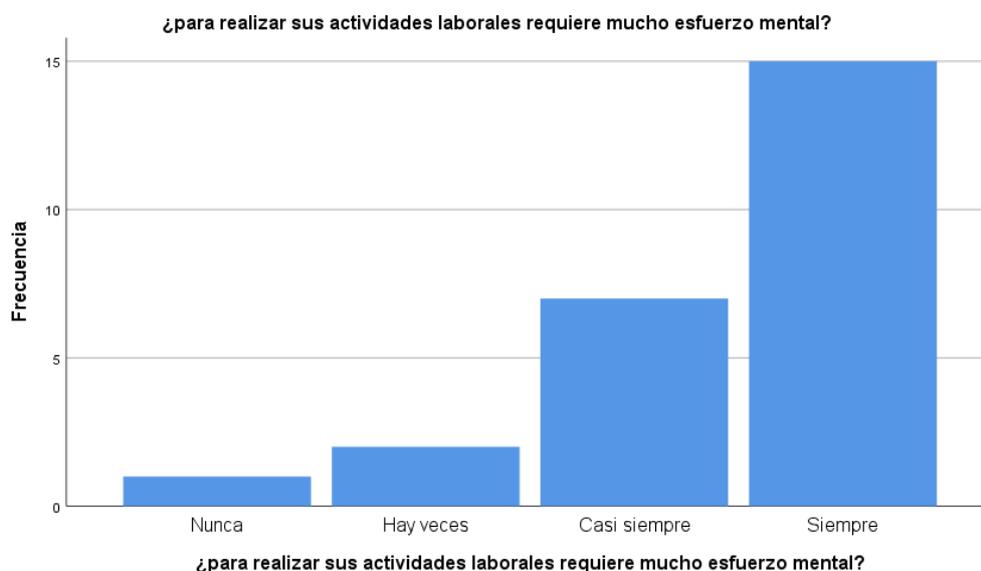
Tabla 2: *Esfuerzo mental de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao (2019-2020)*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	1	4,0	4,0
Hay veces	2	8,0	8,0
Válido Casi siempre	7	28,0	28,0
Siempre	15	60,0	60,0
Total	25	100,0	100,0

Análisis:

de la tabla 2 y figura 4, preguntado sobre el esfuerzo mental requerido para realizar sus actividades laborales, los docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020 manifestaron, siempre 60%, casi siempre 28%, hay veces 8% y nunca 4% de acuerdo ni en desacuerdo 4%, de acuerdo 76%, totalmente de acuerdo 8%

Figura 4: Esfuerzo mental de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao (2019-2020)



¿Siente pesadez en la cabeza?

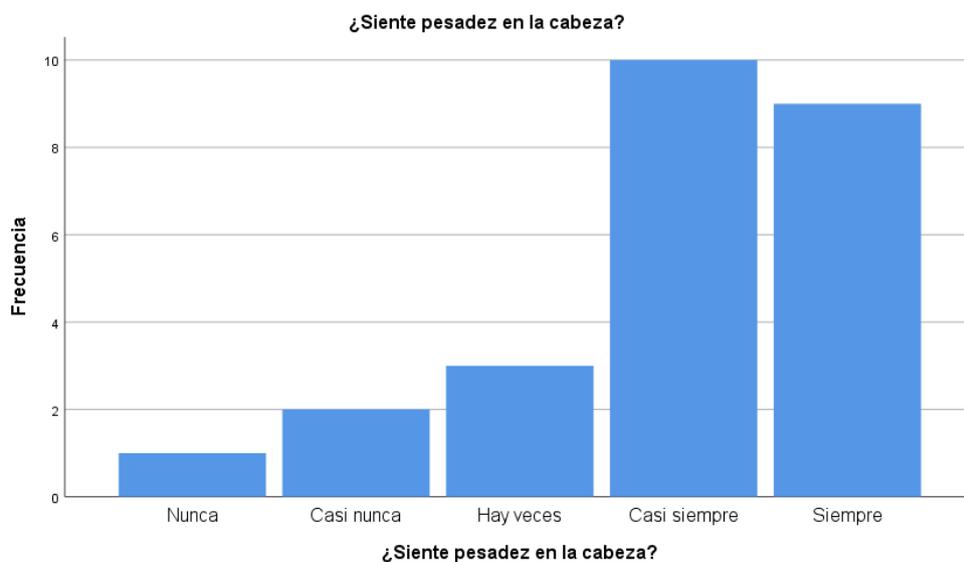
Tabla 3: Pesadez en la cabeza de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao (2019-2020)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	1	4,0	4,0
Casi nunca	2	8,0	8,0
Hay veces	3	12,0	12,0
Casi siempre	10	40,0	40,0
Siempre	9	36,0	36,0
Total	25	100,0	100,0

Análisis:

En la tabla 3 y figura 5, se ha indagado si los docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao tienen pesadez en la cabeza cuando realizan su trabajo, respondieron, casi siempre 40%, siempre 36%, hay veces 12%, casi nunca 8% y nunca 4%.

Figura 5: *Pesadez en la cabeza de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao (2019-2020)*



¿Siente dificultad para pensar?

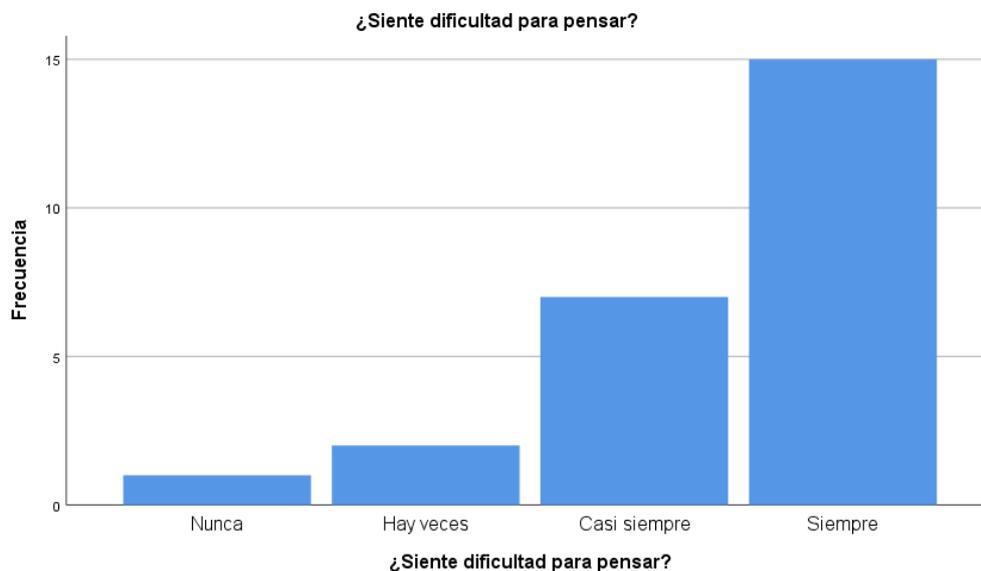
Tabla 4: *Dificultad para pensar de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	1	4,0	4,0
Hay veces	2	8,0	8,0
Válido Casi siempre	7	28,0	28,0
Siempre	15	60,0	60,0
Total	25	100,0	100,0

Análisis

En la tabla 4 y figura 6, se ha consultado si los docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020 sienten dificultad para pensar durante sus actividades laborales, declararon, siempre 60%, casi siempre 28%, hay veces 8% y nunca 4%.

Figura 6: Dificultad para pensar de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020



¿Usted cree que le exigen mucho rendimiento?

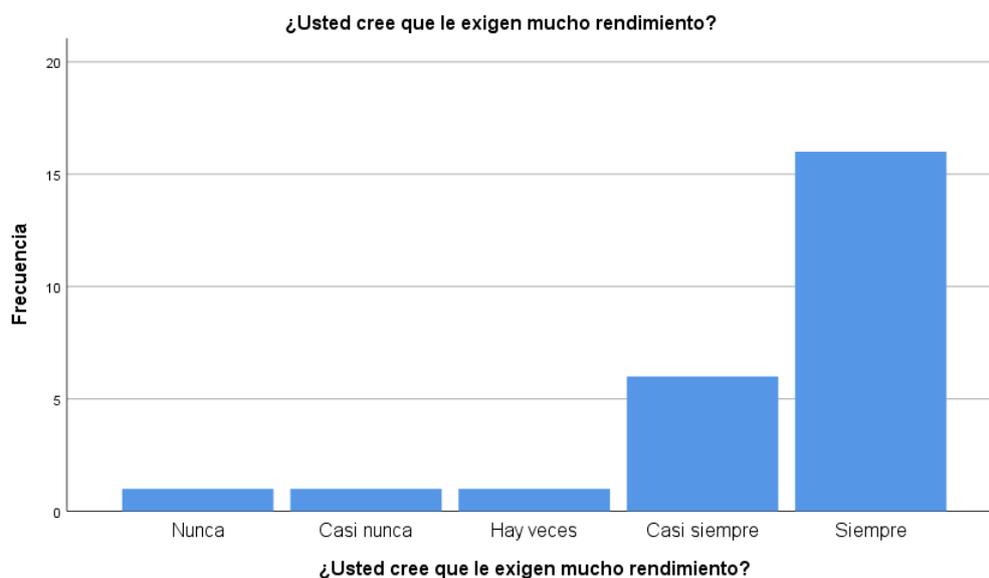
Tabla 5: Exigencia de rendimiento de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	1	4,0	4,0
Casi nunca	1	4,0	4,0
Hay veces	1	4,0	4,0
Casi siempre	6	24,0	24,0
Siempre	16	64,0	64,0
Total	25	100,0	100,0

Análisis

En la tabla 5 y figura 7, se ha preguntado si los docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020 creen que se les exige mucho rendimiento en sus actividades laborales, respondieron, siempre 64%, casi siempre 24%, hay veces 4%, casi nunca 4% y nunca 4%

Figura 7: Exigencia de rendimiento de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020



¿Se siente inseguro o poco firme al estar en el trabajo?

