



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR DIEGO
THOMPSON, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

Bach. VENTURA ENCARNACION, ANTOLINA

LIMA – PERÚ

2020

ASESOR DE TESIS

.....

Dr. YRENEO EUGENIO CRUZ TELADA

JURADO EXAMINADOR

.....
Dra. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE
Presidente

.....
Dra. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO
Secretario

.....
Dra. NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTÁROLA
Vocal

DEDICATORIA

A mis queridos padres, por sus buenas enseñanzas.

A mi esposo ser el pilar fundamental de este esfuerzo de no caer rendido ante cualquier tropiezo.

A mis hermanos y amigos que durante todo el proceso jamás dejaron que me diera por vencida.

AGRADECIMIENTO

A Dios por su fortaleza espiritual.

Al asesor de tesis por su gran aporte, conocimiento y sabiduría.

A mi familia por aporte emocional y motivacional.

A los amigos y compañeros de la Universidad Privada Telesup.

RESUMEN

La presente investigación tiene como título “estrés laboral y desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020” en su búsqueda tuvo como objetivo la relación entre estrés y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa privada. La muestra estuvo conformada por 50 colaboradores está comprendida de todas las edades de un rango de 20 años a 65 años y relación con la empresa es contratos por tiempo determinado y tiempo indeterminado y personal estable según ley de ambos turnos. La investigación se realizó bajo el tipo de investigación aplicada de tipo descriptiva. Así mismo manifestamos que una investigación no experimental puede clasificarse en transaccional. Para las variables trabajadas se aplicó dos instrumentos. Las pruebas realizadas fueron cuestionarios de encuestas de 13 preguntas para estrés laboral previamente validadas, el nombre de la prueba: escala de estrés laboral de la OIT – OMS, para el desempeño laboral con cuestionario de 28 preguntas, nombre de la prueba: cuestionario de ISHI INTERCOL (2013). El resultado obtenido muestra que la variable estrés laboral está relacionada directa y positivamente con la variable desempeño docente, según la correlación de Spearman de 0.678 representado este resultado como muy confiable con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis principal y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras Clave: Estrés, Desempeño Laboral.

ABSTRACT

The title of this research is “work stress and teaching performance in the IEP Diego Thomson, SJL 2020” in its search, it aimed at the relationship between stress and work performance of the collaborators of the private company. The sample was made up of 50 collaborators and is comprised of all ages ranging from 20 years to 65 years and relationship with the company is contracts for a fixed and indeterminate time and stable personnel according to the law of both shifts. The research was carried out under the type of descriptive applied research. We also state that non-experimental research can be classified as transactional. For the variables worked, two instruments were applied. The tests carried out were previously validated questionnaires of surveys of 13 questions for work stress, the name of the test: ILO - WHO work stress scale, for work performance with a 28-question questionnaire, name of the test: ISHI questionnaire INTERCOL (2013). The result obtained shows that the work stress variable is directly and positively related to the teacher performance variable, according to the Spearman correlation of 0.678, representing this result as very reliable with a statistical significance of $p = 0.000$ being less than 0.01. Therefore, the main hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

Key Words: Stress, Job Performance.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS.....	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. Planteamiento del problema	14
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Justificación del estudio.....	16
1.4. Objetivos de la investigación	18
1.4.1. Objetivo general.....	18
1.4.2. Objetivos específicos	18
II. MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.1.1. Antecedentes Nacionales	19
2.1.2. Antecedentes internacionales	22
2.2. Bases teóricas de las variables	26
2.3. Definición de términos básicos	46
III. MÉTODOS Y MATERIALES	49
3.1. Hipótesis de la Investigación	49
3.1.1. Hipótesis General	49
3.1.2. Hipótesis Específicas	49
3.2. Variables de Estudio.....	49
3.2.1. Definición conceptual.....	49
3.2.2. Definición Operacional.....	50
3.3. Tipo y Nivel de Investigación	52
3.4. Diseño de la investigación	53

