



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Educación

Escuela Profesional de Educación Secundaria en Ciencias Sociales y Turismo

**Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Luis Fabio
Xammar Jurado, nivel secundario, Santa María, 2021**

Tesis

**Para optar el Título Profesional de Licenciado en Educación Nivel Secundaria
Especialidad: Ciencias Sociales y Turismo**

Autores

Royer José Trujillo Sifuentes
Dudu Danilo Villanueva Quispe

Asesor

M(o). Jorge Luis Bravo Granados

**Huacho – Perú
2023**



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

FACULTAD DE EDUCACIÓN ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS SOCIALES Y TURISMO

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Dudu Danilo Villanueva Quispe	70496064	23 /11/2023
Royer José Trujillo Sifuentes	74031689	23/11/ 2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Jorge Luis Bravo Granados	15586171	0000-0001-8753-9188
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Antolina Leon Hichpas	07662228	0000-0001-6925-9633
Félix Gilberto Ormeño Flores	21410062	0000-0002-1095-3695
Roberto Carlos Loza Landa	15760787	0000-0002-9883-1130

ESTRES LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	18%	5%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Privada San Pedro	2%
	Trabajo del estudiante	
2	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru	1%
	Trabajo del estudiante	
3	www.semanticscholar.org	1%
	Fuente de Internet	
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	1%
	Trabajo del estudiante	
5	repositorio.uancv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	repositorio.upagu.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
7	Submitted to Universidad Católica San Pablo	1%
	Trabajo del estudiante	
8	lareferencia.info	1%
	Fuente de Internet	

TESIS:

**ESTRES LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION
EDUCATIVA LUIS FABIO XAMMAR JURADO, NIVEL SECUNDARIO,
SANTA MARIA, 2021.**

AUTORES

**ROYER JOSÉ TRUJILLO SIFUENTES
DUDU DANILO VILLANUEVA QUISPE**

ASESOR

M(O) JORGE LUIS BRAVO GRANADOS

JURADO EVALUADOR

**DRA. LEÓN HICHPAS ANTOLINA
PRESIDENTE**

**M(O). ORMEÑO FLORES FELIX GILBERTO
SECRETARIO**

**M(O). LOZA LANDA, ROBERTO CARLOS
VOCAL**

DEDICATORIA

A Dios por guiar nuestros pasos en todo momento.

A nuestras familias por su paciencia y comprensión.

Los autores.

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento a todos los individuos que fueron partícipes del crecimiento de este proyecto de suma relevancia para nosotros.

Los autores.

ÍNDICE GENERAL

Resumen	10
Abstrac	11
Introducción.....	12

TÍTULO PRIMERO: ASPECTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática	15
1.2. Formulación del Problema.....	16
1.2.1. Problema General	16
1.2.2. Problemas Específicos.....	16
1.3. Objetivos de la Investigación	17
1.3.1. Objetivo General	17
1.3.2. Objetivos Específicos	17
1.4. Justificación	17
1.5 Delimitaciones	18
1.6 Viabilidad	18

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	19
2.2. Bases Teóricas - Científicas	22
2.3 Bases filosóficas.....	27
2.4 Términos básicos.....	28
2.5 Formulación de la Hipótesis.....	29
2.5.1 Hipótesis General	29
2.5.2 Hipótesis Específica	29
2.6 Operacionalización de las variables	29

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño Metodológico	31
3.1.1 Tipo de Investigación	31
3.1.2 Enfoque.....	31
3.2 Población y Muestra	32
3.3 Operacionalización de las Variables.....	32
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	32

3.4.1. Técnicas a emplear	32
3.4.2. Descripción de los Instrumentos.....	34
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	34
3.5.1 Procesamiento manual	34
3.5.2. Validez.....	34
3.5.3 Procesamiento electrónico.....	34
3.5.4 Técnicas estadísticas.....	34

TÍTULO SEGUNDO: ASPECTOS PRÁCTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO IV: LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados y discusión de los instrumentos de investigación	37
4.1.1 Análisis estadísticos de la variable 1	37
4.1.2 Análisis estadístico de la variable 2	41
4.1.3 Prueba de hipótesis	46
4.1.4 Discusión de los resultados.....	55

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1 Conclusiones	57
2 Recomendaciones.....	58

FUENTES DE INFORMACIÓN

Fuentes Bibliográficas	59
Fuentes hemerográficas	59
Fuentes Electrónicas	59

ANEXOS

Anexo 1.....	62
Anexo 2.....	63
Anexo 3.....	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la <i>Variable 1 Estrés laboral</i>	28
Tabla 2. Operacionalización de la <i>Variable 2 Desempeño docente</i>	29
Tabla 3. Población y muestra.....	32
Tabla 4. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.....	35
Tabla 5. Dimensión Cansancio emocional.....	36
Tabla 6. Dimensión Despersonalización.....	36
Tabla 7. Dimensión Reducida realización personal	38
Tabla 8. Resumen Variable 1.....	39
Tabla 9. Dimensión Concreción pedagógica	40
Tabla 10. Dimensión Dominio pedagógico	41
Tabla 11. Dimensión Relaciones interpersonales.....	42
Tabla 12. Dimensión Informe de resultados	43
Tabla 13. Resumen Variable 2.....	44
Tabla 14. Tabla de frecuencias – Estrés laboral.....	45
Tabla 15. Tabla de frecuencias – Desempeño docente	45
Tabla 16. Pruebas de Chi Cuadrado – Estrés laboral – Desempeño docente	46
Tabla 17. Tabla de frecuencias	47
Tabla 18. Pruebas de Chi Cuadrado – Estrés laboral – Concreción pedagógica.....	47
Tabla 19. Tabla de frecuencias	48
Tabla 20. Pruebas de Chi Cuadrado – Estrés laboral – Dominio pedagógico.....	48
Tabla 21. Tabla de frecuencias	49
Tabla 22. Pruebas de Chi Cuadrado – Estrés laboral – Relaciones interpersonales.....	49
Tabla 23. Tabla de frecuencias	50
Tabla 24. Pruebas de Chi Cuadrado – Estrés laboral – Informe de resultados	50
Tabla 25. Correlaciones Hipótesis 1	51
Tabla 26. Correlaciones Hipótesis 2.....	52
Tabla 27. Correlaciones Hipótesis 3	52
Tabla 28. Correlaciones Hipótesis 4.....	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dimensión Cansancio emocional	36
Figura 2. Dimensión Despersonalización.....	36
Figura 3. Dimensión Reducida realización personal	38
Figura 4. Resumen Variable 1	39
Figura 5. Dimensión Concreción pedagógica.....	40
Figura 6. Dimensión Dominio pedagógico.....	41
Figura 7. Dimensión Relaciones interpersonales.....	42
Figura 8. Dimensión Informe de resultados	43
Figura 9. Resumen Variable 2	44

RESUMEN

La intención del estudio fue probar la dependencia entre el estrés laboral y desempeño docente en una entidad educativa, 2021; postulándose como variable 1, el estrés laboral y la variable 2, el desempeño docente. Se trabajó bajo una investigación descriptiva, un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo, en una muestra de 103 docentes, aplicándose la encuesta Estrés laboral de Maslach y Jackson, (1986) y la escala de desenvolvimiento docente de Martha Rocío Espichan B. (2016). Se obtuvo como resultado que, el valor de significancia asintótica (0.00) es inferior al grado de significancia ($\alpha=0,05$), admitiéndose la hipótesis alternativa (H_1) y negando la hipótesis nula (H_0), por ende, con los resultados estadísticos, se evidencia que la primera variable tiene incidencia moderada en el desempeño de los profesores en las dimensiones relacionadas a su quehacer pedagógico e interpersonal. En relación con esos resultados, aportamos a la población educativa direccionados a optimizar el trabajo docente y alcanzar los objetivos institucionales.

Palabras clave: Estrés laboral, desempeño docente, concreción pedagógica, dominio pedagógico, relaciones interpersonales.

ABSTRACT

The intention of the study was to test the dependence between work stress and teaching performance in an educational entity, 2021; running as variable 1, work stress and variable 2, teaching performance. We worked under a descriptive investigation, a non-experimental design and a quantitative approach, in a sample of 103 teachers, applying the Maslach and Jackson Work Stress survey, (1986) and the Martha Rocío Espichan B. Teacher Development Scale (2016).)). It was obtained as a result that the value of asymptotic significance (0.00) is lower than the degree of significance ($\alpha=0.05$), admitting the alternative hypothesis (H1) and denying the null hypothesis (H0), finally, with the results statistical data, it is evident that the first variable has a moderate incidence on the performance of teachers in the dimensions related to their pedagogical and interpersonal tasks. In relation to these results, we contribute to the educational population aimed at optimizing teaching work and achieving institutional objectives..

Keywords: Work stress, teaching performance, pedagogical specificity, pedagogical domain, interpersonal relationships.

.

.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, venimos enfrentando la pandemia del COVID 19, la misma que ha perturbado las actividades en todos los rubros, cambios trascendentales en diversos ámbitos, generando estrés y ansiedad en las personas, ya sea por situaciones de salud, trabajo o socialización. En el ambiente laboral, los colaboradores poseen una presión superior debido a las demandas de sus funciones, adicionado a esto, el uso imprescindible de la tecnología ha producido que el desarrollo del trabajo sea más fatigante, produciendo estrés, ansiedad y cansancio, provocando trastornos conductuales a nivel personal y laboral, en tal sentido, nos centraremos en el ámbito educativo, pues es uno de los lugares con mayores componentes estresantes en el presente, puesto que, además de tener que cometer con estándares de nivel educativo, lograr fines de aprendizaje de los escolares, es quien asume directamente compromisos para garantizar las metas institucionales, referente a eso, Herruzo y Moriana (2014) indican que “las raíces del estrés docente se relacionan con la sobrecarga laboral, los conflictos con los colegas, padres y autoridades, además de las políticas educativas” (p. 5)

La investigación que presentamos aborda la problemática para establecer los grados de estrés y su relación con el desempeño pedagógico en la modalidad remota en una institución estatal; con una exploración descriptiva para obtener datos precisos de la dificultad y así, delinear acciones para diagnosticar y atender a docentes con esta problemática, además de concientizar a los docentes que su compromiso es fundamentalmente para mejorar la calidad de la educación, tan necesaria en nuestros días.

Exponemos teoría a cerca de las variables, ayudados con indagación bibliográfica que defendió el estudio.

Como contribución pretendemos resolver una dificultad en un establecimiento educativo, expuesto de manera breve y presentado de la siguiente manera:

Capítulo I. Es el tratamiento del problema, con sus respectivos propósitos y fundamentaciones, además las limitaciones y posibilidades.

Capítulo II. Se incluye el aspecto teórico, como estudios anteriores internacionales y nacionales, los fundamentos científicos, términos básicos y las hipótesis respectivas.

Capítulo III. Metodología, que incluye el diseño, el tipo de indagación, así como la población y muestra, la operacionalización de las variables.

Capítulo IV. Donde se realiza la observación y comentario de los resultados alcanzados después de la indagación ejecutada con los educadores de la entidad formativa.

Capítulo V. Son las conclusiones y las sugerencias.

Fuentes bibliográficas. Son los libros y las páginas electrónicas revisadas.

Anexos. Los instrumentos aplicados y la matriz de consistencia.