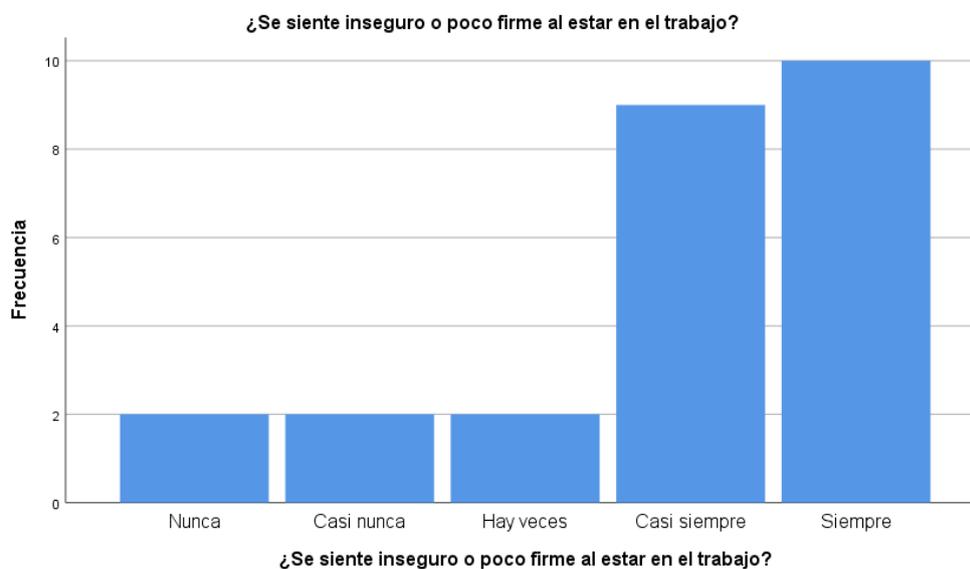
Tabla 6: Sensación de inseguridad o poca firmeza en docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	2	8,0	8,0
Casi nunca	2	8,0	8,0
Hay veces	2	8,0	8,0
Casi siempre	9	36,0	36,0
Siempre	10	40,0	40,0
Total	25	100,0	100,0

Análisis

En la tabla 6 y figura 8, se ha investigado si los docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020 se sienten inseguros o poco firmes al estar en el trabajo, manifestaron, siempre 40%, casi siempre 36%, hay veces 8%, casi nunca 8% y nunca 8%.

Figura 8: Sensación de inseguridad o poca firmeza en docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020



¿Se siente o está nervioso?

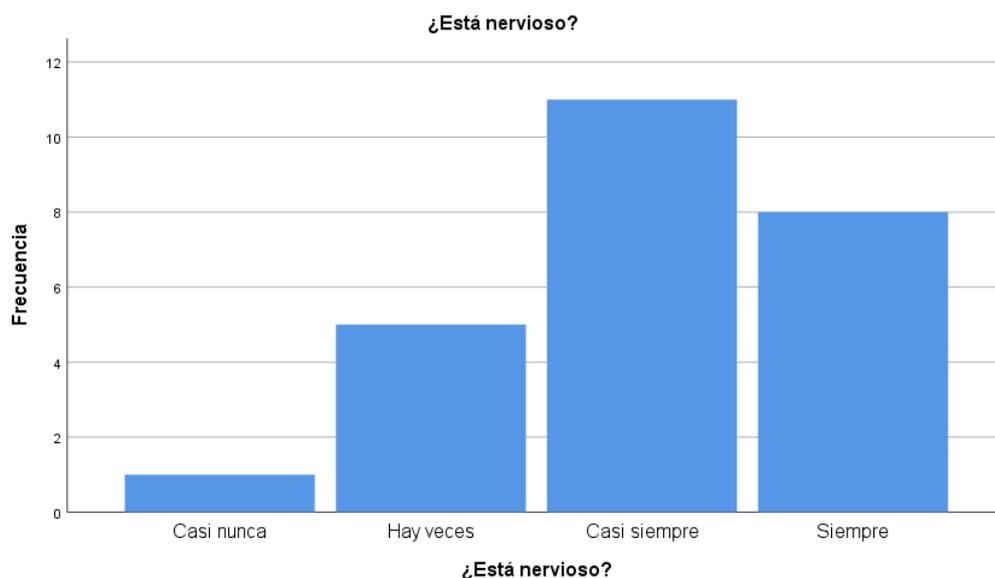
Tabla 7: Nerviosismo de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Casi nunca	1	4,0	4,0
	Hay veces	5	20,0	20,0
	Casi siempre	11	44,0	44,0
	Siempre	8	32,0	32,0
	Total	25	100,0	100,0

Análisis

En la tabla 7 y figura 9, se ha preguntado a los docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020 si están nerviosos en el trabajo, respondieron, casi siempre 44%, siempre 32%, hay veces 20% y casi nunca 4%.

Figura 9: Nerviosismo de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020



¿Le falta confianza en sí mismo?

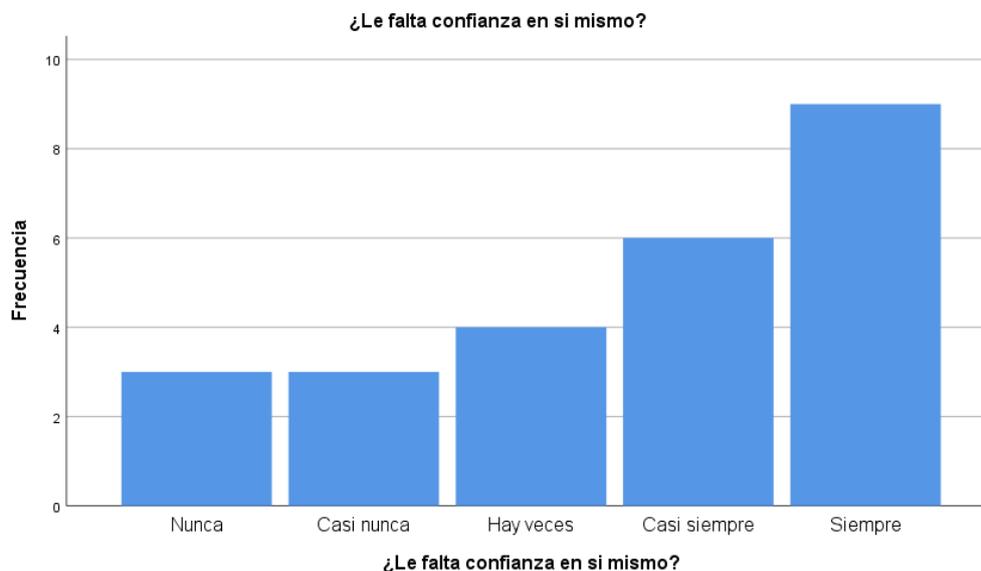
Tabla 8: Autoconfianza de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	3	12,0	12,0
Casi nunca	3	12,0	12,0
Hay veces	4	16,0	16,0
Casi siempre	6	24,0	24,0
Siempre	9	36,0	36,0
Total	25	100,0	100,0

Análisis

En la tabla 8 y figura 10, se ha indagado si a los docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020 les falta confianza en sí mismos, manifestaron, siempre 36%, casi siempre 24%, hay veces 16%, casi nunca 12% y nunca 12%.

Figura 10: Autoconfianza de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020



¿Le cuesta trabajo mantener el cuerpo en buena postura?

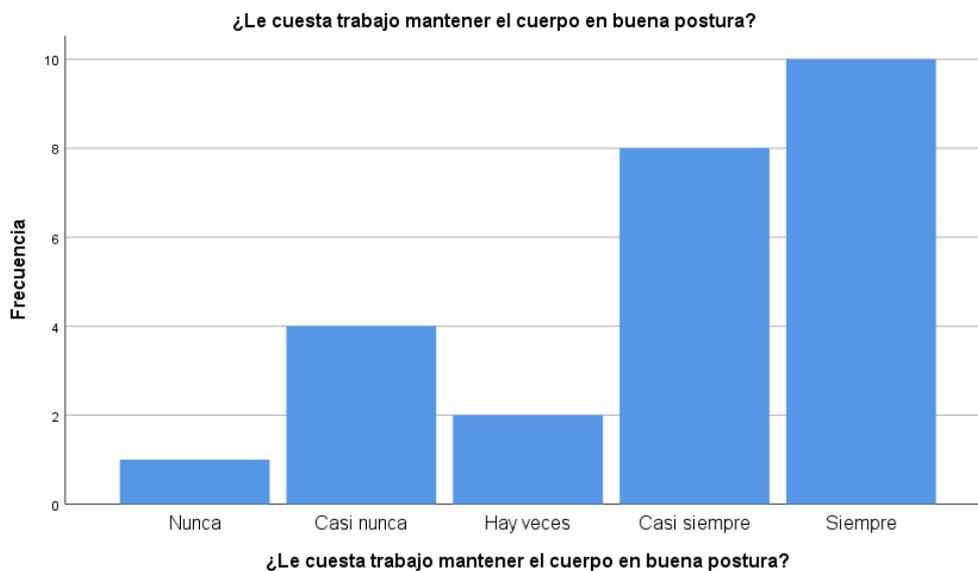
Tabla 9: Buena postura corporal de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	1	4,0	4,0
Casi nunca	4	16,0	16,0
Hay veces	2	8,0	8,0
Casi siempre	8	32,0	32,0
Siempre	10	40,0	40,0
Total	25	100,0	100,0

Análisis

En la tabla 9 y figura 11, se ha consultado a los docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020 si les cuesta mantener el cuerpo en buena postura durante el trabajo, expresaron, siempre 40%, casi siempre 32%, casi nunca 16%, hay veces 8% y nunca 4%.

Figura 11: Buena postura corporal de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020



¿Se siente mareado?

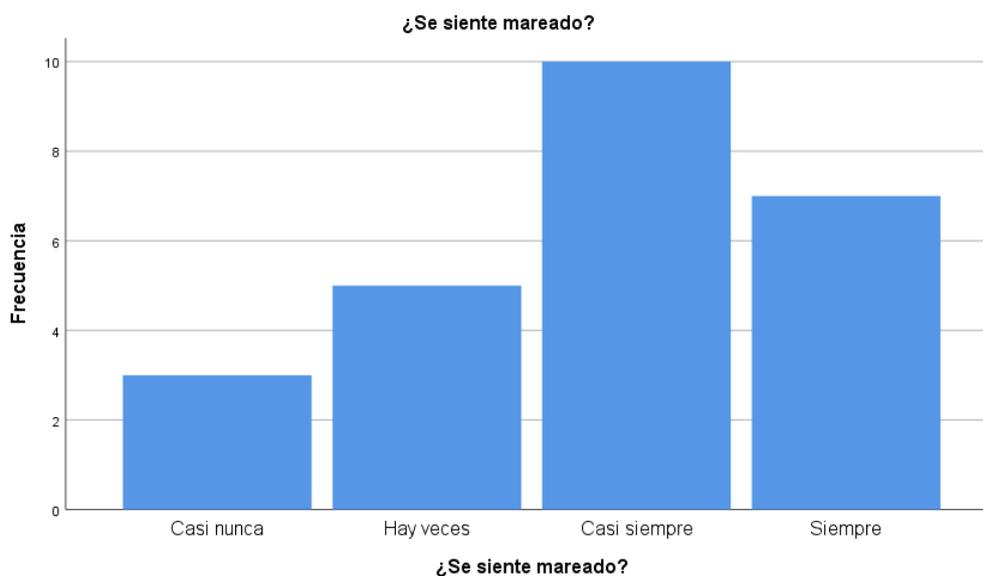
Tabla 10: Sensación de mareo de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Casi nunca	3	12,0	12,0
Hay veces	5	20,0	20,0
Válido Casi siempre	10	40,0	40,0
Siempre	7	28,0	28,0
Total	25	100,0	100,0

Análisis

En la tabla 10 y figura 12, se ha investigado si los docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020 se sienten mareados durante sus actividades laborales, manifestaron, casi siempre 40%, siempre 28%, hay veces 20% y casi nunca 12%.

Figura 12: Sensación de mareo de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020



¿Siente el cuerpo cansado?

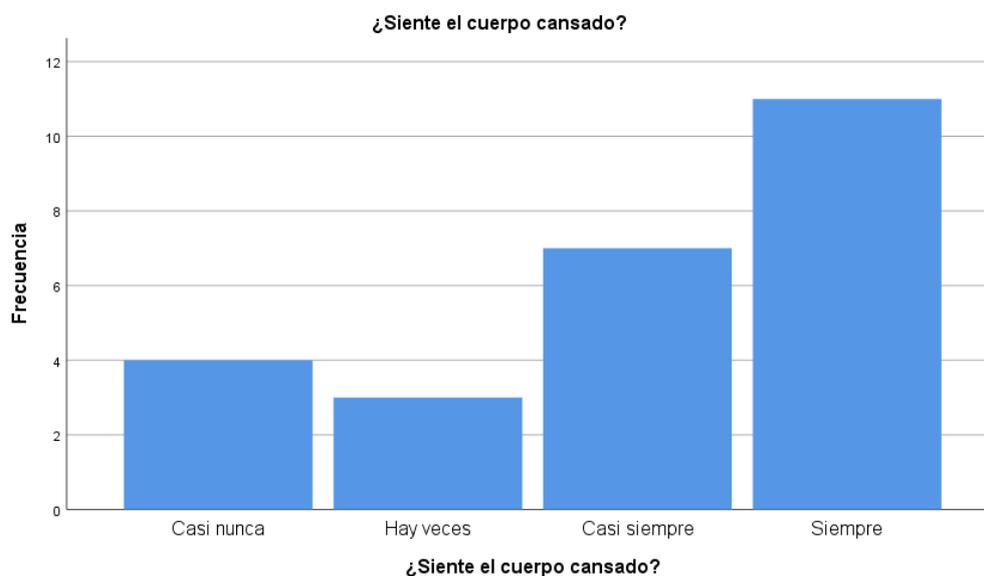
Tabla 11: Sensación de cansancio corporal de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Casi nunca	4	16,0	16,0
Hay veces	3	12,0	12,0
Válido Casi siempre	7	28,0	28,0
Siempre	11	44,0	44,0
Total	25	100,0	100,0

Análisis

En la tabla 11 y figura 13, se ha preguntado a los docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020 si sienten el cuerpo cansado en el trabajo, respondieron, siempre 44%, casi siempre 28%, casi nunca 16% y hay veces 12%.

Figura 13: Sensación de cansancio corporal de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020



¿Tiene cansancio en las piernas?

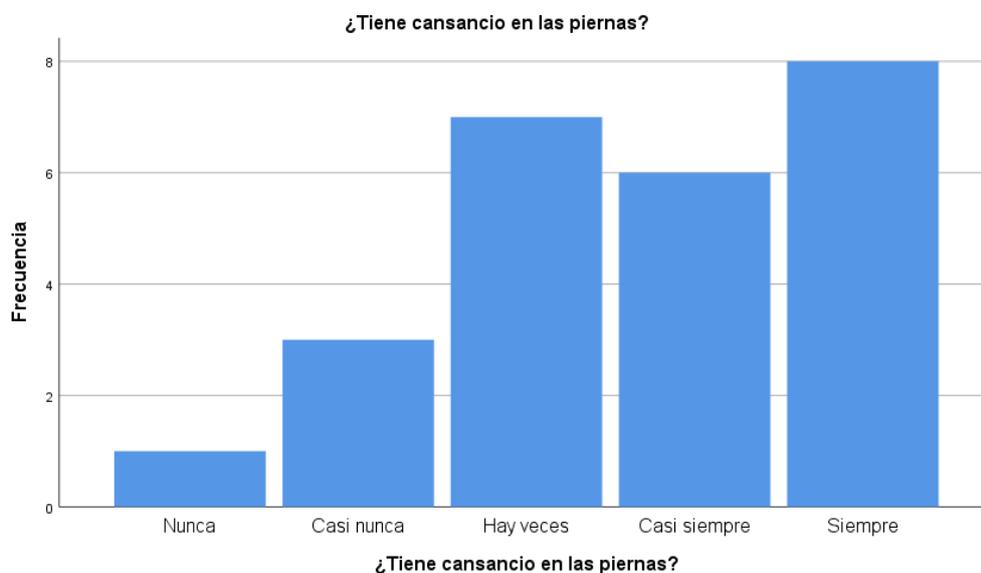
Tabla 12: Cansancio en las piernas de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	1	4,0	4,0
Casi nunca	3	12,0	12,0
Hay veces	7	28,0	28,0
Casi siempre	6	24,0	24,0
Siempre	8	32,0	32,0
Total	25	100,0	100,0

Análisis

En la tabla 12 y figura 14, se ha indagado si los docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020 tienen cansancio en las piernas durante sus actividades de trabajo, manifestaron, siempre 32%, hay veces 28%, casi siempre 24%, casi nunca 12% y nunca 4%.

Figura 14: Cansancio en las piernas de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020



¿Se siente ansioso?

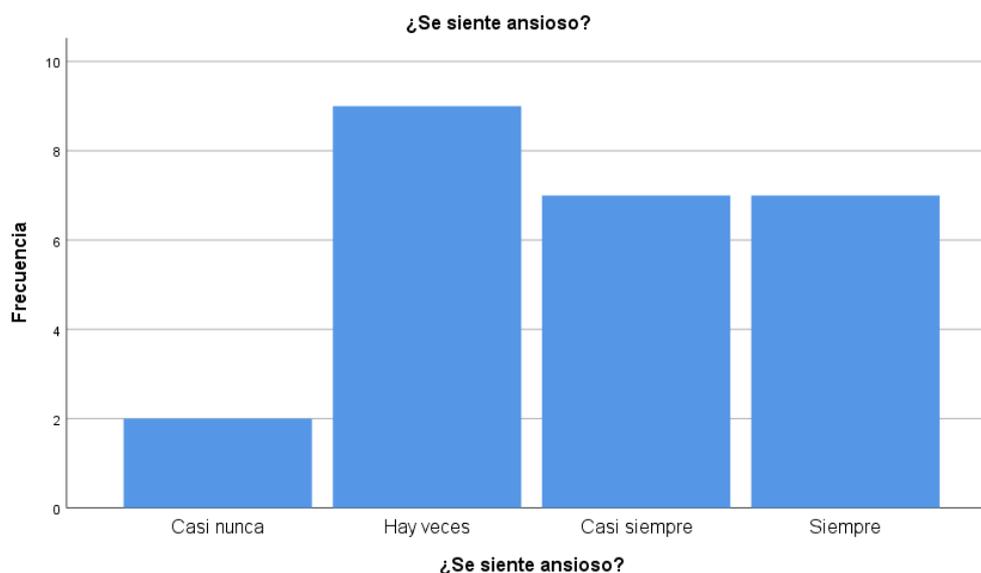
Tabla 13: Ansiedad de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Casi nunca	2	8,0	8,0
Hay veces	9	36,0	36,0
Válido Casi siempre	7	28,0	28,0
Siempre	7	28,0	28,0
Total	25	100,0	100,0

Análisis

En la tabla 13 y figura 15, se ha consultado a los docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020 si se sienten ansiosos durante las actividades laborales, contestaron, hay veces 36%, siempre 28%, casi siempre 28%, y casi nunca 8%.

Figura 15: Ansiedad de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020



¿Siente sed continuamente?

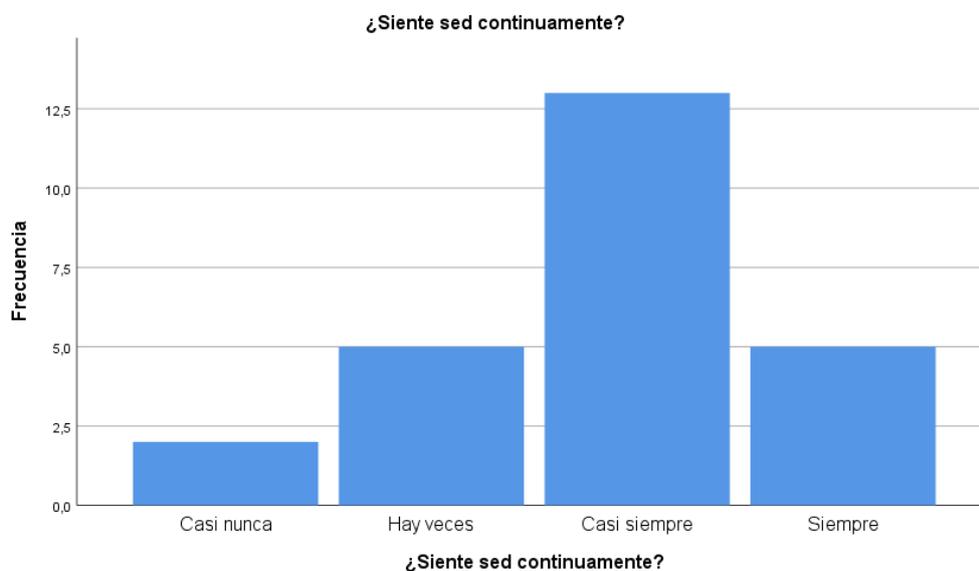
Tabla 14: Sed continua de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Casi nunca	2	8,0	8,0
Hay veces	5	20,0	20,0
Válido Casi siempre	13	52,0	52,0
Siempre	5	20,0	20,0
Total	25	100,0	100,0

Análisis

En la tabla 14 y figura 16, se ha investigado si los docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020 sienten sed continuamente, manifestaron, casi siempre 52%, siempre 20%, hay veces 20%, y casi nunca 8%.