Los autores.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Antes de la pandemia del COVID 19, el estrés ya era considerado como un problema de salud que afecta sobre todo a los diferentes trabajadores a nivel mundial, así lo sustentaba el médico español Víctor Vidal en el periódico La Sociedad (2018), que según sus investigaciones, asegura que “entre el 70% y el 80% de las enfermedades se relacionan con el estrés o también las agrava” (párr. 02) Enfocándonos en el ámbito laboral, veremos que, si bien el mundo actual es testigo de los avances industriales, globalización y el desarrollo tecnológico y de las comunicaciones, todo ese contexto conlleva condiciones y desafíos que exceden en muchos casos, los límites de las habilidades humanas, resultando el estrés, el mismo que daña la salud en diferentes dimensiones, y como consecuencia de ello, reduce la productividad y los círculos sociales y familiares, además de la deserción laboral en algunas profesiones como la docencia, pues sus funciones deben garantizar una educación de calidad en un entorno tan cambiante y vertiginoso, a todo esto se sumó, el aumento de la presión y responsabilidad de las tareas y actividades del colegio y en los hogares por la pandemia, experimentando frustración y tensión emocional, pues el uso de computadoras personales, tablets, celulares y el internet se convirtieron en las principales herramientas para que el aprendizaje se produzca, recursos que en muchos casos el docente no estaba familiarizado.

En varios países latinos, uno de los principales problemas es el estrés laboral, reportándose enfermedades de toda índole ligadas al estrés, afectando también los niveles de productividad y la economía de muchas empresas; tal es así que, México se reporta como uno de los países con mayor nivel de estrés laboral en el mundo (60.0%), según un estudio presentado por Yoisi Moguel (2021); por otro lado Díaz (2020) señala que “en Latinoamérica, el 90% de los docentes presentan un alto nivel de estrés, entre las razones manifestaron que por tener que estar pegados al celular o computadoras, por atender a los padres, por calificar tareas, entre otras.” (párr. 3)

En el Perú, la realidad no dista de la explicada línea arriba, en el sector educativo, la mayoría de docentes vienen trabajando de manera remota, adicionando gastos tecnológicos y servicios de internet. En el informe del Grupo de Investigación en Psicología

Comunitaria PUCP y Ministerio de Educación PULSO PUCP (2021) se compara con años anteriores, sobre el estrés del personal docente, duplicando los diagnósticos de depresión, del 6.7% (2014) al 16.2% (2020) y ansiedad, del 16.4% aumentó a 27.6% (2020); situación que se explica, al considerar las dificultades para adaptarse a una educación remota o al uso de estrategias de aprendizaje, sumado a la situación personal y familiar, en cifras, vemos que según datos presentados en el informe de PULSO (2021), “hasta setiembre de 2021, se registró un total de 67,067 casos acumulados de docentes contagiados (16% de docentes de gestión pública), y alrededor de 2377 docentes fallecieron, el 46% a causa del COVID 19” (p. 7), cifras que impactan en el aspecto socioemocional del personal educativo a nivel nacional, por lo que son causas importantes de trastornos emocionales en los docentes.

En ese sentido, nuestro trabajo investigativo se centrará en el estudio del estrés laboral en los profesores de secundaria de una entidad local, puesto que, no es ajena a esta problemática, además de haber sido golpeados por la pandemia, pues varios docentes fallecieron en estos tiempos; de allí la importancia de nuestro estudio, pues, si el docente presenta situaciones de estrés laboral entonces se verá reflejado en su desempeño pedagógico y por ende en los objetivos institucionales.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general:

¿De qué manera se relaciona el estrés laboral con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Luís Fabio Xammar Jurado, 2021?

1.2.2 Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes en su dimensión concreción pedagógica?

¿Cómo se relaciona el estrés laboral y el desempeño de los docentes en su dimensión dominio pedagógico?

¿De qué manera se relaciona el estrés laboral y el desempeño de los docentes en su dimensión relaciones interpersonales?

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes en su dimensión informe de resultados?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Luís Fabio Xammar Jurado, 2021

1.3.2 Objetivos específicos

Conocer la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes en su dimensión concreción pedagógica.

Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes en su dimensión dominio pedagógico.

Establecer la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes en su dimensión relaciones interpersonales.

Conocer la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes en su dimensión informe de resultados.

1.4 JUSTIFICACIÓN

Justificación teórica: De acuerdo con Carrasco (2009), “el resultado de la investigación se podrá publicar e incorporar al conocimiento científico, a la vez valdrá para mejorar áreas del conocimiento existentes” (p.119); de tal manera que, se tendrá conocimiento sobre los niveles de estrés en los profesores y su implicancia en el ejercicio de sus funciones pedagógicas, lo que se corroborará con los aspectos teóricos, necesarios para sustentar los conocimientos encontrados.

Justificación metodológica: Como sostiene Carasco (2009) “la metodología, procedimientos y técnicas que se emplean en una investigación consiguen validez y confiabilidad, valiendo para otros estudios”. (p. 119). Es decir, las encuestas manipuladas en esta investigación, podrán ser usadas en otros estudios similares, pues describen el problema, logrando relacionar las variables en estudio.

Justificación social: Dicho en palabras de Carrasco (2009), “los resultados deben beneficiar a las personas en forma individual y en forma social” (p.120). Efectivamente, se trata de conocer la problemática docente y la incidencia en su desempeño pedagógico.

1.5 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Bibliográfica, solo nos basamos a información electrónica actualizada.

Espacial, nos limitaremos a los ambientes virtuales para entrevistar a los docentes de la entidad estudiada

Poblacional. Se toma en cuenta a los profesores del nivel secundario de la institución educativa.

Temporal. El tiempo que hemos considerado para la ejecución del plan parte de diciembre 2021 a agosto 2022.

1.6 VIABILIDAD DEL ESTUDIO

Contamos con los recursos necesarios como humanos, materiales y económicos que harán viable su práctica. A la par con el aporte de los aspectos teóricos y práctico.

Viabilidad teórica: Se pudo postular la correspondencia entre el nivel de estrés y el desenvolvimiento de los profesores de la entidad en estudio.

Viabilidad práctica: Se instituyeron los lineamientos para la adecuada atención de los educandos del grado secundario por parte de los docentes de la entidad en estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 ESTUDIOS PREVIOS A NIVEL INTERNACIONAL

Acurio (2018) realizó el estudio “*el estrés laboral y su influencia en el desempeño de los docentes de la unidad educativa luis a. martínez*” en la Universidad Tecnológica Indoamérica de Ecuador, con el propósito de verificar la influencia del estrés laboral en el desenvolvimiento de los maestros, con una investigación de tipo cualitativo y cuantitativo, se trabajó con los 50 docentes que representan del total de la población, obteniéndose que, el 100% de profesores no presenta índices de cansando emocional, despersonalización, tienen índices alto de realización personal; por otro lado, si manifiestan tener dificultades en su desempeño, como la falta de comunicación (62%), la mayoría no tiene problemas en el conocimiento ((66%) y adaptabilidad (77%), concluyendo que, el estrés laboral no tiene incidencia en el desenvolvimiento laboral, son otros factores que pueden estar influyendo como el aspecto familiar, económico, socio cultural. (p. 64)

Barreto y Piamonte (2020) desarrollaron la investigación “*estrés laboral en comunidad docente en la universidad cooperativa de colombia*”, con el objetivo de Valorar los factores que provocan el estrés laboral de los pedagogos (p. 8), con una investigación de enfoque cuantitativo, corte transversal y nivel descriptivo, se trabajó con 50 profesores a nivel nacional de entidades de educación básica, media y superior. Se obtuvo como resultado que, los docentes no están afectados por el cansancio emocional (82%), por la despersonalización (98%), sin embargo, el 48% está en riesgo de presentar el síndrome de Burnout y el 6% ya presentan esas características, se concluye que existe estrés laboral en la comunidad docente, aunque presenta algunas variaciones. (p. 28)

Rojas, Martínez y Riffo (2020) presentaron su artículo “*gestión directiva y estrés laboral "del personal docente: mirada desde la pandemia covid-19"*” en la Universidad Estatal Paulista, con el objetivo de analizar la realidad de los hechos, basado en la aplicación de una metodología cuantitativa y un estudio descriptivo y exploratorio, obteniendo como resultado que el 46,66 % por ciento de los sujetos que conforman la muestra, respondieron en forma negativa a los ítems que evaluaron el indicador Integración

de recursos, el 46.67% no se inclinó hacia alguna de las opciones que evaluaban positiva y negativamente el indicador, el 53.33% marcaron el indicador despersonalización. Se concluye que, el administrador escolar no modula los recursos precisos para el conveniente desarrollo de la entidad pedagógica, sobre el estrés laboral, en su dimensión: emocional, se puede afirmar que los docentes, prefirieron, optar por la escala intermedia, pues pareciera que los docentes tienen parte de responsabilidad dentro de este indicador; sobre la despersonalización, los profesores no instauran relaciones de asistencia con sus acompañantes en el trabajo y en la calidad del trabajo, se observa una baja realización personal del trabajo, pues el docente no aprovecha de sus habilidades y destrezas y se evalúa negativamente.

2.1.2 ESTUDIOS PREVIOS A NIVEL NACIONAL

Clavijo (2021) desplegó la investigación “*estrés laboral en docentes de las instituciones educativas de san jacinto en época de covid-19, tumbes-2020*” en la Universidad Nacional de Tumbes, con la finalidad de estudiar el grado de estrés laboral en profesores de las entidades, con una investigación de tipo descriptivo-simple y un enfoque cuantitativo, la muestra quedó compuesta por 40 profesores de ambos sexos de las entidades pedagógicas en estudio; obteniéndose que, el 100% de los profesores demuestran un grado de estrés alto en sus dimensiones ansiedad, depresión, presión y desmotivación. Se concluye de acuerdo a los objetivos del estudio que, los docentes pertenecen al nivel secundario siendo más mujeres entre edades de 51 años a más, los mismos que cuentan en su mayoría con el grado de bachiller en educación y con 21 años a más de tiempo de servicios. (p. 53)

Collantes (2021) presentó la investigación: “*estrés laboral y desempeño docente en la institución educativa n°52005 nuestra señora de las mercedes, madre de dios, 2021*” en la Universidad César Vallejo con la finalidad de describir la incidencia del estrés laboral en los docentes de la entidad en estudio, con una indagación de tipo básica y un diseño no experimental, aplicando instrumentos de recolección de datos a 72 docentes, obteniendo como resultados que, 87.5% de los docentes tienen un estrés entre medio y alto, y el 84.7% demuestran tener un desempeño laboral entre regular y bueno; concluyendo que, hay una vinculación contradictoria, baja y reveladora entre el estrés laboral y el desenvolvimiento del profesorado. (p. 27)

Zavala (2021) realizó la investigación “*estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la oroya*”, con la finalidad de conocer el grado de estrés y el ejercicio docente en establecimientos educativos en estudio, con una investigación de clase sustantivo descriptivo y un diseño relacional, la misma que se trabajó con 67 docentes de educación secundaria, obteniéndose como resultados que, el 70.2% de profesores considera que tiene un grado de estrés medio y el 19.4% un nivel alto de estrés; sobre el desempeño docente el 49.3% considera que tiene un desempeño bajo y el 41.8% un nivel medio. Se concluye en la presencia de una correlación inversa muy débil entre las variables, corroborando que, a mayor estrés en el trabajo, el desenvolvimiento del profesorado es bajo. (p. 77)

2.2 BASES TEÓRICAS – CIENTÍFICAS

ESTRÉS LABORAL

El estrés es una mal que perturba la salud de los individuos y que sin darnos cuenta, puede afectar el cuerpo, pensamientos, sentimiento, y por ende la conducta humana; el estrés puede deteriorar la salud y afectar a nivel corporal como dolores de cabeza, tensión o dolor muscular, en el pecho, fatiga, malestar estomacal, la presión arterial, diabetes, insomnio, entre otras dolencias; en el estado de ánimo como ansiedad, inquietud, insomnio, depresión; en la conducta como comer en exceso, irritabilidad, vicios, aislamiento social. En ese sentido, presentamos algunas posiciones:

Como afirma Alcalde (2010) “Hans Sekye en el año 1930, fue el primero en precisar el estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas no concretas del cuerpo humano, por agentes del mundo exterior” (p. 32), asimismo, García, et al (2009) lo definen como “ una tensión producida por eventos o situaciones que provocan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos” (p. 16)

Según Burgos et al. (2020) “es la tensión nerviosa de acuerdo a la situación en que se encuentre, pudiendo ser una respuesta fisiológica o emocional” (p. s/n)

Robinet y Pérez (2020) sostienen que “es consecuencia de las exigencias laborales a las cuales no se sienten competentes” (p. 642), es decir, que es el desequilibrio que puede darse entre las funciones destinadas de un individuo con sus capacidades profesionales, ello explica el estrés docente, pues la mayoría no estaba acostumbrado a la modalidad virtual y las herramientas tecnológicas, ello sumado al estrés personal y familiar por la crisis.

De acuerdo con Ramírez (2020) citado por Clavijo (2021)

es una situación psíquica y corporal que se presenta en los profesores, como consecuencia de la interacción con estímulos producidos en el clima del aula, en el establecimiento educativo, con los padres, entre otros; ocasionando problemas en la salud y en el espacio de trabajo. (p. 28)

A su vez, la Organización Internacional del Trabajo-OIT (2016) citada por Clavijo (2021), sostiene que, “es la respuesta emocional o corporal que origina un desequilibrio en

la persona debido a las exigencias percibidas en el ámbito laboral” (p. 21), en otras palabras, el estrés laboral es una respuesta del trabajador, ya sea física o emocional, como consecuencia de las presiones laborales, que trastocan o sobrepasan sus capacidades frente a sus funciones.

Estrés laboral docente

Sobre el personal docente, Ayuso (2006) señala que “los docentes se ven afectados por el estrés y sentirse agotados profesionalmente, por las exigencias de entrega, implicancia en el trabajo y el servicio hacia los demás, generando un desequilibrio entre las perspectivas personales y la realidad del quehacer laboral” (p.1) El estrés en los docentes se puede manifestar por una ansiedad que causa reacciones perjudiciales en el cuerpo, como fastidio, confusiones, insatisfacciones, baja autoestima, depresión, agotamiento y desgaste físico, lo que puede originar enfermedades a los nervios, corazón o mentales. Con relación al tema, Cortés (2021) señala que la docencia al enfrentar un cambio en su estructura de sus labores, y adaptarse a la nueva forma de enseñar a través de las tecnologías, les resultó todo un desafío, por enfrentarse a un panorama en muchos casos desconocido o poco manejable. (p. s/n), en otras palabras, los docentes se vieron obligados a demostrar competencias digitales que quizás no habían desarrollado, aumentando los niveles de estrés que ya tenían por las medidas sanitarias de defensa.

Dimensiones del estrés laboral.

Hemos tomado la posición de Maslach y Jackson (1986), quienes señalan las siguientes dimensiones:

- Cansancio Emocional. Se refieren al sobre esfuerzo físico como consecuencia de las interacciones a nivel laboral y haber utilizado todas las habilidades para cumplir sus funciones o resolver problemas; al soportar presiones, el individuo puede estar irritable, molesto, por lo tanto, se aísla y no se siente a gusto en el trabajo
- Despersonalización. Se refiere a las actitudes negativas del individuo en el centro de trabajo, demostrando conductas insolentes, agresivas, debido al agotamiento profesional y que son como barreras para esconder su cansancio, perjudicando sus relaciones interpersonales.

- Reducida realización personal. Se refiere al sentimiento de insatisfacción profesional y personal que siente el individuo sobre sus capacidades, su labor y consigo mismo, demostrando inseguridad y desmotivación de sus habilidades, sus logros personales, sus ideales.

DESEMPEÑO DOCENTE

La sociedad actual demanda grandes desafío para los docentes de todos los niveles educativos, lo que implica una buena preparación en el aspecto pedagógico y tecnológico, de tal manera, que pueden enfrentar estos desafíos demostrando una práctica eficiente y eficaz en el desempeño de sus funciones, como afirma Montenegro (2008) “para educar a niños y jóvenes se necesita docentes que demuestren un trabajo de calidad, vinculados a sus conocimientos, habilidades, conductas y resultados de su labor pedagógica” (p. 45).

Algunas posiciones:

Montenegro (2008), señala también que “es el cumplimiento de sus funciones; en donde se incluye al alumno y el entorno” (p.18).

En opinión de Guerra y Villarroel (2010): “es la labor del docente en las aulas con sus estudiantes, para el logro de sus aprendizajes y su formación integral” (p. 27)

Montalvo (2011) sostiene que “un buen desempeño se evalúa con la calidad del trabajo del docente, su conducta y su compromiso con la institución” (p. 81)

Por su parte el MINEDU (2012) sustenta que “son las competencias y capacidades que el docente va logrando durante su carrera profesional, las mismas que se encuentran en el Marco del Buen Desempeño Docente”. (p. 17)

En pocas palabras, podemos decir que, es la labor que los docentes realizan en el proceso pedagógico establecido por las políticas educativas, y en donde demuestran sus competencias y capacidades para promover los aprendizajes esperados en sus escolares, que los anime el avance de habilidades útiles para su formación.

Propósitos del Marco del buen desenvolvimiento del profesorado

Determinados por el MINEDU (2012), y con el propósito de “señalar los lineamientos que los docentes deben conocer para cumplir su práctica pedagógica, siendo conscientes de sus responsabilidades dentro y fuera de las aulas de clases, revalorando su profesión ante la sociedad”. (p. 17)

Dominios

Como lo señala el MINEDU (2012) este instrumento, indica las competencias y capacidades que constituyen el perfil del profesor de la Educación Básica Regular.

Dominio 1: prepararse para el aprendizaje de los educandos: “son los documentos pedagógicos, los contenidos pedagógicos del área a su cargo, la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje”. (p. 18) Es la preparación previa de los documentos al inicio del año escolar, como el diagnóstico, las actividades de las planificaciones anuales y por bimestres o trimestres, así como los recursos con que cuenta la institución para una adecuada atención de los escolares.

Dominio 2: Enseñanza para el aprender de los alumnos. Como el MINEDU (2012) lo considera “es la práctica pedagógica en el aula de clases, acorde a los enfoques pedagógicos, y fomentando un clima adecuado, con una buena conducción de contenidos, recursos y la motivación constante de sus estudiantes” (p. 19), es decir, es el proceso de aprendizaje en sí de los estudiantes, en donde el docente aplica todo su conocimiento y experiencia para trabajar su área y desarrollar así las habilidades en los estudiantes a su cargo.

Dominio 3: Colaboración en la administración de la escuela estructurada a la población. Según el MINEDU (2012) “es la intervención activa y democrática del docente en las actividades programadas en la institución educativa, tales como, la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, y las relaciones con los demás miembros de la comunidad educativa”. (p. 19), es decir, es el aporte del docente para la buena conducción de la entidad.

Dominio 4: Progreso de la especialización y la identidad del profesor. El MINEDU (2012) señala que “es el trabajo en equipo con el grupo de docentes, comisiones, participación activa y los logros que se alcancen”. (p. 19), es decir, los docentes deben

demostrar su experiencia y competencias en el trabajo con los demás docentes, asumiendo con responsabilidad las comisiones y funciones que se le asignen.

Dimensiones del Desempeño Docente

Para el presente estudio, hemos considerado la propuesta de Espichán (2017):

Dimensión 1. Concreción curricular

Es el quehacer del profesor según su especialidad; cuya finalidad es la formación integral de los escolares, es decir, habilidades, conocimientos, valores; para lo cual debe estar preparado, considerando las peculiaridades de los educandos y sus respectivos contextos. En opinión, Tedesco (2009) “es importante la organización de las destrezas metodológicas, complementando métodos, técnicas, instrucciones y recursos”. (p. 52)

Dimensión 2. Dominio pedagógico

El docente demuestra la calidad de su trabajo al cumplir eficientemente sus funciones pedagógicas, sobre el tema, Montenegro (2008) asevera que “estas funciones se relacionan con los métodos de enseñanza y sus actores” (p. 18), por otro lado, Capella (2009) sostiene que “el docente demuestra su formación profesional, preparándose constantemente y actualizándose sobre temas de vanguardia, además de sus actitudes, valores y buenas relaciones; de tal manera que, sea más profesional. (p. 71), además de la afinidad que debe tener con sus educandos y colegas.

Dimensión 3. Relaciones interpersonales.

El ambiente de la clase es esencial, ya que facilita el contacto entre iguales, los proyectos en grupos y el logro del aprendizaje. De acuerdo a Montenegro (2008) “es una situación no visible y lo pueden distinguir los agentes pedagógicos del aula, además de tener un dominio próspero es un objetivo por sí mismo”. (p. 87); es decir, la función del docente no solo se limita a enseñar su materia, fomentar las buenas relaciones entre compañeros y estudiantes en un ambiente de valores, es fundamental para la formación integral de los educandos.

Dimensión 4. Presentación de resultados. Según Montenegro (2008): “toda planificación debe ser contextualizada al entorno social, económico, tecnológico y cultural, especificando los fines, objetivos y metas que se plantea la institución educativa”. (p. 18)

Según el MINEDU (2012), “es importante diversificar el currículo, de acuerdo a las habilidades y cualidades, a partir del conocimiento reflexivo y crítico, en función de las necesidades de los estudiantes” (p. 71) En el grado básico, el profesor confecciona sus documentos para el año y parciales, basados en el Currículo Nacional, en el que se señalan las aptitudes, desenvolvimiento por semestre y por materia. Sin embargo, lo obtenido se alcanzarán de acuerdo a la labor de todos los profesores, según los objetivos institucionales, por ello, las disposiciones se deben concretizar en juntas ordinarias con la colaboración de todos los profesores y en donde entiendan que el resultado está sujeto a la contribución del equipo.

2.3 BASES FILOSÓFICAS

Estrés laboral

El estrés laboral tiene sus bases en el existencialismo de Nietzsche, corriente filosófica que analiza la existencia humana desde su esencia y la realidad es primero que el pensamiento y voluntad. El individuo y las experiencias subjetivas son el punto de partida del pensamiento filosófico, así como la angustia producida por las incoherencias del mundo. Según Nietzsche, la persona se estresa cuando pierde de vista sus objetivos, pues ellos nos motivan para superar obstáculos; cuando busca ser feliz y se olvida que la naturaleza de ésta, cuando se queja junto a otras personas para hablar mal del contexto y no hacen nada para cambiar la realidad; para este filósofo el estrés no resulta de situaciones extremas, sino de la propia interpretación de lo que nos ocurre, mentirse a uno mismo, estresa, no querer ver nuestros errores, hace que veamos un mundo más hostil de lo que en realidad es, también señala que el exceso de trabajo nos estresa, es importante darse tiempo para uno mismo, así solo aportamos a nuestro propio desgaste, es importante fortalecer la autoestima, vivir para uno mismo y no para los demás.