Figura 16: Sed continua de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020



¿Cree que le han asignado demasiadas responsabilidades?

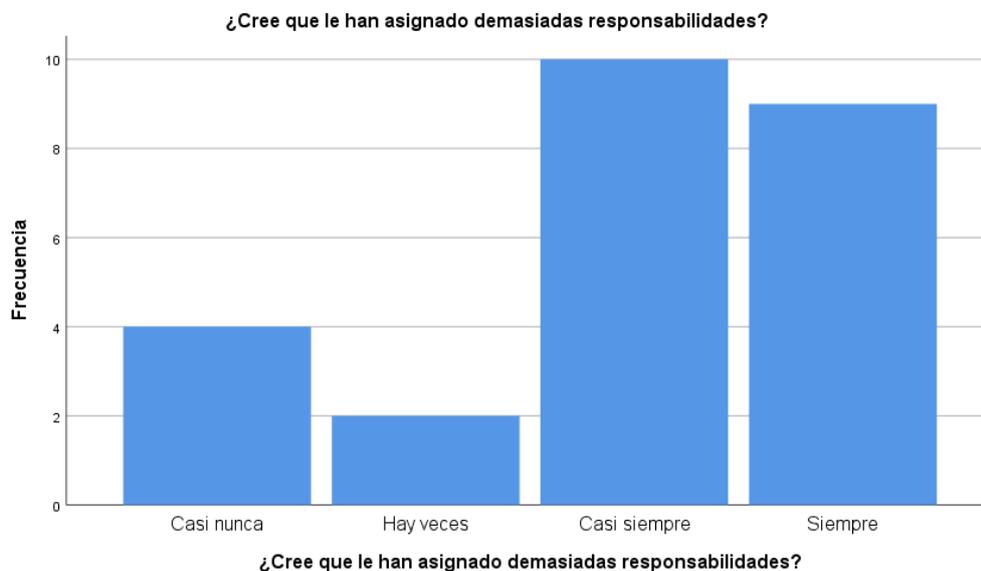
Tabla 15: Asignación de responsabilidades de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Casi nunca	4	16,0	16,0
Hay veces	2	8,0	8,0
Válido Casi siempre	10	40,0	40,0
Siempre	9	36,0	36,0
Total	25	100,0	100,0

Análisis

En la tabla 15 y figura 17, se ha preguntado a los docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020 si creen que se les ha asignado demasiadas responsabilidades, respondieron, casi siempre 40%, siempre 36%, casi nunca 16%, y hay veces 8%.

Figura 17: Asignación de responsabilidades de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020



¿Considera que tiene mucho trabajo con las actividades que debe que realizar?

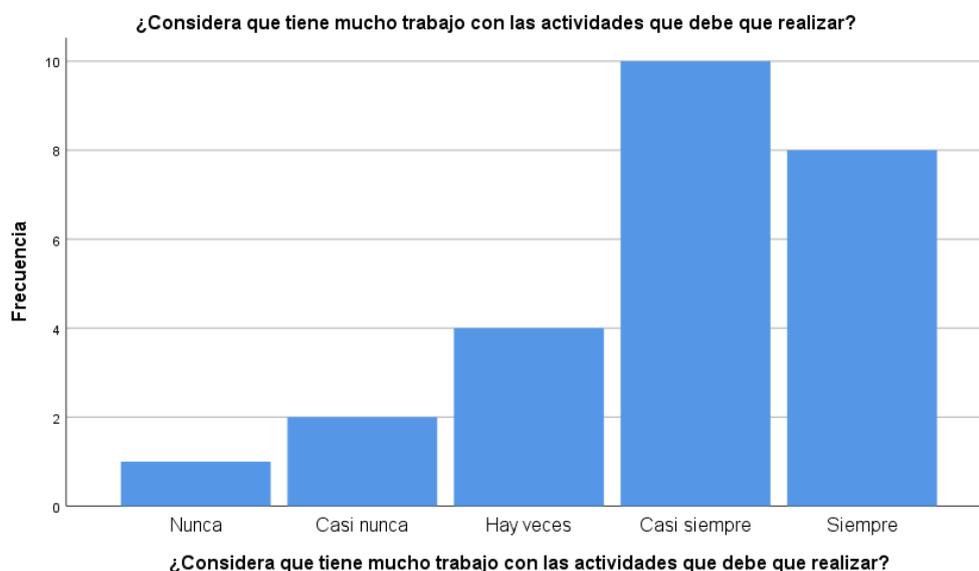
Tabla 16: Actividades a realizar de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	1	4,0	4,0
Casi nunca	2	8,0	8,0
Hay veces	4	16,0	16,0
Casi siempre	10	40,0	40,0
Siempre	8	32,0	32,0
Total	25	100,0	100,0

Análisis

En la tabla 16 y figura 18, se ha indagado si los docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020 consideran tener mucho trabajo con las actividades que deben realizar, manifestaron, casi siempre 40%, siempre 32%, hay veces 16%, casi nunca 8% y nunca 4%.

Figura 18: Actividades a realizar de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020



¿Considera que tiene muchas horas de trabajo durante el día?

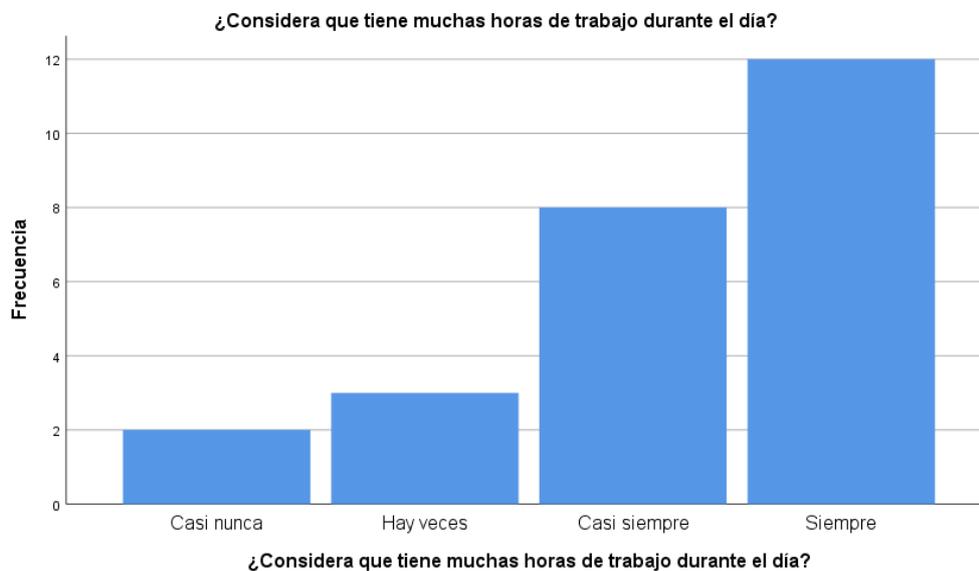
Tabla 17: Horas de trabajo durante el día de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Casi nunca	2	8,0	8,0
Hay veces	3	12,0	12,0
Válido Casi siempre	8	32,0	32,0
Siempre	12	48,0	48,0
Total	25	100,0	100,0

Análisis

En la tabla 17 y figura 19, se ha consultado si los docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020 consideran tener muchas horas de trabajo durante el día, contestaron, siempre 48%, casi siempre 32%, hay veces 12%, y casi nunca 8%.

Figura 19: Horas de trabajo durante el día de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020



¿Siente que debe esforzarse mucho para hacer su trabajo?

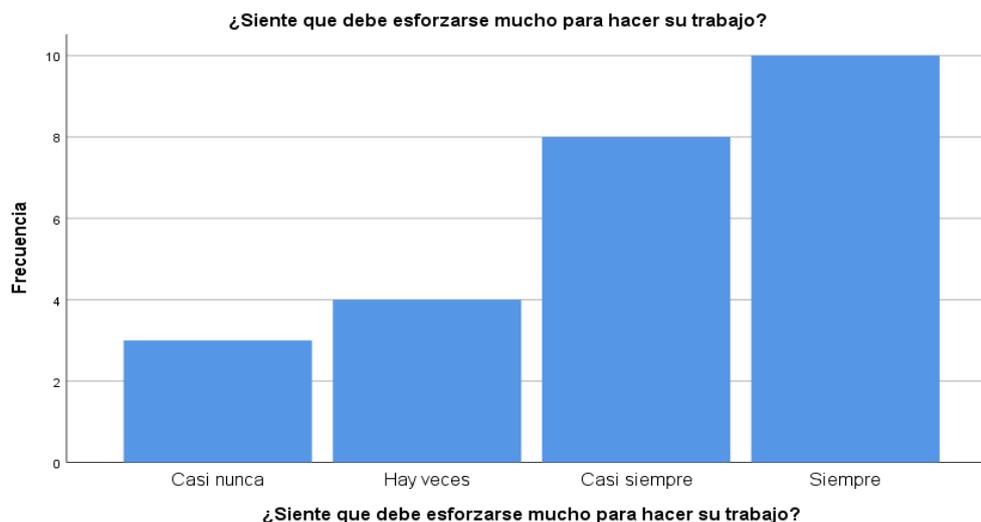
Tabla 18: Horas de trabajo durante el día de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Casi nunca	3	12,0	12,0
Hay veces	4	16,0	16,0
Válido Casi siempre	8	32,0	32,0
Siempre	10	40,0	40,0
Total	25	100,0	100,0

Análisis

En la tabla 18 y figura 20, se ha investigado si los docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020 sienten que deben esforzarse mucho para hacer su trabajo, afirmaron, siempre 40%, casi siempre 32%, hay veces 16%, y casi nunca 12%.