Desempeño docente

Fernández (2019) en su artículo “Visión hermenéutica de la labor del docente en el medio rural” sostiene que

es la filosofía plantea la presencia de los fenómenos y su puesta en práctica, permite identificar el fin último de la educación del hombre que necesita la sociedad actual, dando paso a los principios de aprender a ser, conocer, hacer y

convivir. Lo que se relaciona a la nueva concepción del hombre, considerado como un todo integral con particularidades de su cultura, historia y su sociedad, bases para el establecimiento de las interrelaciones políticas, económicas y culturales. (p. 142)

2.4 TÉRMINOS BÁSICOS

a) Concreción curricular: Tedesco (2009) “Es el quehacer del profesor según su especialidad considerando la metodología”

b) Desempeño docente: MINEDU (2012) “son las competencias y capacidades que el docente va logrando durante su carrera profesional, las mismas que se encuentran en el Marco del Buen Desempeño Docente”. (p. 17)

c) Dominio pedagógico: Capella (2009) “el docente demuestra su formación profesional, preparándose constantemente y actualizándose sobre temas de vanguardia, además de sus actitudes, valores y buenas relaciones; de tal manera que, sea más competitivo. (p. 71)

d) Estrés laboral: Robinet y Pérez (2020) “es consecuencia de las exigencias laborales a las cuales no se sienten competentes” (p. 642)

e) Marco de Buen Desempeño del Docente. MINEDU (2012) “es el documento que define las habilidades y destrezas que todo docente debe poseer, imprescindibles en la educación actual, para consolidar el aprendizaje de los educandos a su cargo (p. 179)

f) Relaciones interpersonales: Montenegro (2008) “es una situación no visible y lo pueden distinguir los actores educativos del aula, además de tener una incidencia propicia es un objetivo por sí mismo”. (p. 87)

2.5 FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

2.5.1 Hipótesis general

El estrés laboral influye en forma significativa en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Luís Fabio Xammar Jurado, 2021

2.5.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa el estrés laboral y el desempeño de los docentes en su dimensión concreción pedagógica.

Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes en su dimensión dominio pedagógico.

Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes en su dimensión relaciones interpersonales.

Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes en su dimensión informe de resultados.

2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLES E INDICADORES

Tabla 1. *Operacionalización Variable 1 Estrés laboral*

DIMENSIONES	NIVELES	ITEM	NIVELES
Cansancio emocional	<ul style="list-style-type: none">• Depresión• Cansancio laboral• Agotamiento	1 - 5	
Despersonalización	<ul style="list-style-type: none">• Desinterés en el trabajo.• Malestar laboral	6 – 10	Alto Medio Bajo
Reducida realización personal	<ul style="list-style-type: none">• Insatisfacción profesional y personal• Inseguridad	11 – 16	

Tabla 2. *Operacionalización Variable 2 Desempeño docente*

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES
Concreción	<ul style="list-style-type: none">• Aprendizaje de materias según el programa• Organiza sus herramientas• Incentiva el progreso de sus habilidades• Estrategias incentivadoras• Relación en plataformas no presenciales	1 -5	
Dominio Pedagógico	<ul style="list-style-type: none">• Inclusión• Puntos principales• Vincula requerimientos de los educandos• Adecúa herramientas• Reflexiones y retroalimentación	6 - 11	Bueno Regular Malo
Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none">• Espacio correcto• Buen trabajo en equipo• Sabe controlar sus horarios• Se comunica• Exhibe informes	12 - 16	
Informe de Resultados	<ul style="list-style-type: none">• Crítica en cuanto a la utilización de la tecnología• Beneficios y perjuicios de la socialización no presencial• Se incluye en reuniones	17 - 23	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 DISEÑO METODOLÓGICO

Las investigaciones realizadas a nivel de tesis utilizan para su estudio diferentes diseños metodológicos acorde a los temas de las variables, en este caso la investigación toma como base el diseño No Experimental que, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “son estudios en donde no hay manipulación deliberada de las variables, observando los hechos en su contexto natural y después se analizan” (p. 152)

3.1.1 Tipo de la Investigación

El tipo de investigación que se requiere es la descriptiva correlacional, en torno a ello Pino (2018), refiere que “son aquellos estudios que se caracterizan por evaluar el fenómeno de la realidad en sus distintas particularidades al analizar una situación o problemática en sus elementos simples” (p. 56)

La investigación es correlacional, pues según Hernández, Fernández y Baptista (2003) “su propósito es la evaluación de la relación existente entre los conceptos, categorías o variables” (p. 119), procedimiento que se realiza después de obtener los datos compilados de manera cuantitativa.

3.1.2 Enfoque

El enfoque cuantitativo que caracteriza a la presente investigación se sustenta en la estadística que se utiliza con el fin de procesar los datos recolectados para la comprobación de la hipótesis planteada, de ahí que tras el análisis de la información por medio de la estadística descriptiva se explique los resultados obtenidos, en esa misma línea Sampieri

(2014) afirma que “este enfoque maneja la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con la finalidad de establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. (p. 4)

3.2 Población y Muestra

Población: La población seleccionada para la presente investigación es el conjunto de docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Luís Fabio Xammar Jurado del distrito de Santa María, a partir de los cuales se formula el problema de la investigación, conformado por 140 docentes entre nombrados y contratados.

Muestra: Siendo la población muy extensa para ser estudiada se optó por una porción más pequeña denominada muestra que estará constituida por 103 docentes de ambos sexos, figurando el 73.6% del total de la población. Elegidos mediante la siguiente fórmula:

$$m = \frac{Z^2 \times N \times P \times Q}{E^2(N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$
$$m = \frac{1.96^2 \times 140 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2(140-1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = \frac{134.45}{1.30} = 103.42$$

Tabla 3. Población y muestra.

Niveles	Cantidades
Población: Total docentes del nivel secundario.	140
Muestra: Segmento de docentes del nivel secundario. (73.6%)	103

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1 Técnicas a Emplear

En palabras de Morales (2018) las técnicas “son operaciones que buscan obtener eficazmente, a través de una secuencia determinada de pasos o comportamientos, uno o varios productos precisos” (p. 34) Según las peculiaridades de la investigación estudiada, fue la encuesta la técnica pertinente, la misma que según Carrasco (2006) “es una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, planteando preguntas a los sujetos en estudio” (p. 314), por otro lado, Tamayo y Tamayo (2009) sostiene que “permite responder a problema descriptivos relacionados a las variables, después de la recogida sistemática de información y según el diseño” (p. 24), esta técnica fue de utilidad para obtener la información correspondiente al comportamiento de los estudiantes respecto al tema tratado.

3.4.2 Descripción de los Instrumentos

Sánchez y Reyes (2017) afirmaban que “son las herramientas concretas que se manejan en el proceso de recogida de datos” (p. 166).

Cuestionarios: Utilizados con el objetivo de conocer el nivel de estrés laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes. En opinión de Sánchez y Reyes (2017) “el cuestionario es un formato escrito de preguntas relacionadas con los objetivos del estudio”. (p. 164).

Estrés laboral: Dirigido a los profesores y consta de 22 ítems, y escala de Likert (ver anexo 1)

Ficha técnica:

Denominación: Estrés laboral

Autores: Maslach y Jackson, (1986)

Adaptación: Tesistas

Administración: En equipo

Tiempo: 30 minutos aprox.

Finalidad: Determinar el nivel de apreciación de los docentes sobre el estrés laboral, en relación a las dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Desempeño docente: Dirigido a los docentes y consta de 23 ítems, medidos con escala Likert (ve anexo 2)

Ficha Técnica Desempeño Docente

Nombre: Escala de desempeño docente

Autor: Martha Rocío Espichan B. (2016)

Adaptación: Tesistas

Administración: Personal

Tiempo: 20 min.

Finalidad: El cuestionario está referido a analizar el desempeño docente en cinco áreas: concreción pedagógica, dominio pedagógico, relaciones interpersonales e informe de resultados.

Fichas bibliográficas: Sirven a bien en el desarrollo del presente estudio como también tras el análisis bibliográfico y documental.

3.4 MATRIZ DE CONSISTENCIA (ver anexo 3)

3.5 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

3.5.1 Procesamiento Manual

Los instrumentos proporcionados para el procesamiento del trabajo manual fueron los adjuntados en el anexo que se aplicaron a los docentes que forman parte de la muestra.

3.5.2 Validez

Sánchez y Reyes (2017) opinan que “es lo que todo instrumento se ha propuesto medir” (p. 167), en este punto en cuanto de la vinculación entre el estrés laboral y el desempeño docente, para lo cual utilizamos instrumentos ya validados en investigaciones anteriores con resultados favorables en diversos estudios internacionales, en el caso del cuestionario de Maslach y Jackson (1986) y respecto al desempeño docente, de igual manera, es un instrumento que ya fue aplicado en docentes de otros contextos nacionales, es así que teniendo antecedentes que avalan la eficacia de los instrumentos no requerido validaciones reiteradas, ya que como se expone si se consideran aplicables a la muestra de estudio.

3.5.3 Procesamiento Electrónico

Una vez que fueron aplicados los instrumentos en la muestra que esta compuesta por los docentes con el objetivo de determinar la correlación entre las variables propuestas, se trasladaron los datos recolectados a una hoja de cálculo, se clasificaron los ítems, y se tabularon los resultados utilizando gráficos de barra y círculos, mediante los cuales se expresaron los resultados en porcentajes para una mejor interpretación de los datos conseguidos, tomándose además, los aportes del marco teórico y los objetivos de la investigación para realizar la interpretación de los resultados y terminar con las conclusiones y recomendaciones oportunas.

3.5.4 Técnicas Estadísticas

De acuerdo a la naturaleza de la descripción descriptiva, los resultados conclusivos de las variables y dimensiones se tomarán de las tablas de contingencia estadísticas de la prueba no paramétrica Correlación por rangos de Rho de Spearman del software SPSS 25, las mismas que nos permitirán probar las hipótesis de investigación, según detalle.

Tabla 4. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.

Valor del Rho	Significado
- 1	Correlación negativa perfecta
- 0.9 a 0.99	Correlación negativa muy alta
- 0.7 a 0.89	Correlación negativa alta
- 0.4 a 0.69	Correlación negativa moderada
- 0.2 a 0.39	Correlación negativa baja
- 0.01 a 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva perfecta

CAPÍTULO IV

LOS RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

4.1.1 Análisis estadísticos de la Variable 1: Estrés laboral

Tabla 5. Dimensión Cansancio emocional

Escala	N° docentes	Porcentaje
Bajo	58	56.6%
Medio	13	12.6%
Alto	32	30.8%
TOTAL	103	100.0%

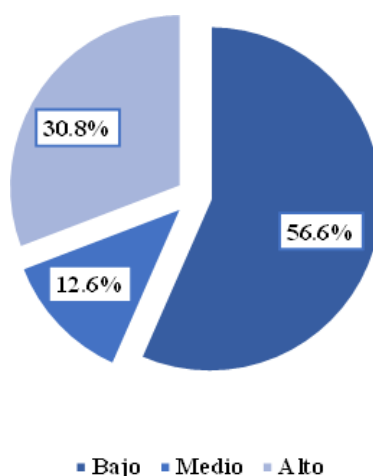


Figura 1. Dimensión Cansancio emocional.

En la tabla anterior se observa que los docentes demuestran Cansancio Emocional en su quehacer pedagógico, pues, el 30.8% exhiben un grado superior, el 12.6% un grado promedio y el 56.6% un grado mínimo, indicando que, básicamente, sienten fatiga al levantarse, agotamiento y frustración en el trabajo, consideran estar en el límite pues el trabajo muy fuerte.

Tabla 6. Dimensión Despersonalización

Escala	N° docentes	Porcentaje
Bajo	65	63.1%
Medio	0	0.0%
Alto	38	36.9%
TOTAL	103	100.0%

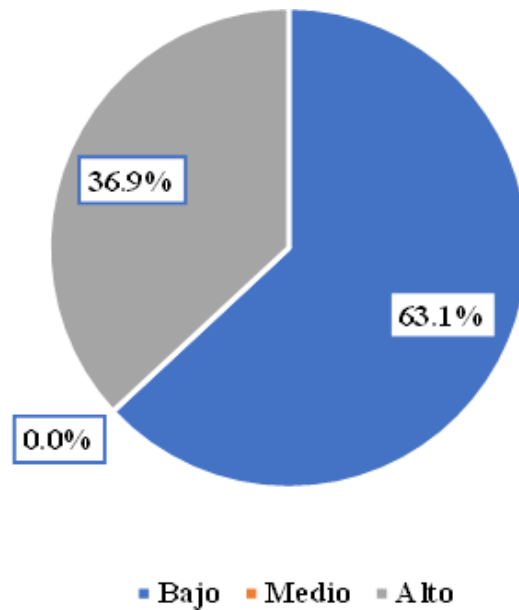


Figura 2. *Dimensión Despersonalización.*

En la tabla anterior se observa que los docentes demuestran despersonalización en su quehacer profesional, pues, el 36.9% exhiben un grado superior y el 63.1% un grado mínimo, señalando que, básicamente, no sienten que están realizando un buen trabajo virtual, se sienten más insensibles, no demuestran interés por los estudiantes a pesar de sentir que se sobrecargan con sus problemas.

Tabla 7. Dimensión Reducida realización personal

Escala	N° docentes	Porcentaje
Bajo	11	55.3%
Medio	35	34.0%
Alto	57	10.7%
TOTAL	103	100.0%

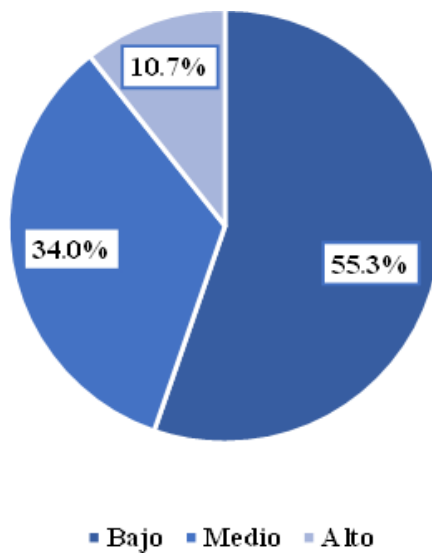


Figura 3. Dimensión Reducida realización personal.

En la tabla anterior se observa que los docentes demuestran una reducida realización personal en su quehacer pedagógico, pues, el 10.7% presentan un grado superior, el 34.0% un grado promedio y el 55.3% un grado mínimo, indicando que, a pesar de sentirse orgullosos de su trabajo, comprender a sus estudiantes y tener la facilidad de enfrentar sus problemas; gran parte de ellos no consideran estar influyendo positivamente en sus estudiantes, no se sienten animados y no están tratando adecuadamente los problemas emocionales.

Tabla 8. Resumen Variable 1

Escala	Cansancio emocional	Despersonalización	Reducida realización personal	TOTAL
Bajo	56.6%	63.1%	55.3%	58.3 (60)
Medio	12.6%	0.0%	34.0%	15.5 (16)
Alto	30.8%	36.9%	10.7%	26.1 (27)
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0% (103)

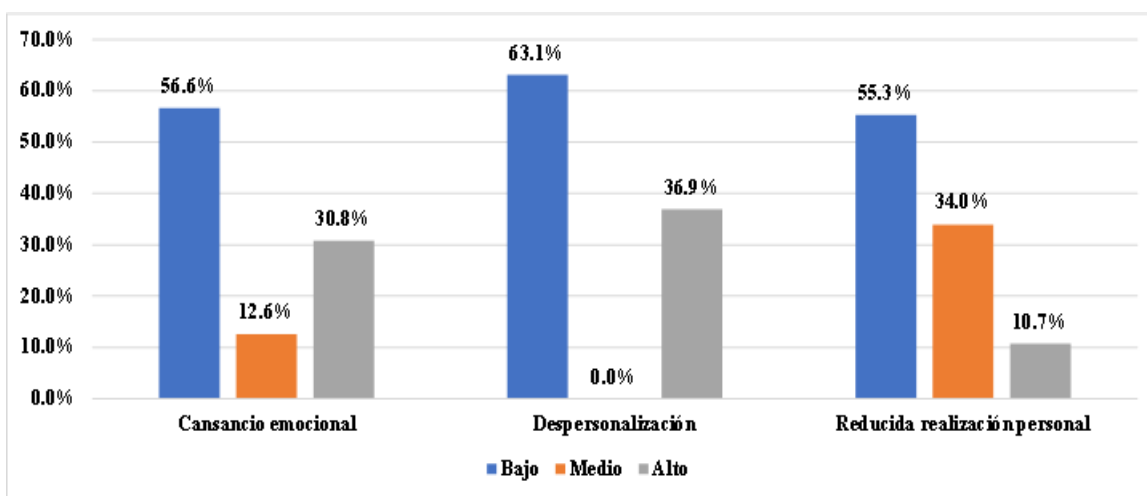


Figura 4. Resumen Variable 1.

En resumen, en la tabla anterior se observa que los docentes demuestran estrés laboral en su quehacer pedagógico, pues, el 26.1% presentan un grado superior, el 15.5% un grado promedio y el 58.3% un grado mínimo, en las tres dimensiones despersonalización, cansancio emocional y la reducida realización personal.

4.1.2 Análisis estadístico de la Variable 2: Desempeño docente.

Tabla 9. Dimensión Concreción pedagógica

Escala	N° docentes	Porcentaje
Malo	33	32.0%
Regular	12	11.7%
Bueno	58	56.3%
TOTAL	103	100.0%

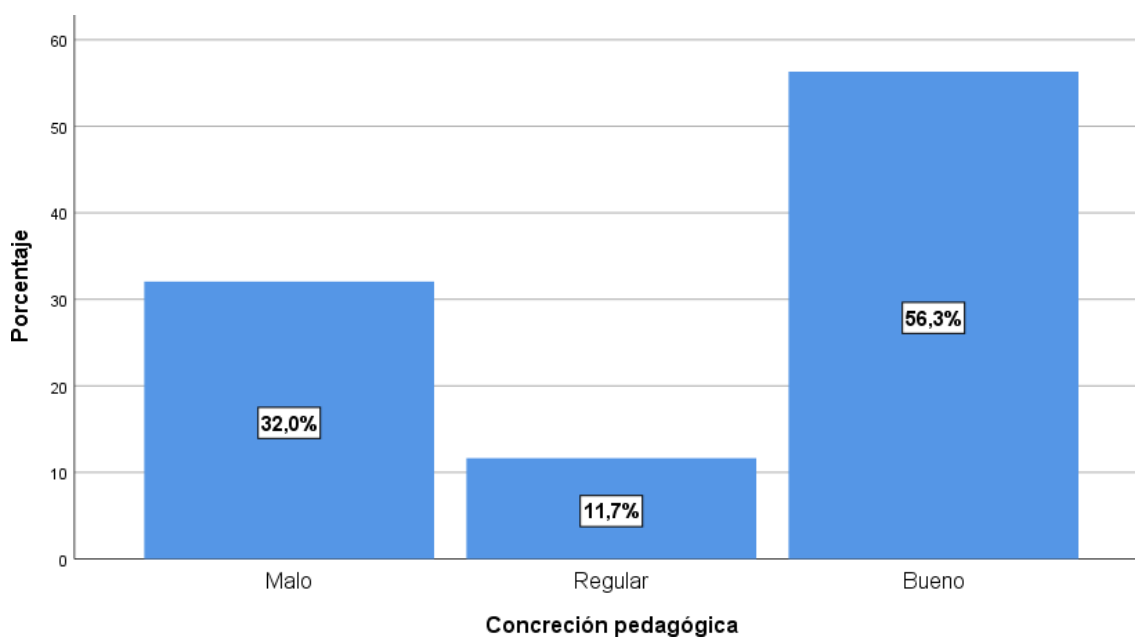


Figura 5. Dimensión Concreción pedagógica.

Se visualiza que el 56,3% de los maestros demuestran un buen grado de concreción pedagógica, el 11,7% un grado promedio y el 32,0% un nivel bajo, esencialmente, en el desarrollo de sus temas preparando distintas actividades, promoviendo el desarrollo de habilidades en su área, con estrategias para mantener la motivación e interactuando en las distintas plataformas virtuales.

Tabla 10. Dimensión Dominio pedagógico

Escala	N° docentes	Porcentaje
Malo	24	23.3%
Regular	14	13.6%
Bueno	65	63.1%
TOTAL	103	100.0%

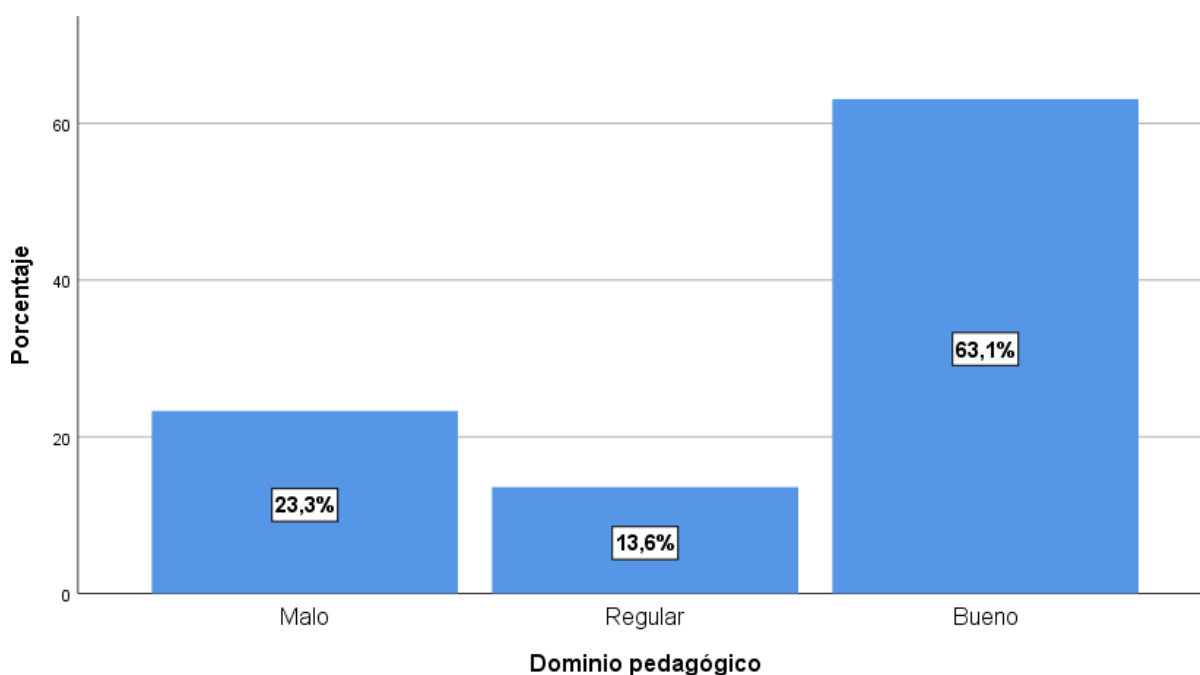


Figura 6. Dimensión Dominio pedagógico.

Se visualiza que el 63,1% los maestros demuestran un buen grado de dominio pedagógico, el 13.6% un grado promedio y el 23.3% un grado negativo, esencialmente, identifica las finalidades de aprendizaje y los requerimientos de los educandos, adapta los recursos de acuerdo a estos objetivos, logrando la participación de los estudiantes en sus clases, además presenta resúmenes, reflexiones y la retroalimentación correspondiente.