Figura 20: Horas de trabajo durante el día de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020



¿Usted cree que el nivel de aprendizaje de los estudiantes es bueno?

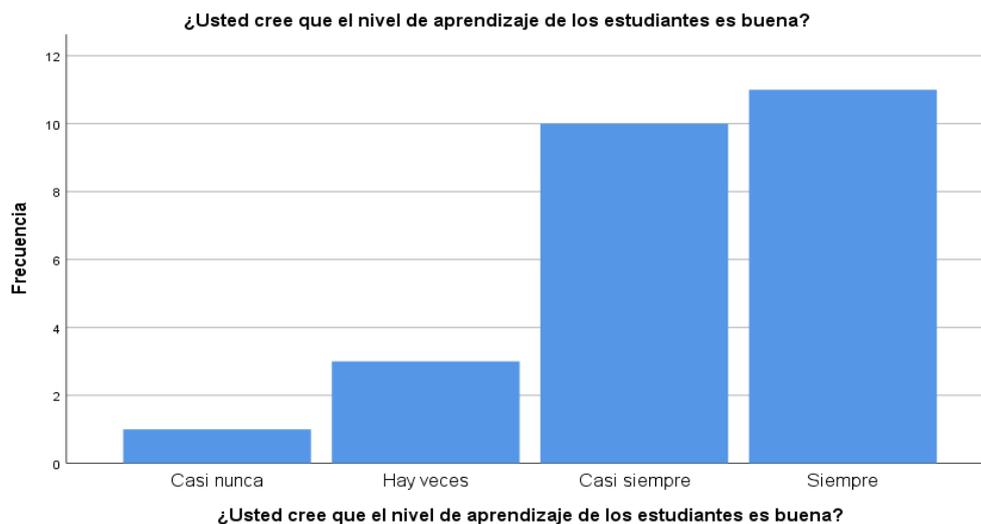
Tabla 19: Nivel de aprendizaje de estudiantes de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Casi nunca	1	4,0	4,0
Hay veces	3	12,0	12,0
Válido Casi siempre	10	40,0	40,0
Siempre	11	44,0	44,0
Total	25	100,0	100,0

Análisis

En la tabla 19 y figura 21, se ha preguntado a los docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020 si creen que el nivel de aprendizaje de los estudiantes es bueno, respondieron, siempre 44%, casi siempre 40%, hay veces 12%, y casi nunca 4%.

Figura 21: Nivel de aprendizaje de estudiantes de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020



¿Usted cree que la formación profesional y capacidades de los docentes es buena?

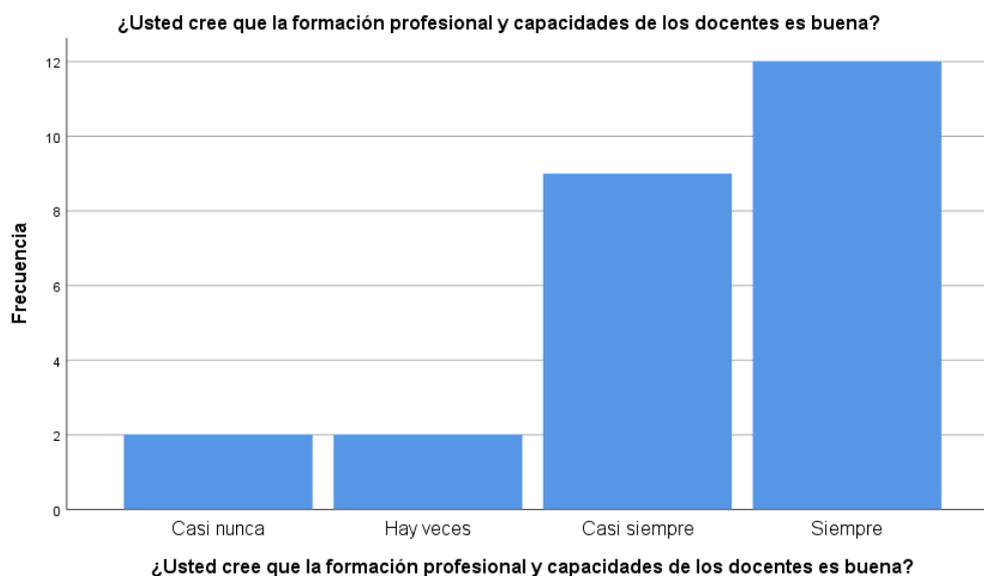
Tabla 20: Formación profesional y capacidades de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Casi nunca	2	8,0	8,0
Hay veces	2	8,0	8,0
Válido Casi siempre	9	36,0	36,0
Siempre	12	48,0	48,0
Total	25	100,0	100,0

Análisis

En la tabla 20 y figura 22, se ha indagado si los docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020 creen que la formación profesional y capacidades de los docentes son buenas, afirmaron, siempre 48%, casi siempre 36%, hay veces 8%, y casi nunca 8%.

Figura 22: Formación profesional y capacidades de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020



¿Usted cree que el nivel de servicios educativos de deporte y esparcimiento es bueno?

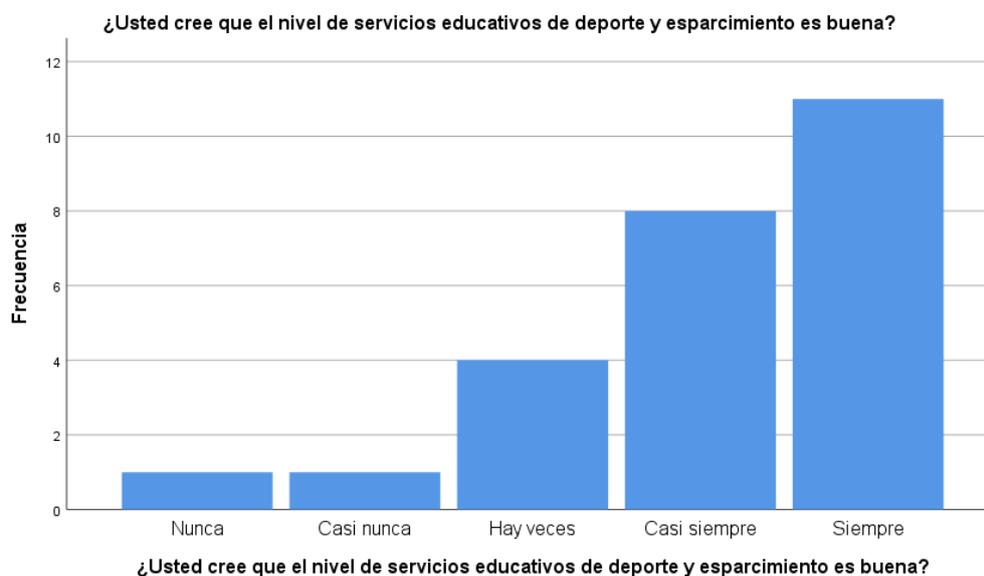
Tabla 21: Valoración del nivel de servicios educativos de deporte y esparcimiento de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	1	4,0	4,0
Casi nunca	1	4,0	4,0
Hay veces	4	16,0	16,0
Casi siempre	8	32,0	32,0
Siempre	11	44,0	44,0
Total	25	100,0	100,0

Análisis

En la tabla 21 y figura 23, se ha consultado a los docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020 si creen que el nivel de servicios educativos de deporte y esparcimiento es bueno, contestaron, siempre 44%, casi siempre 32%, hay veces 16%, casi nunca 4% y nunca 4%.

Figura 23: Valoración del nivel de servicios educativos de deporte y esparcimiento de docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020



5.2. Resultados inferenciales

5.2.1. Prueba de normalidad

H_0 : Los datos analizados no tienen una distribución Normal

H_1 : Los datos analizados siguen una distribución Normal

Nivel de confianza de 5%

Tabla 22: Prueba de Normalidad Shapiro Wilks para una muestra

Prueba de normalidad ^{a,c,d}							
DesempeñoP	Kolmogorov-Smirnov ^b			Shapiro-Wilk			Sig.
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.	
FatigaTotal	1	,219	3	.	,987	3	,780
	2	,385	3	.	,750	3	,000
	3	,298	4	.	,849	4	,224
	4	,316	5	,114	,794	5	,072
	5	,157	7	,200*	,956	7	,787

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

a. FatigaTotal es constante cuando DesempeñoP = 3. Se ha omitido.

b. Corrección de significación de Lilliefors

c. FatigaTotal es constante cuando DesempeñoP = 4. Se ha omitido.

d. FatigaTotal es constante cuando DesempeñoP = 5. Se ha omitido.

Del cálculo de la prueba, se puede apreciar que el valor $p =$ es menor a $\alpha = 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, en tanto los datos analizados siguen una distribución Normal, eso nos lleva a utilizar el estadístico no paramétrico del coeficiente de correlación RHO de Spearman para contrastar la hipótesis.

5.2.2. Contrastación de la hipótesis general

H_0 : No es cierto que a mayor fatiga laboral menor desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa San Pedro 5050 de la Ciudad del Callao, Lima 2019-2020

H_1 : A mayor fatiga laboral menor desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa San Pedro 5050 de la Ciudad del Callao, Lima 2019-2020

Nivel de confianza 5%

Estadístico: coeficiente de correlación RHO de Spearman (tabla 23)

Tabla 23: *Correlación de la fatiga laboral y desempeño profesional*

			FatigaTotal	DesempeñoP
Rho de Spearman	FatigaTotal	Coeficiente de correlación	1,000	,610**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	25	25
DesempeñoP	DesempeñoP	Coeficiente de correlación	,610**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	25	25

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

Resultado

El cálculo nos muestra que el p -valor = 0,001 tiene un coeficiente de correlación RHO de Spearman = 0,610; lo que nos hace decidir siendo $p < 0,05$

se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por tanto: a mayor fatiga laboral menor desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa San Pedro 5050 de la Ciudad del Callao, Lima 2019-2020, demostrado con el estadístico de prueba RHO de Spearman cuyo coeficiente es de 0,610 calificándose como una correlación positiva moderada, creemos que el resultado observado refleja una asociación directa entre variables, con lo cual se puede inferir que los docentes de la IE San Pedro 5050, tienen mermado su desempeño considerando que de alguna u otra forma se sienten presionados por la demanda mental, rendimiento, frustración, falta de energía, cansancio físico, discomfort físico y altos niveles de responsabilidad.