Tabla 11. Dimensión Relaciones interpersonales

Escala	N° docentes	Porcentaje
Malo	7	6.8%
Regular	25	24.3%
Bueno	71	68.9%
TOTAL	103	100.0%

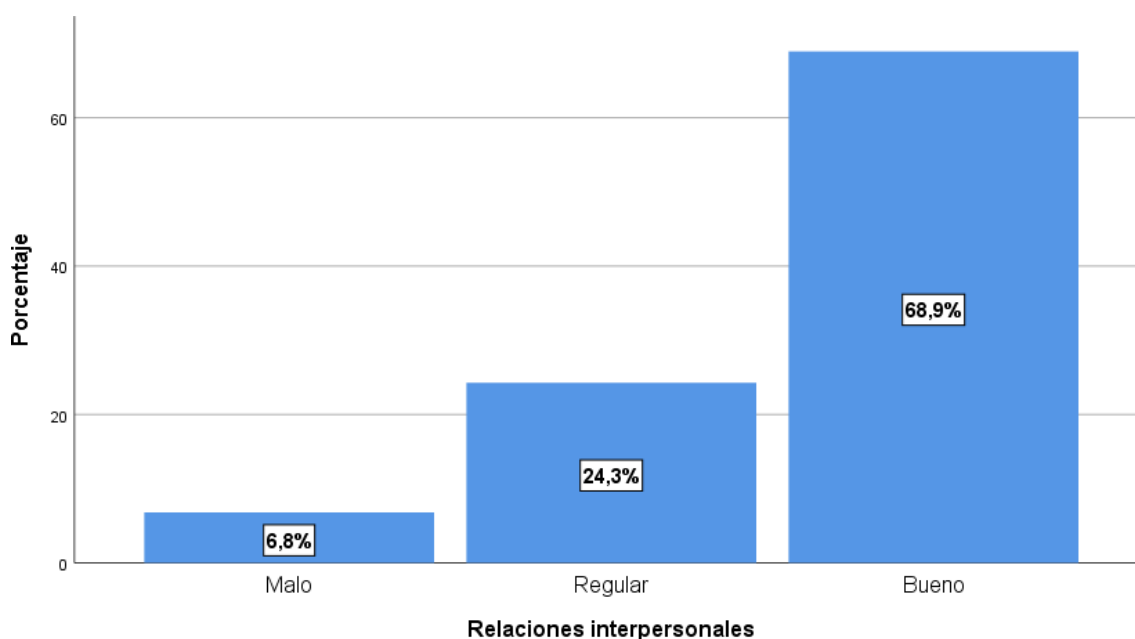


Figura 7. Dimensión Relaciones interpersonales.

Se visualiza que el 68,9% los profesores demuestran un buen nivel en las relaciones interpersonales en el trabajo, el 24,3% un grado promedio y el 6,8% un grado negativo, básicamente, pues a pesar del trabajo remoto que vienen realizando, han establecido un ambiente adecuado, mantienen un buen ritmo y dinámica, control y disciplina, además de una buena comunicación y el establecimiento de normas claras.

Tabla 12. Dimensión Informe de resultados

Escala	N° docentes	Porcentaje
Malo	18	17.5%
Regular	17	16.5%
Bueno	68	66.0%
TOTAL	103	100.0%

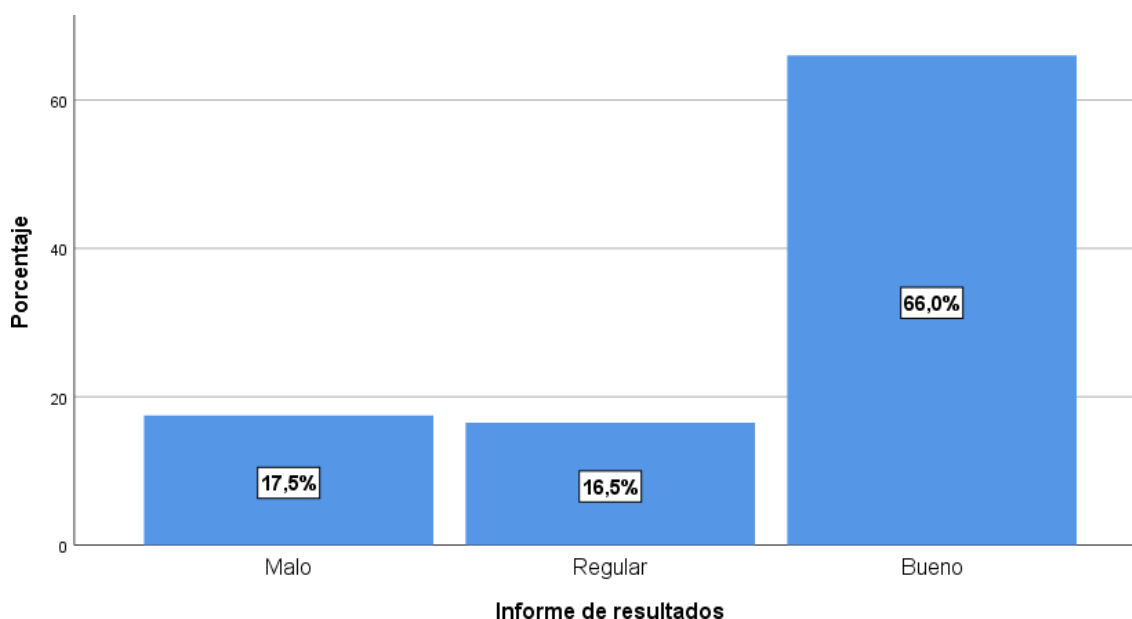


Figura 8. Dimensión Informe de resultados.

Como es posible de apreciar, la tabla arroja como resultado que un 66% de docentes, tiene un buen informe de resultados de su trabajo, un 16.5% presenta un grado regular y un 17.5% se encuentra en un nivel malo , básicamente la tabla refleja que existe responsabilidad en cuenta al cumplimiento de sus funciones, elabora el diagnóstico de las necesidades e intereses de sus estudiantes, reflexiona acerca de la utilización de medios digitales en el aprendizaje, las formas de socialización, presenta además mensualmente el informe técnico pedagógico correspondientes y se asiste a la reuniones de trabajo programadas de forma remota.

Tabla 13. Resumen Variable 2

EscaLa	Concreción pedagógica	Dominio pedagógico	Relaciones interpersonales	Informe de resultados	TOTAL
Malo	32.0%	23.3%	6.8%	17.5%	19.9 (20)
Regular	11.7%	13.6%	24.3%	16.5%	16.5 (17)
Bueno	56.3%	63.1%	68.9%	66.0%	63.6 (66)
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0% (103)

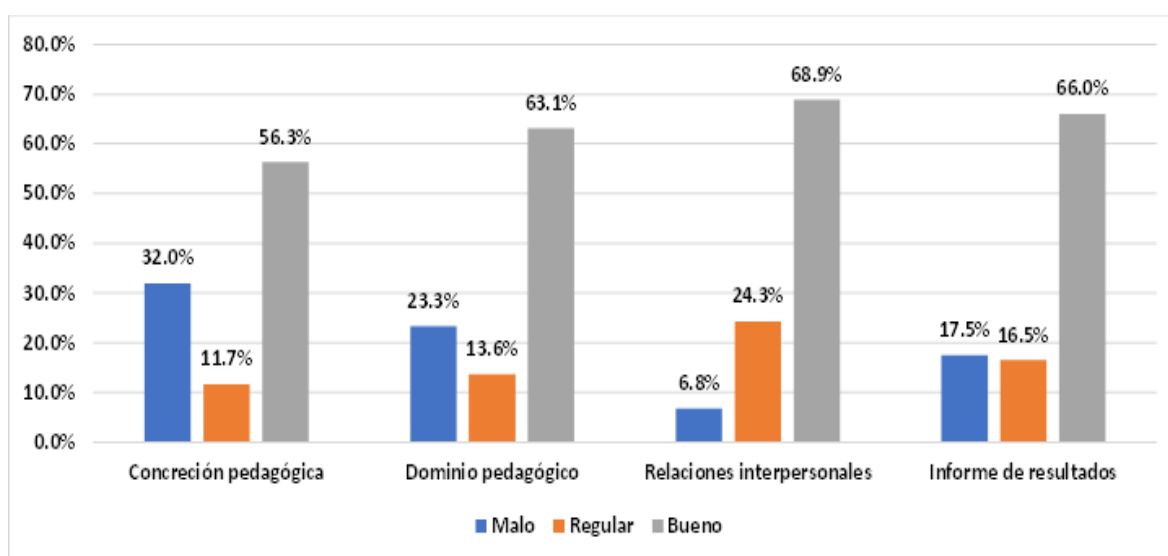


Figura 9. Resumen Variable 2.

En resumen, se logra apreciar que un 63,6% los catedráticos demuestran un correcto desarrollo de sus funciones pedagógicas, el 16,5% un grado regular y el 19,9% un nivel malo, evidenciado en su concreción y dominio pedagógico, las relaciones interpersonales y el informe de los resultados.

4.1.3 Prueba de Hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis Nula (H_0). El estrés laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Luís Fabio Xammar Jurado, nivel secundario, Santa María, 2021, son independientes.

Hipótesis Alternativa (H_1). El estrés laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Luís Fabio Xammar Jurado, nivel secundario, Santa María, 2021, son dependientes.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO - HIPÓTESIS GENERAL

Estrés laboral – Desempeño docente

Tabla 14. Tabla de frecuencias – Estrés laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	60	58,3	58,3	58,3
	Medio	16	15,5	15,5	73,8
	Alto	27	26,2	26,2	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Tabla 15. Tabla de frecuencias – Desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	20	19,4	19,4	19,4
	Regular	17	16,5	16,5	35,9
	Bueno	66	64,1	64,1	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Tabla 16. Pruebas de Chi Cuadrado – Estrés laboral – Desempeño docente.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	41,382 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	54,631	4	,000
Asociación lineal por lineal	30,597	1	,000
N de casos válidos	103		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,64.

Interpretación. Dado que el valor obtenido de significancia asintótica (0.00) es inferior al grado de significancia ($\alpha=0,05$), se confirma la hipótesis alternativa (H_1) y se niega la hipótesis nula (H_0), por ende, con los resultados estadísticos, se evidencia que el estrés laboral incide en el desempeño de los docentes de la entidad educativa en estudio.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO - HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Estrés laboral – Concreción pedagógica

Tabla 17. Tabla de frecuencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	33	32,0	32,0	32,0
	Regular	12	11,7	11,7	43,7
	Bueno	58	56,3	56,3	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Tabla 18. Pruebas de Chi Cuadrado – Estrés laboral – Concreción pedagógica.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	57,272 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	73,663	4	,000
Asociación lineal por lineal	44,156	1	,000
N de casos válidos	103		

a. 3 casillas (33,3%) han hallado un recuento menos que 5. El recuento mínimo requerido es 2,64.

Interpretación. Ya que el valor obtenido de significancia asintótica (0.00) es inferior al grado de significancia ($\alpha=0,05$), se confirma la hipótesis alternativa (H_1) y se niega la hipótesis nula (H_0), por ende, con los resultados estadísticos, se evidencia que el estrés laboral incide en el desempeño de los docentes en su dimensión concreción pedagógica de la entidad educativa en estudio.

Estrés laboral – Dominio pedagógico

Tabla 19. Tabla de frecuencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	4	3,9	3,9	3,9
	Regular	34	33,0	33,0	36,9
	Bueno	65	63,1	63,1	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Tabla 20. Pruebas de Chi Cuadrado – Estrés laboral – Dominio pedagógico.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	43,154 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	56,768	4	,000
Asociación lineal por lineal	32,602	1	,000
N de casos válidos	103		

a. 3 casillas (33,3%) han requerido un recuento menos que 5. El recuento mínimo requerido es ,62.

Interpretación. Ya que el valor obtenido de significancia asintótica (0.00) es inferior al grado de significancia ($\alpha=0,05$), se confirma la hipótesis alternativa (H_1) y se niega la hipótesis nula (H_0), por ende, con los resultados estadísticos, se evidencia que el estrés laboral incide en el desempeño de los docentes en su dominio pedagógico de la entidad educativa en estudio.

Estrés laboral – Relaciones interpersonales

Tabla 21. Tabla de frecuencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	4	3,9	3,9	3,9
	Regular	34	33,0	33,0	36,9
	Bueno	65	63,1	63,1	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Tabla 22. Pruebas de Chi Cuadrado – Estrés laboral – Relaciones interpersonales.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,269 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	44,736	4	,000
Asociación lineal por lineal	24,522	1	,000
N de casos válidos	103		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,09.

Interpretación. Ya que el valor obtenido de significancia asintótica (0.00) es inferior al grado de significancia ($\alpha=0,05$), se confirma la hipótesis alternativa (H_1) y se niega la hipótesis nula (H_0), por ende, con los resultados estadísticos, se evidencia que el estrés laboral influye en el desempeño de los docentes en las relaciones interpersonales de la entidad educativa en estudio.

Estrés laboral – Informe de resultados

Tabla 23. Tabla de frecuencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	4	3,9	3,9	3,9
	Regular	34	33,0	33,0	36,9
	Bueno	65	63,1	63,1	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Tabla 24. Pruebas de Chi Cuadrado – Estrés laboral – Informe de resultados.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37,994 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	50,524	4	,000
Asociación lineal por lineal	28,051	1	,000
N de casos válidos	103		

a. 4 cuadros (44,4%) han requerido un recuento menos que 5. El recuento mínimo requerido es 2,64.

Interpretación. Ya que el valor obtenido de significancia asintótica (0.00) es inferior al grado de significancia ($\alpha=0,05$), se confirma la hipótesis alternativa (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), por ende, con los resultados estadísticos, se evidencia que el estrés laboral influye en el desempeño de los docentes respecto a los informes de resultados de la entidad educativa en estudio.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Existe relación significativa el estrés laboral y el desempeño de los docentes en su dimensión concreción pedagógica.

Se sustenta con el resultado de las variables pues, se indica que el estrés laboral se vincula con el desempeño de los docentes en su dimensión concreción pedagógica, dado que el valor de significancia asintótica de la prueba de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson es 0.000 y la correspondencia entre las variables es 0.698, lo que revela una correlación estadísticamente significativa positiva moderada.

Tabla 25. Correlaciones Hipótesis 1

			Estrés laboral	Concreción pedagógica
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,698**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
	Concreción pedagógica	Coeficiente de correlación	,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

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

SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes en su dimensión dominio pedagógico.

Se sustenta con el resultado de las variables pues, se indica que el estrés laboral se vincula con el desempeño de los docentes en su dimensión dominio pedagógico, dado que el valor de significancia asintótica de la prueba de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson es 0.000 y la correspondencia entre las variables es 0.611, lo que revela una correlación estadísticamente significativa positiva moderada.

Tabla 26. Correlaciones Hipótesis 2

			Estrés laboral	Dominio pedagógico
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,611**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
	Dominio pedagógico	Coeficiente de correlación	,611**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

** . La relación mutua es relevante en el grado 0,01 (bilateral).

TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes en su dimensión relaciones interpersonales.

Se sustenta con el resultado de las variables pues, se indica que el estrés laboral se vincula con el desempeño de los docentes en su dimensión relaciones interpersonales, dado que el valor de significancia asintótica de la prueba de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson es 0.000 y la correspondencia entre las variables es 0.543, lo que revela una correlación estadísticamente significativa positiva moderada.

Tabla 27. Correlaciones Hipótesis 3

			<u>Estrés laboral</u>	<u>Relaciones interpersonales</u>
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,543**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,543**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

** . La relación mutua es relevante en el grado 0,01 (bilateral).

CUARTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes en su dimensión informe de resultados.

Se sustenta con el resultado de las variables pues, se indica que el estrés laboral se vincula con el desempeño de los docentes en su dimensión informe de resultados, dado que el valor de significancia asintótica de la prueba de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson es 0.000 y la correspondencia entre las variables es 0.575, lo que revela una correlación estadísticamente significativa positiva moderada.

Tabla 28. Correlaciones Hipótesis 4

			Estrés laboral	Informe de resultados
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,575**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
	Informe de resultados	Coeficiente de correlación	,575**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

** . La relación mutua es relevante en el grado 0,01 (bilateral).

4.1.4 Discusión de los resultados

En concordancia a la información obtenida, se evidencia la relación lineal positiva moderada ($rS = 0.598$; $p < 0.00$) entre el estrés laboral y el desenvolvimiento de los profesores de la Institución Educativa Luís Fabio Xammar Jurado; es decir, que un buen porcentaje de los docentes demuestra actitudes de estrés en el quehacer pedagógico.

Los resultados del presente estudio se sustentan

Lo que resulto de la investigación realizada en el presente estudio está basada en los estudios de Acurio (2018) quien realizó un estudio en una población escolar, obtenido que el estrés no incide en el desempeño laboral, son otros factores que pueden estar influyendo como el aspecto familiar, económico, socio cultural; Barreto y Piamonte (2020) si hallaron estrés en la comunidad docente estudiada, aunque presenta algunas variaciones, así como, Rojas, Martínez y Riffo (2020), encontraron que los docentes se ubican en el nivel intermedio, sobre todo en la despersonalización y la realización personal; a nivel nacional, Clavijo (2021) y Collantes (2021) detectaron un elevado grado de estrés en los maestros que estudiaron, y en cuanto a Zavala (2021) concluyó que, su grupo de estudios también presentaba un nivel alto de estrés y un bajo nivel de desempeño laboral.

Es indudable que, estos aportes, así como los resultados que hemos obtenido al procesar la información, respaldan nuestro trabajo, datos estadísticos que demostramos a continuación:

Respecto al estrés laboral, se observa que los docentes demuestran Cansancio Emocional en su quehacer pedagógico, pues, el 30.8% que resulto revela un nivel alto mientras que el 12.6% un nivel medio y el 56.6% un nivel bajo, indicando que, básicamente, sienten fatiga al levantarse, agotamiento y frustración en el trabajo, consideran estar en el límite pues el trabajo muy fuerte; sobre la despersonalización del docente, el 36.9% presentan un nivel alto y el 63.1% un nivel bajo, evidenciando que, básicamente, no sienten que están realizando un buen trabajo virtual, se sienten más insensibles, no demuestran interés por los estudiantes a pesar de sentir que se sobrecargan con sus problemas; además, demuestran una reducida realización personal en su quehacer pedagógico, pues, el 10.7% presentan un nivel alto, el 34.0% un nivel medio y el 55.3% un nivel bajo, indicando que, a pesar de sentirse orgullosos de su trabajo, comprender a sus estudiantes y tener la facilidad de enfrentar sus problemas; gran parte de ellos no

consideran estar influyendo positivamente en sus estudiantes, no se sienten animados y no están tratando adecuadamente los problemas emocionales.

Sobre el desempeño pedagógico, se obtuvo que, el 56,3% los docentes demuestran un buen nivel de concreción pedagógica, el 11.7% un nivel intermedio y el 32.0% un nivel bajo, esencialmente, en el desarrollo de sus temas preparando distintas actividades, promoviendo el desarrollo de habilidades en su área, con estrategias para mantener la motivación e interactuando en las distintas plataformas virtuales; el 63,1% demuestran un buen nivel de dominio pedagógico, el 13.6% un nivel intermedio y el 23.3% un nivel malo, al identificar el fin del aprendizaje y las necesidades de sus estudiantes, en las adaptaciones de los recursos de acuerdo a estos objetivos, en la promoción de la participación de los estudiantes en sus clases, además presenta resúmenes, reflexiones y la retroalimentación correspondiente; el 68,9% demuestran un buen nivel en las relaciones interpersonales en el trabajo, el 24.3% un nivel intermedio y el 6,8% un nivel malo, estableciendo un ambiente adecuado, manteniendo un buen ritmo y dinámica, control y disciplina, además de una buena comunicación y el establecimiento de normas claras; y, el 66,0% presentan un buen informe de resultados de su trabajo, el 16.5% regular y el 17,5% malo, básicamente, se observa que son responsables en el cumplimiento de sus funciones, elabora el diagnóstico de las necesidades e intereses de sus estudiantes, reflexiona sobre el empleo de las herramientas digitales en el proceso educativo, las formas de socialización, presenta además mensualmente el informe técnico pedagógico correspondientes y se incluye de forma activa en las reuniones de labor no presencial.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

a) Sobre el objetivo general, el resultado demuestra que existe una relación lineal positiva moderada y un nivel de significancia entre las variables, es por ello que la hipótesis nula es rechazada y la alterna resulta siendo aceptada, en otras palabras, esto significa que el estrés viene afectando a los docentes en diferentes niveles, pues, un buen grupo de ellos no se desempeñan en forma adecuada en su quehacer pedagógico.

b) Respecto a la primera hipótesis, se obtiene como resultado que existe vinculación entre la labor ejercida por los docentes y el estrés laboral en su dimensión concreción pedagógica de la entidad educativa en estudio dado que el valor de significancia asintótica de la prueba de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson es 0.000 y la correspondencia entre las variables es 0.698, lo que muestra una vinculación lineal positiva moderada.

c) En cuanto a la segunda hipótesis, se obtiene como resultado que existe un vínculo entre la labor ejercida por los docentes y el estrés laboral con una dimensión de dominio pedagógico de la entidad educativa en estudio, dado que el valor de significancia asintótica de la prueba de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson es 0.000 y la correspondencia entre las variables es 0.611, lo que revela una relación lineal positiva moderada.

d) En relación con la tercera hipótesis, se concluye que, una vinculación entre la labor desempeñada por los docentes y el estrés laboral en su dimensión relaciones interpersonales de la entidad educativa en su dimensión relaciones interpersonales de la entidad educativa en estudio, dado que el valor de significancia asintótica de la prueba de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson es 0.000 y la correspondencia entre las variables es 0.543, lo que revela una correlación lineal positiva moderada.

e) Acerca de la cuarta hipótesis, se concluye que, existe un vínculo entre la labor desarrollada por los docentes y el estrés laboral en su dimensión informe de resultados de la entidad educativa en estudio, dado que el valor de significancia asintótica de la prueba

de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson es 0.000 y la correspondencia entre las variables es 0.575, lo que revela una correlación lineal positiva moderada.

5.2 RECOMENDACIONES

a) Al comprobar la dependencia entre las variables, se recomienda organizar y ejecutar acciones que ayuden a determinar si existen profesores con cuadros de estrés laboral y garantizar su recuperación, teniendo en cuenta los resultados de la investigación.

b) Al director, fomentar actividades permanentes de prevención del estrés laboral, enfocándose básicamente en estrategias de afrontamiento y ejercicios prácticos para superar eventos que provoquen estrés, garantizando la participación de toda la plana docente y administrativa.

c) A los directivos, se sugiere rediseñar el manual de organización de funciones de los docentes y administrativos, ubicándolos de acuerdo a sus perfiles profesionales, según las necesidades de la institución educativa.

d) A los directivos, practicar la comunicación asertiva con todo el personal, fomentando las buenas relaciones humanas y por ende la identidad y el compromiso de los trabajadores con la entidad educativa.

e) A los docentes, continuar demostrando un adecuado desempeño en su labor, pues, considerando los niveles de estrés detectados, demuestran su capacidad pedagógica en su quehacer laboral.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Fuentes de información bibliográfica

- Capella, J. (2009). *Educación, docencia y clase política en el Perú*. Lima: Asociación Gráfica Educativa.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *Inventario de Burnout*. Consultoría Psicólogos Prensa.
- MINEDU. (2012). *Marco de buen desempeño docente*. Lima Perú: MINEDU.
- Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí - 2008*. . Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Montenegro, A. (2008). *Calidad educativa y profesión docente. Modelos e instrumentos*. Bogotá Colombia: Magisterio.
- Pino, R. (2018). *Metodología de la Investigación*. Lima Perú: San Marcos.
- Sampietri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Tedesco, J. (2009). *El desempeño del maestro docente y su evaluación*. Buenos Aires: Gránica.