5.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 1

H₀: No es cierto que a mayor carga mental menor al desempeño profesional

H₁: A mayor carga mental menor desempeño profesional

Nivel de confianza 5%

Estadístico: coeficiente de correlación RHO de Spearman (tabla 24)

Tabla 24: *Correlación de carga mental y desempeño profesional*

			FatigaCM	DesempeñoP
Rho de Spearman	FatigaCM	Coeficiente de correlación	1,000	,339
		Sig. (bilateral)	.	,098
		N	25	25
DesempeñoP	DesempeñoP	Coeficiente de correlación	,339	1,000
		Sig. (bilateral)	,098	.
		N	25	25

Resultado

Del cálculo efectuado se ha obtenido el p-valor = 0,098 con un coeficiente de correlación RHO de Spearman = 0,339; esto nos conduce a deducir que siendo $p > 0,05$ se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, por tanto: no es cierto que a mayor carga mental menor desempeño profesional, al alcanzar el estadístico de prueba RHO de Spearman cuyo coeficiente es de 0,339 determinándose que corresponde a una correlación positiva baja, el resultado estimado encontró que no tienen una asociación directa entre dimensiones, entonces se puede colegir que la carga mental no se asocia al esfuerzo, a la calidad de aprendizaje, a la calidad del docente o a los espacios educativos en docentes de la IE San Pedro 5050, es probable que el desempeño no dependa de la carga mental, dado que es una acción personal.

5.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 2

H_0 : No es cierto que a mayor carga física menor desempeño profesional

H_1 : A mayor carga física menor desempeño profesional

Nivel de confianza 5%

Estadístico: coeficiente de correlación RHO de Spearman (tabla 25)

Tabla 25: *Correlación de carga física y desempeño profesional*

		FatigaCF	DesempeñoP
Rho de Spearman	FatigaCF	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,624**
		N	,001
DesempeñoP	DesempeñoP	Coeficiente de correlación	25
		Sig. (bilateral)	25
		N	,624**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	25

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

Resultado

En esta ocasión, la medición nos lleva a presentar que el p-valor = 0,001 y obteniendo un coeficiente de correlación RHO de Spearman = 0,624; esto nos conduce a deducir que el valor de $p < 0,05$ nos lleva a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, por ello se indica que: a mayor carga física menor desempeño profesional, determinado por el estadístico de prueba RHO de Spearman al obtener un coeficiente es de 0,624; eso distingue una correlación positiva moderada, en ese sentido, la carga física tiene una asociación directa entre dimensiones, en dicha razón la carga física se asocia al esfuerzo, a la calidad de aprendizaje, a la calidad del docente o a los espacios educativos en docentes de la IE San Pedro 5050, el desempeño profesional depende la carga física, la congruencia de la actividad física, aun cuando la labor docente puede conjugar con elementos digitales, pero se hace necesario los movimientos corporales supeditado al consumo de energía.

5.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 3

H₀: No es cierto que a mayor carga laboral menor desempeño profesional

H₁: A mayor carga laboral menor desempeño profesional

Nivel de confianza 5%

Estadístico: coeficiente de correlación RHO de Spearman (tabla 26)

Tabla 26: *Correlación de carga laboral y desempeño profesional*

		FatigaCL	DesempeñoP
Rho de Spearman	FatigaCL		
	Coeficiente de correlación	1,000	,705**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	25	25
DesempeñoP	Coeficiente de correlación	,705**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	25	25

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

Resultado

Al medir la carga laboral y el desempeño profesional, obtenemos el p-valor = 0,000 y el valor del coeficiente de correlación RHO de Spearman es = 0,705; lo cual nos hace suponer que siendo el $p < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y se aceptamos la hipótesis del investigador, por tanto, se establece que hay un sentido en que a mayor carga laboral menor es el desempeño profesional, el estadístico de prueba RHO de Spearman confirma un coeficiente de correlación de 0,705; es decir hay una correlación positiva alta, la carga laboral como actividad principal de los docentes se asocian directamente con el esfuerzo, la calidad de aprendizaje, la calidad del docente y los espacios educativos en docentes de la IE San Pedro 5050, el desempeño profesional depende la carga laboral, trabajo que es función principal en la IE San Pedro.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Determinar la manera en que la fatiga laboral está asociado al desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa San Pedro 5050 de la Ciudad del Callao durante el 2019-2020 nos llevó a efectuar el cálculo del coeficiente de correlación RHO de Spearman = 0,610 cuyo valor nos lleva a calificar una correlación positiva moderada (61%), el resultado observado fue establecido con evidencia empírica, estadísticamente el desempeño profesional se encuentra asociado a los elementos de demanda mental, cumplir rendimientos esperados, frustración, falta de energía, cansancio físico, discomfort físico y altos niveles de responsabilidad, en el período de estudio 2019-2020, las ocurrencias de la nueva realidad, variaron las condiciones de trabajo; sin embargo, los factores en estudio tienen la misma trascendencia.

El primer objetivo específico planteado para establecer la forma en que la carga mental se asocia al desempeño profesional fue demostrado con el cálculo del coeficiente de correlación RHO de Spearman = 0,339; correspondiendo a una correlación positiva baja, el resultado encontró que no tienen una asociación directa, se puede inferir que la carga mental no se asocia al esfuerzo, a la calidad de aprendizaje, a la calidad del docente o a los espacios educativos, existen otros factores para determinar el desempeño profesional en su totalidad.

Respecto al segundo objetivo específico planteado sobre establecer como la carga física se asocia al desempeño profesional, el coeficiente de correlación RHO de Spearman = 0,624 nos condujo a la obtención de una correlación positiva moderada, la carga física tiene una asociación directa en el desempeño profesional, los factores analizados de la carga física y la congruencia de la actividad física si se incrementan, hace que el desempeño disminuya.

El tercer objetivo específico planteó establecer el sentido en que la carga laboral se asocia al desempeño profesional, y al medir el coeficiente de correlación RHO de Spearman es = 0,705 determina una correlación positiva alta, la carga laboral como actividad principal de los docentes se asocia directamente con el esfuerzo, la calidad de aprendizaje, la calidad del docente y los espacios educativos, los docentes se vieron en la condición de realizar mayor esfuerzo para realizar su actividad pedagógica, su preparación como agente educacional debe mantener su calidad para el cual requiere dedicación en su adiestramiento, sea de orden académico o de habilidades técnico pedagógicas.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

Del estudio psicométrico de (Fernández Puig, 2014) sobre la salud docente, donde se demuestra que las múltiples tareas asignadas generan cansancio físico y mental, también contribuye en el desarrollo integral del educando, facilitan su crecimiento, algo que se asemeja a lo encontrado en la presente investigación donde se ha asociado la fatiga laboral con el desempeño

profesional, es pertinente el tema de la labor docente, se analiza como un ser integral con sus particularidades en sus funciones físicas y mentales que están condicionando la práctica docente, naturalmente hay nuevos factores que la realidad del año 2020 está generando, el rol docente ya no es solo transmitir conocimientos, trasmite valores para el cual debe estar en condiciones físicas y mentales adecuadas.

El estrés laboral y el síndrome de burnout en docentes cubanos, hallado en el estudio descriptivo de (Oramas Viera, 2013) determinó que tenían estrés y síndrome de burnout en referencia a una alta carga laboral y agotamiento emocional fue significativo, el componente edad fue un factor directo del estrés y el componente género masculino tuvo una diferencia evidente en el nivel de rendimiento que se vio afectado; en nuestras indagaciones, se observa que una demanda mental alta, las frustraciones, la falta de energía, cansancio físico, el discomfort o ansiedad determinan un descenso en el nivel del desempeño profesional, concordante con lo encontrado en el estudio señalado.

En el estudio realizado por (Mérida Lejá, 2018) sobre la evaluación del desempeño docente en el sector público bajo factores de medición del desempeño con la periodicidad del desarrolla de la actividad docente, asumir responsabilidades con las tareas o la implementación de mecanismos de retroalimentación, hacen que los resultados del desempeño se encuentran bajo infinidad de factores que se pueden analizar cuando se trata de la docencia como un agente de desarrollo y de cambio en los estudiantes, independientemente de

las condiciones en que los docentes realizan sus labores, en la presente investigación se ha determinado que la fatiga laboral no es algo que se puede pasar por alto, incide en los resultados de la función pedagógica.

En la investigación realizada por (Paiva Flores, 2017), quien presenta un plan de control de fatiga del campo de la ergonomía, es un factor que implica la prevención de la fatiga que puede conducirnos a actitudes no previstas generando accidentes o distorsiones en las funciones asignadas, el estudio concluye que la fatiga laboral tiene implicancias directas en la labor personal, es un aspecto que se presenta habitualmente a partir del desarrollo de la carga de trabajo, condiciones que pueden conducir a una incapacidad temporal, en referencia al presente estudio, existen factores comunes sobre de análisis, la carga mental, carga física y la carga laboral determinan mayor o menor desempeño en la actividad profesional, por tanto hay similitud en los resultados.

El estrés laboral en docentes bajo el criterio de condición laboral, estado civil, situación económica, género y los años de servicio tienen una relativa relación no es trascendente siendo análogo a la fatiga laboral presentado por (Cuba Lozano, 2019), se ha logrado resultados parecidos, la relativa asociación entre la fatiga laboral y el desempeño profesional con correlación positiva moderada; mientras (Aguilar López, 2018) logró probar que la motivación es relevante en el rendimiento laboral, la influencia es positiva. Es de verse que otro factor importante analizado por (Monrroy Almonte, 2012) respecto al desempeño docente y el rendimiento académico de los educandos, condujo a evidenciar que

existe una relación positiva entre los promedios del desempeño docente en relación a los niveles de rendimiento académico, en el fondo, el objetivo superior es el cumplimiento en la formación educativa.