Fuentes de información hemerográficas

- Fernández, A. (2019). Visión hermenéutica de la labor del docente en el medio rural. *Revista CIEG - Centro de Investigación y Estudios Gerenciales.*, 135 - 148.
- Guerra, E., & Villarroel, L. (2010). *Inteligencia Emocional y Desempeño docente en el Proceso de enseñanza-Aprendizaje, en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición*. Lima Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- PULSO PUCP. (2021). *Afectación del bienestar socioemocional (BSE) docente de servicios educativos públicos por la COVID-19 en el Perú*. Lima Perú: Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica - Pulso PUCP.

Fuentes de información electrónicas

- Acurio, J. D. (2018). *El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Luis A. Martínez*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Tecnológica IndoAmérica de Ecuador:
<http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/795/1/cd%20TESIS%20JORDY.pdf>

- Alcalde, J. (2010). *Estrés laboral – Informe técnico sobre estrés en el lugar de trabajo*.
Obtenido de Ministerio de Salud y Política Social: http://www.juntadeandalucia.es/salud/export/sites/cs salud/galerias/documentos/c_3_c_1_vida_sana/promocion_salud_lugar_trabajo/estres_laboral_informe_pslt.pdf
- Ayuso. (2006). *Profesión docente y estrés laboral: Una aproximación a Los conceptos de estrés laboral y burnout*. Obtenido de Revista iberoamericana de educación: <https://rieoei.org/RIE/article/view/2575>
- Barreto, M. X., & Piamonte, J. C. (2020). *Estrés laboral en comunidad docente*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Cooperativa de Colombia: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17678/3/2020_estres_laboral.pdf
- Burgos, A., Rendón, L., Díaz, N., Aguirre, C., Peralta, Z., & Ángulo, L. (2020). *La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática*. Obtenido de Lectura: Educación y Deportes: <https://doi.org/10.46642/efd.v25i266.1617>
- Clavijo, Y. S. (2021). *Estrés Laboral en docentes de las Instituciones Educativas de San Jacinto en época de covid-19, Tumbes-2020*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Nacional de Tumbes: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2491/TEISIS%20-%20CLAVIJO%20BRICE%C3%91O.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Collantes, Y. (2021). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N°52005 Nuestra Señora de las Mercedes, Madre de Dios, 2021*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62081/Collantes_CY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cortés, J. (2021). *El estrés docente en tiempos de pandemia. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*. Obtenido de <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2560>
- Díaz, Z. (2020). *El estrés laboral docente durante COVID-19*. Obtenido de <https://acsilat.org/articulos-y-noticias/estres-docente-covid19>

- Espichán, M. (2017). *Las tecnologías de la información y comunicación y el desempeño docente*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad de Educación Enrique Guzmán y Valle:
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1544/TM%20CE-Du%203259%20E1%20-%20Espichan%20Beretta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, J., Gelpi, J., Cano, A., & Romero, C. (2009). *Cómo combatir el estrés laboral*. Obtenido de Plan de Investigación del estrés laboral.:
https://www.researchgate.net/profile/Antonio_Cano-Vindel/publication/230577125_Como_combatir_el_estres_laboral/links/0fcfd50191646b73dc000000/Como_combatir-el-estres-laboral.pdf
- Herruzo, J., & Moriana, J. (2014). *Estrés y burnout en profesores*. Obtenido de Revista Internacional de psicología Clínica y de Salud:
http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-126.pdf
- La Sociedad. (2018). *El estrés es el mayor problema para la salud pública*. Obtenido de Periódico La Sociedad: <https://www.elperiodico.com/es/sociedad/20181113/estres-mayor-problema-salud-publica-7144166>
- Moguel, Y. (2021). *México es el país con mayor estrés laboral*. Obtenido de El financiero: <https://www.elfinanciero.com.mx/salud/2021/11/02/mexico-es-el-pais-con-mayor-estres-laboral-y-si-la-pandemia-le-dio-un-empujoncito/>
- Robinet, A., & Pérez, M. (2020). *Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19*. Obtenido de Polo de conocimiento p. 637 - 653: <https://doi.org/10.23857/pc.v5i12.2111>
- Rojas, O., Martínez, M., & Riffo, R. (2020). *Gestión directiva y estrés laboral del personal docente: mirada desde la pandemia Covid-19*. Obtenido de Revista on line de Política y Gestión Educacional:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637766245003>
- Zavala, S. E. (2021). *Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de La Oroya*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Nacional del Centro del Perú:
https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6613/T010_4809786_2_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXO 01

ENCUESTA: ESTRÉS LABORAL

DIMENSIÓN: Cansancio emocional					
1	Siento que estoy agotado emocionalmente por mi trabajo				
2	Siento cansancio al culminar mi jornada laboral				
3	Me siento cansado al despertar por las mañanas y darme cuenta que es otro día más de trabajo				
4	Trabajar todo el día ciertamente es estresante para mí				
5	Siento que estoy “quemado” por mis labores				
6	Me siento “frustrado” por mis labores				
7	Siento que realizo una labor muy complicada				
8	La interacción con mis estudiantes me genera estrés				
9	Al cumplir con mi labor percibo que estoy en mi limite				
DIMENSIÓN: Despersonalización					
10	Siendo que no trato bien a algunos estudiantes.				
11	Mi comportamiento se ha vuelto indiferente con las personas a raíz de la labor que realizo.				
12	Siento preocupación porque el trabajo que realizo me está endureciendo en el aspecto emocional.				
13	Siento que no tengo interés lo que les ocurrirá a algunos de mis estudiantes.				
14	Siento que los estudiantes me cargan algunos de sus problemas.				
DIMENSIÓN: Realización personal					
15	Comprendo fácilmente lo que piensan mis alumnos.				
16	Tengo facilidad para enfrentarme a los problemas de mis estudiantes.				
17	Influyo en forma positiva por medio de mi trabajo				
18	Me siento vital				
19	Puedo crear con facilidad una buena atmósfera en mis clases				
20	El hecho de trabajar con mis estudiantes me anima.				
21	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo				
22	Trato adecuadamente los problemas emocionales en el trabajo.				

ANEXO 02:

ENCUESTA: DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIÓN: Concreción pedagógica		SI		NO	
N°	Descripción	N°	%	N°	%
1	El docente cumple con desarrollar los temas asignados por el Ministerio de Educación, en cuanto a su materia.				
2	El profesor prepara su material de enseñanza para sus distintas sesiones				
3	El profesor incentiva en sus educandos la práctica de aptitudes críticas				
4	El docente implementa métodos dinámicos para mantener la concentración del estudiante.				
5	El docente utiliza distintas plataformas digitales desarrolladas por la escuela, para interactuar con sus educandos				
DIMENSIÓN: Dominio Pedagógico					
6	El docente lleva a cabo su clase con una amplia intervención de los estudiantes.				
7	El docente se encarga de realizar una sinopsis de los temas más relevantes que se desarrollan.				
8	Realizo un análisis previo, para determinar las necesidades, objetivos y expectativas de mis estudiantes, respecto a las preferencias de medios digitales para el desarrollo de la clase.				
9	Si es necesario, hago uso de los recursos otorgados por el MINEDU para alcanzar los objetivos de mi clase y cubrir los requerimientos de los educandos.				
10	Durante el desarrollo de las clases virtuales, fomento a mis estudiantes el uso adecuado y responsable de la plataforma a fin de mantener el orden en la clase.				
11	El maestro práctico una dinámica de retroalimentación con los alumnos de los ejercicios practicados y sus respuestas.				
DIMENSIÓN: Relaciones Interpersonales					
12	El maestro determina para sus actividades un ambiente apropiado, donde se fomente la equidad, el respeto y la confianza.				
13	El docente practica un método dinámico de enseñanza, donde los alumnos se sienten cómodos y puedan asimilar más rápido el conocimiento.				
14	El docente tiene un manejo del tiempo adecuado, en donde se establecen normas que ayudan a la transmisión de confianza para un correcto desarrollo de la clase.				
15	El maestro controla, dirige la clase e incentivo a los alumnos a mantener un orden.				
16	El docente establece una comunicación regular, tanto con los padres y los estudiantes a su cargo.				
DIMENSIÓN: Informe de Resultados					
17	El docente es responsable con el ejercicio de sus labores académicas, así como brinda una atención personalizada a sus estudiantes.				
18	El docente adecua su material de enseñanza con los criterios e indicadores de evaluación establecidos.				

19	El docente realiza un informe donde determina cuales son las necesidades de sus alumnos.				
20	El docente analiza acerca del uso de los medios digitales, los beneficios y/o desventajas que estos significan en el aprendizaje de los estudiantes.				
21	El docente analiza con sus alumnos acerca de las consecuencias que conllevan el uso de medios digitales, en relación a las nuevas formas de socialización.				
22	El docente elabora de manera mensual un informe técnico pedagógico de los salones donde enseña.				
23	El docente se desempeña de forma activa en las reuniones programas de forma remota, sea por materia o en grado institucional				

ANEXO 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: ESTRES LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA LUIS FABIO XAMMAR JURADO, NIVEL SECUNDARIO, SANTA MARIA, 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS	POBLACIÓN Y MUESTRA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1	INVESTIGACIÓN	MÉTODO	DOCENTES
¿De qué manera se relaciona el estrés laboral con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Luís Fabio Xammar Jurado, 2021?	Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Luís Fabio Xammar Jurado, 2021.	El estrés laboral influye en forma significativa en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Luís Fabio Xammar Jurado, 2021.	<u>ESTRÉS LABORAL</u> Cansancio emocional Despersonalización Realización personal	Descriptiva DISEÑO No experimental	TÉCNICAS Aplicación de encuestas a estudiantes y docentes. Fichaje durante el estudio, análisis bibliográficos y documental.	Población: 140 Muestra: 103
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE 2		INSTRUMENTOS	
¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes en su dimensión concreción pedagógica?	Conocer la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes en su dimensión concreción pedagógica.	Existe relación significativa el estrés laboral y el desempeño de los docentes en su dimensión concreción pedagógica.	<u>DESEMPEÑO DOCENTE</u> Concreción pedagógica Dominio Pedagógico		Encuesta sobre estrés laboral Encuesta sobre el desempeño docente. Cuadros estadísticos.	
¿Cómo se relaciona el estrés laboral y el desempeño de los docentes en su	Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes en su	Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes en su	Relaciones interpersonales		Cuaderno de observaciones.	

dimensión dominio pedagógico?	dimensión dominio pedagógico.	dimensión dominio pedagógico.	Informe de Resultados
¿De qué manera se relaciona el estrés laboral y el desempeño de los docentes en su dimensión relaciones interpersonales?	Establecer la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes en su dimensión relaciones interpersonales.	Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes en su dimensión relaciones interpersonales.	
¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes en su dimensión informe de resultados?	Conocer la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes en su dimensión informe de resultados.	Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes en su dimensión informe de resultados.	