6.3. Responsabilidad ética de la información del autor de la investigación

Creemos que un tema de suma importancia es la responsabilidad profesional, ya que se trata de las buenas prácticas en la actividad que corresponda, por ello, es preciso señalar que la información incorporada en la presente investigación, ha sido producto del trabajo de campo y análisis de datos que se ha obtenido de los docentes de la I.E. San Pedro 5050 de la Provincia Constitucional del Callao, Lima 2019-2020 con su participación libre y voluntaria que se tuvo acceso, como ex integrante de la plana docente de la citada institución, por lo que declaro que la información es fehaciente y veraz, corresponde a datos del segundo semestre 2019 y primer semestre 2020, por lo que la situación de la emergencia sanitaria, no estuvo al alcance en su totalidad.

VII. CONCLUSIONES

La hipótesis general sobre la fatiga laboral y su asociación directa frente al desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa San Pedro 5050 de la Ciudad del Callao, Lima 2019-2020 tiene una correlación positiva moderada con una probabilidad de $RHO = 0,610$; por tanto, la evidencia empírica nos lleva a deducir que el desempeño profesional se encuentra asociado a los elementos de demanda mental, cumplir rendimientos esperados, frustración, falta de energía, cansancio físico, disconfort físico y altos niveles de responsabilidad

La primera hipótesis específica referido a si la carga mental se asocia directamente al desempeño profesional, la evidencia empírica a través de la herramienta estadística del coeficiente $RHO = 0.339$ nos lleva a deducir que hay una correlación positiva baja, la carga mental no se asocia directamente al esfuerzo, a la calidad de aprendizaje, a la calidad del docente o a los espacios educativos.

La segunda hipótesis específica respecto a establecer como la carga física se asocia directamente al desempeño profesional, nos permitió calcular el coeficiente $RHO = 0.624$ resultando una correlación positiva moderada, es decir, la carga física tiene una asociación directa en el desempeño profesional.

La tercera hipótesis específica nos llevó a establecer el sentido en que la carga laboral se asocia directamente al desempeño profesional, aplicando el coeficiente $RHO = 0.705$ cuyo resultado determina una correlación positiva alta, vale decir, que la carga laboral como actividad principal de los docentes de la IE San Pedro 5050 del Callao durante el 2019-2020, tiene una asociación directa

con el esfuerzo, la calidad de aprendizaje, la calidad del docente y los espacios educativos.

VIII. RECOMENDACIONES

Enfatizar ante los directivos de la Institución Educativa San Pedro 5050 de la Ciudad del Callao, que la fatiga laboral es un factor que está asociado al desempeño profesional de los docentes por lo que es necesario que se tome en cuenta para medir en forma periódica su incidencia y evitar un descenso en el desempeño docente.

Siendo un tema relativo, la carga mental tiene una correlación positiva baja frente al desempeño profesional, sin embargo, tanto docentes como directivos no deben descuidar la salud emocional.

Se recomienda a los Directivos de la I.E. San Pedro 5050 del Callao que la carga física debe ser dosificada en los programas y actividades pedagógicas porque se encuentra una asociación directa con el desempeño profesional.

Los docentes y Directivos de la I.E. San Pedro 5050 del Callao, deben mantener los niveles de responsabilidad, las horas de trabajo por día no deben excederse los límites de estándares académicos nacionales, dado que la carga laboral se asocia directamente al desempeño profesional.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar López, F. (2018). *Influencia de la motivación en el rendimiento laboral del personal de la empresa inversiones leña y sabor S.A.C, Lima, 2018.*
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3651/INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSIONES LEÑA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campillo, M. (2016). *Prospectiva: Cómo hacer un plan de vida.* LinkedIn.Com.
<https://es.linkedin.com/pulse/prospectiva-cómo-hacer-un-plan-de-vida-michelle-campillo>
- Collins, H. (2012). *Discomfort definición y significado.* Diccionario Inglés Collins. HarperCollins Publishers Limited.
<https://www.collinsdictionary.com/es/diccionario/ingles/discomfort>
- Complutense Madrid, U. (2013). *Fatiga Laboral: Conceptos y Prevención.*
- Corv, A. (2018). *Carga Laboral. Derecho laboral. Sociedad.*
<https://es.scribd.com/document/105132764/CARGA-LABORAL>
- CROEM, C. R. de O. E. de M. (2018). *Carga de trabajo: definición de carga física y mental.* <https://portal.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>
- Cuba Lozano, R. N. (2019). *Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo.*
http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5365/T010_4370295_3_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Departamento de Asuntos Económicos, N. U. (2009). Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU). In *Informes estadísticos Serie M* (Issue 4, pp. 1–346).
- Ecu-Red, E. (2019). *Desempeño laboral*. Discusión: Desempeño Laboral. https://www.ecured.cu/Desempeño_laboral
- Feliz, D. (2017). *Escuela de Organización Industrial EOI: Espacio Educativo*. Blogs EOI. <https://www.eoi.es/blogs/gestioneducativa/2017/02/26/espacio-educativo-2/>
- Fernández Puig, V. (2014). *Evaluación de la salud laboral docente: estudio psicométrico del cuestionario de salud docente*. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/283976/TESIS_14-7-14.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fundación Endesa, E. (2014). *¿Qué es la energía? Concepto de energía y sus tipos*. <https://www.fundacionendesa.org/es/recursos/a201908-que-es-la-energia>
- Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, F. (2015). *Carga mental – Riesgos Laborales*. FeSP-UGT . Federación de Enseñanza y Servicios Públicos de La Unión General de Trabajadores. <https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-psicosociologia/carga-mental/>
- García Fajardo, Fernando., Fonseca Grandón, Gonzalo., & Concha Gfell, L. (2015). Aprendizaje y rendimiento académico en educación superior: un estudio comparado. *Revista Electrónica “Actualidades Investigativas En*

Educación, 15, número, 1–27.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15517/aie.v15i3.21072>

González de Marco, V. (2013). *Por qué tenemos cansancio Físico y Mental? Cuáles son los síntomas?* El Blog de Viviana González, la Opinión de Málaga. <https://www.laopiniondemalaga.es/blogs/el-blog-de-viviana-gonzalez-de-marco/por-que-tenemos-cansancio-fisico-y-mental-cuales-son-los-sintomas.html>

Hernández Sampieri, Roberto. Fernández Collado, Carlos. Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Mc Graw Hill, Ed.; 6 ta.). JEC. www.elosopanda.com/%7Cjamespoetrodriguez.com

Instituto de Estadística, U. (2013). *Clasificación internacional normalizada de la educación.*

ISOtools, E. (2017). *La calidad en la educación: principales conceptos.* <https://www.isotools.org/2017/03/25/la-calidad-en-la-educacion-principales-conceptos/>

Ladino Díaz, H., & Rojas Fierro, L. L. (2019). *Modelo de medición de fatiga laboral para el personal de la salud en IPS privadas de Colombia* [Universidad del Rosario]. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/19934/LadinoDiaz-Henry-2019.pdf?sequence=16&isAllowed=y>

López Rodríguez, J. F. (2018). *Rendimiento - Qué es, definición y concepto | Economipedia.* Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/rendimiento.html>

- Marques Graells, P. (2000). *Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación*. 1–12.
- Martínez Molina, Alexandra., & Teodora Nistor, Agustín. (2012). Dimensiones de la Calidad Docente. *Jornada RED-U, UA 2012*, 1–6. https://red-u.org/wp-content/uploads/2014/02/REDU_UEM_2012-1.pdf
- Mérida Lejá, V. E. (2018). *Evaluación del desempeño docente en el sector público*. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/09/Merida-Veronica.pdf>
- Monrroy Almonte, M. (2012). *Desempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una Institución Educativa de Ventanilla - Callao*.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1220/1/2012_Monrroy_D
esempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una institución educativa de Ventanilla-Callao.pdf
- Naciones Unidas, C. de E. (2015). *Informe del Grupo de Expertos en Clasificaciones Estadísticas Internacionales*.
<https://unstats.un.org/unsd/statcom/doc15/2015-32-Classifications-S.pdf>
- Navarro, F. (2016). *La fatiga laboral. Rendimiento laboral del trabajador*. Revista Digital INESEM. <https://revistadigital.inesem.es/gestion-integrada/la-fatiga-laboral/>
- Navarro, F. (2019). *La fatiga laboral. Rendimiento laboral del trabajador*. Revista Digital INESEM. <https://revistadigital.inesem.es/gestion-integrada/la-fatiga-laboral/>

- Nieto Martín, Santiago., & Pérez Serrano, G. (1994). Estudio e investigaciones sobre rendimiento académico (1970-1990) análisis estadístico y bibliométrico. *Revista Española de Pedagogía*, LII, Nro., 1–27. <https://core.ac.uk/download/pdf/224732568.pdf>
- Oramas Viera, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. http://tesis.sld.cu/FileStorage/000206-3BE1-ORAMAS_VIERA.pdf
- Paiva Flores, J. C. (2017). *Propuesta de un plan de control de fatiga para los trabajadores de la Empresa Minera Arirahua*. http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/956/1/Juan_Paiva_Tesis_Titulo_Profesional_2017.pdf
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493–505. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Randstard, R. (2019). *Jornada laboral y horarios*. Monster.Es. <https://www.monster.es/orientacion-laboral/articulo/jornada-laboral-y-horarios>
- Real Academia Española, R. (2014). Diccionario de la lengua española. In *Diccionario de la lengua española* (23 Edic.). Asociación de Academias de la Lengua Española. <https://dle.rae.es/esfuerzo>

- Reyno Momberg, M. (2006). *Niveles de la Responsabilidad Social Empresarial*. Eumed. [https://www.eumed.net/libros-gratis/2008c/436/Niveles de la responsabilidad social empresarial.htm](https://www.eumed.net/libros-gratis/2008c/436/Niveles_de_la_responsabilidad_social_empresarial.htm)
- Rodríguez Camón, E. (2016). *¿Qué es la frustración y cómo afecta a tu vida?* Psicología y Mente. <https://psicologiaymente.com/psicologia/frustracion>
- Sebastián García, Olga., & del Hoyo Delgado, Angeles. (2002). *Documentos divulgativos: la carga mental de trabajo*. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>
- Toledo Díaz de León, M. en E. N. (2010). *Población y muestra*. 1–67. <https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>
- UNID, U. I. para el D. (2014). *Teorías del aprendizaje*. [http://biblioteca.iplacex.cl/RCA/El conductismo. Teorías conductistas y educación.pdf](http://biblioteca.iplacex.cl/RCA/El%20conductismo.%20Teor%C3%ADas%20conductistas%20y%20educaci%C3%B3n.pdf)
- Valencia Arras, A. K. (2014). *Competencias en TIC, rendimiento académico y satisfacción de los estudiantes de la maestría en Administración en la modalidad presencial y virtual de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Diferencias por género*. https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/124240/DDOMI_ValenciaArrasAnnaKarina_Tesis.pdf;jsessionid=53D24262DFE113481974C472A77A2BF3?sequence=1

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: "FATIGA LABORAL Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SAN PEDRO 5050 DEL CALLAO, LIMA 2019"

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODO DE INVESTIGACIÓN
¿De qué manera la fatiga laboral está asociado al desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa San Pedro 5050 de la Ciudad del Callao, Lima 2019-2020?	Determinar la manera en que la fatiga laboral está asociado al desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa San Pedro 5050 de la Ciudad del Callao, Lima 2019-2020	La fatiga laboral está asociado directamente al desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa San Pedro 5050 de la Ciudad del Callao, Lima 2019-2020	Variable de estudio			Tipo
			Fatiga Laboral	Carga mental	Demanda mental	Básico
					Rendimiento	Nivel
					Frustración	Explicativa causal
				Carga física	Falta de energía	Diseño
					Cansancio físico	Descriptivo correlacional
					Disconfort físico	
			Carga laboral	Niveles de responsabilidad	Población muestra 25 docentes de la IE 5050	
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	Variable de asociación		Horas de trabajo x día	
¿De qué forma la carga mental se asocia al desempeño profesional?	Establecer la forma en que la carga mental se asocia al desempeño profesional	La carga mental se asocia directamente al desempeño profesional	Desempeño Profesional		Esfuerzo	
				Metas prospectivas	Calidad de aprendizaje	Técnica
					Calidad docente	Encuesta
¿Cómo se asocia la carga física al desempeño profesional?	Establecer como la carga física se asocia al desempeño profesional	La carga física se asocia directamente al desempeño profesional			Espacios educativos	Instrumento
						Cuestionario de encuesta
						Método
¿En qué sentido la carga laboral se encuentra asociada al desempeño profesional?	Establecer el sentido en que la carga laboral se asocia al desempeño profesional	La carga laboral se asocia directamente al desempeño profesional	Intervinientes			Hipotético deductivo
			Institución Educativa San Pedro 5050 del Callao, Lima 2019			

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

El presente cuestionario escala tipo Likert está dirigido a docentes de la Institución Educativa San Pedro 5050 del Callao, Lima 2019-2020. Marque con una X solo una de las alternativas. Todas las preguntas deben ser respondidas. Los valores a considerar son:

A	=	Siempre	5
B	=	Casi siempre	4
C	=	Hay veces	3
D	=	Casi nunca	2
E	=	Nunca	1

VARIABLE X: FATIGA LABORAL

Carga mental						
N°	Ítems	5	4	3	2	1
1	¿para realizar sus actividades laborales requiere mucho esfuerzo mental?					
2	¿Siente pesadez en la cabeza?					
3	¿Siente dificultad para pensar?					
4	¿Usted cree que le exigen mucho rendimiento?					
5	¿Se siente inseguro o poco firme al estar en el trabajo?					
6	¿Está nervioso?					
7	¿Le falta confianza en sí mismo?					
Carga física						
8	¿Le cuesta trabajo mantener el cuerpo en buena postura?					
9	¿Se siente mareado?					
10	¿Siente el cuerpo cansado?					
11	¿Tiene cansancio en las piernas?					
12	¿Se siente ansioso?					
13	¿Siente sed continuamente?					
Carga laboral						
14	¿Cree que le han asignado demasiadas responsabilidades?					
15	¿Considera que tiene mucho trabajo con las actividades que debe que realizar?					
16	¿Considera que tiene muchas horas de trabajo durante el día?					
17	¿Siente que debe esforzarse mucho para hacer su trabajo?					

VARIABLE Y: DESEMPEÑO PROFESIONAL

Metas prospectivas					
18	¿Usted cree que el nivel de aprendizaje de los estudiantes es bueno?				
19	¿Usted cree que la formación profesional y capacidades de los docentes es buena?				
20	¿Usted cree que el nivel de servicios educativos de deporte y esparcimiento es bueno?				

Anexo 3: Base de datos de la investigación

Marc a temp oral	Dirección de correo electrónico	Ed ad	Gen ero	Est ado Civi l	Cond ición Labor al	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20
11/11/ 2021 13:14	yvipraco@gmail.com	57	2	1	1	5	4	5	5	5	4	5	2	2	3	5	5	5	2	1	5	5	4	5	3
11/11/ 2021 13:20	torresedith2469@gmail.com	52	1	1	1	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5
11/11/ 2021 13:21	elmajaricipriani70@gmail.com	51	1	1	2	3	3	3	4	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	5	3	2	4
11/11/ 2021 13:22	muchotrigogiovanna@gmail.com	49	1	1	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	2	4	5
11/11/ 2021 13:35	marysabeldr26@gmail.com	34	1	1	2	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4
11/11/ 2021 13:41	rolros0114@gmail.com	50	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4
11/11/ 2021 13:59	yany50@hotmail.com	58	1	1	1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
11/11/ 2021 14:00	lider_oso@hotmail.com	54	2	1	1	4	4	4	4	5	5	4	2	3	2	1	3	2	4	4	2	2	4	4	2
11/11/ 2021 14:08	elmeredu7@gmail.com	51	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
11/11/ 2021 14:11	walterfarfangarate@gmail.com	58	2	1	2	5	2	5	5	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	5	5	4
11/11/ 2021 14:12	urpicha2516@gmail.com	59	1	5	1	5	4	4	5	4	3	1	4	4	2	2	3	4	2	5	4	2	4	4	1
11/11/ 2021 14:18	grisalvatierra2002@yahoo.com	63	1	2	1	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11/11/ 2021 14:31	descajadillo@iesanpedro.edu.pe	65	1	3	1	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5
11/11/ 2021 15:30	mesparza@iesanpedro.edu.pe	53	1	5	2	5	4	5	5	5	3	1	3	4	3	3	2	3	4	4	5	3	4	5	5
11/11/ 2021 20:59	sely595@gmail.com	32	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11/11/ 2021 22:38	jaquisweet17@gmail.com	54	1	1	1	4	3	4	5	1	5	1	4	3	4	5	3	3	2	2	3	3	3	2	3
12/11/ 2021 08:27	vegitanight85@gmail.com	52	2	2	1	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4
12/11/ 2021 09:21	elichambi36@gmail.com	38	1	4	1	5	2	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
12/11/ 2021 09:21	yeangojanamapanduro@gmail.com	35	1	4	2	5	4	5	4	4	2	2	4	5	5	2	3	4	5	4	4	4	5	5	5
12/11/ 2021 09:53	svenegas@iesanpedro.edu.pe	49	2	4	2	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5
12/11/ 2021 11:03	ramosrubene@gmail.com	60	2	2	1	4	5	5	4	5	4	5	2	2	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5
12/11/ 2021 16:15	cruzcervantesbetty@gmail.com	44	1	4	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3
12/11/ 2021 19:24	rumihial2@gmail.com	56	1	1	1	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3
12/11/ 2021 20:03	morajg19@gmail.com	55	2	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
12/11/ 2021 22:46	edummsison23@gmail.com	45	1	1	1	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4



TITULO DE TESIS:

“FATIGA LABORAL Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCION EDUCATIVA SAN PEDRO 5050 DEL CALLAO, LIMA 2019”

JUICIO DE EXPERTO

- 1.-La opinión que usted brinde es personal y sincera
2.-Marque con un aspa (X) dentro del cuadro de validación solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario

1: Nunca 2: Casi nunca 3: Hay veces 4: casi siempre 5: Siempre

Muchas gracias por su respuesta

No	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
2	Objetividad Permite medir hechos observables				X	
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4	Organización Presentación Ordenada					X
5	Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6	Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos				X	
7	Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos				X	
8	Coherencia Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	Metodología La estrategia responde al propósito de la Investigación					X
10	Aplicación Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:	Procede su Aplicación	X
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan	
	No procede su aplicación	

Apellidos y nombres del Juez experto: Torres Camargo Victor Raul

Firma:

N° Celular: 999 939 457

Grado Académico del Juez Experto: Maestro en administración estratégica de empresas



TITULO DE TESIS:

“FATIGA LABORAL Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCION EDUCATIVA SAN PEDRO 5050 DEL CALLAO, LIMA 2019”

JUICIO DE EXPERTO

- 1.-La opinión que usted brinde es personal y sincera
2.-Marque con un aspa (X) dentro del cuadro de validación solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario

1: Nunca 2: Casi nunca 3: Hay veces 4: casi siempre 5: Siempre

Muchas gracias por su respuesta

No	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
2	Objetividad Permite medir hechos observables				X	
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4	Organización Presentación Ordenada				X	
5	Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6	Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos				X	
7	Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos				X	
8	Coherencia Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems				X	
9	Metodología La estrategia responde al propósito de la Investigación				X	
10	Aplicación Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:	Procede su Aplicación	SI
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan	
	No procede su aplicación	

Apellidos y nombres del Juez experto: Tarazona Padilla Julio Wilmer

Firma: _____

N° Celular: 995446144

Grado Académico del Juez Experto: MAESTRO EN PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN. JULIO TARAZONA PADILLA.



TITULO DE TESIS:

“FATIGA LABORAL Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCION EDUCATIVA SAN PEDRO 5050 DEL CALLAO, LIMA 2019”

JUICIO DE EXPERTO

- 1.-La opinión que usted brinde es personal y sincera
2.-Marque con un aspa (X) dentro del cuadro de validación solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario

1: Nunca 2: Casi nunca 3: Hay veces 4: casi siempre 5: Siempre

Muchas gracias por su respuesta

No	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
2	Objetividad Permite medir hechos observables				X	
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4	Organización Presentación Ordenada					X
5	Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6	Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos				X	
7	Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos				X	
8	Coherencia Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	Metodología La estrategia responde al propósito de la Investigación					X
10	Aplicación Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:	Procede su Aplicación	X
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan	
	No procede su aplicación	

Apellidos y nombres del Juez experto: Durán Herrera Víctor Hugo

Firma: 
N° Celular: 953297802
Grado Académico del Juez Experto: Doctor en administración