3.5. Población y muestra de estudio.....	54
3.5.1. Población.....	54
3.5.2. Muestra.....	54
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
3.6.1. Técnicas de recolección de datos	55
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	55
3.6.3. Validez y Confiabilidad del Instrumento	56
3.7. Métodos de análisis de datos	59
3.8. Aspectos éticos	59
IV. RESULTADOS.....	60
V. DISCUSIÓN.....	70
5.1. Análisis de discusión de resultados	70
VI. CONCLUSIONES.....	72
VII. RECOMENDACIONES.....	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
Anexo 1: Matriz de consistencia	79
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....	81
Anexo 3: Instrumentos	84
Anexo 4: Validación de Instrumentos.....	87
Anexo 5: Matriz de Datos.....	97
Anexo 6: Propuesta de valor.....	99

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Definición operacional de las variables.....	51
Tabla 2.	Conjunto poblacional	54
Tabla 3.	Operacionalizacion del Alfa de Cronbach Variable 1	57
Tabla 4.	Operacionalizacion del Alfa de Cronbach Variable 2	57
Tabla 5.	Confiabilidad del Instrumento “Estrés Laboral”	58
Tabla 6.	Confiabilidad del Instrumento “Desempeño Docente”	58
Tabla 7.	Validación de Expertos.....	58
Tabla 8.	Prueba de normalidad de datos para aplicar las pruebas no paramétricas	60
Tabla 9.	Distribución de datos según la variable Estrés Laboral.....	61
Tabla 10.	Distribución de datos según la variable Desempeño Docente	62
Tabla 11.	Distribución de datos según la Dimensión 1 Cansancio Emocional	63
Tabla 12.	Distribución de datos según la Dimensión 2 Despersonalización	64
Tabla 13.	Distribución de datos según la Dimensión 3 Realización Personal	65
Tabla 14.	Prueba de correlación según Spearman entre estrés laboral y desempeño docente	66
Tabla 15.	Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión cansancio emocional y desempeño docente	67
Tabla 16.	Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión despersonalización y desempeño docente	68
Tabla 17.	Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión realización personal y desempeño docente.....	69

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de datos según la variable Estrés Laboral.....	61
Figura 2. Distribución de datos según la variable Desempeño Docente	62
Figura 3. Distribución de datos según la dimensión 1: Cansancio Emocional	63
Figura 4. Distribución de datos según la dimensión 2: Despersonalización.....	64
Figura 5. Distribución de datos según la dimensión 3: Realización Personal	65

INTRODUCCIÓN

La presente investigación determinar como objetivo, que el estrés está relacionado con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada de confecciones industriales, los temas relacionados del estrés y desempeño son cada vez más abordados en las empresas privadas, porque se ha vuelto una problemática que afecta tanto a la institución como al colaborador.

Las personas se caracterizan por tener atributos particulares, como son: la edad, sexo, su personalidad, competencias individuales, (dentro de las que se encuentran: conocimientos habilidades y actitudes hacia el trabajo que forman a cada individuo un ser único) y también con la condición socio económica.

Es recurrente hablar y escuchar a la gente del termino estrés sin estar seguros de su significado real, este desequilibrio que se presenta en los individuos es cada vez más frecuentes que aumentan y afecta el entorno laboral y familiar; teniendo en cuenta que en el centro de trabajo es el lugar donde se pasa mayor tiempo de actividad diaria.

En muchas ocasiones al momento de disminuir el estrés este puede mejorar los niveles de salud de los individuos; dentro del trabajo puede tener una mayor productividad; en la familia más atención y en la vida cotidiana ser más afectivos; siempre y cuando el trabajo no sea muy saturado y no se dé con excesiva frecuencia e intensidad y supere la capacidad de adaptación de la persona. Se conoce que cuando existe aburrimiento y la falta de motivación al realizar las tareas pueden ser perjudiciales y se corre el riesgo que las metas pactadas no sean realizadas de la manera correcta, en todas las actividades o tareas.

Otro aporte importante, en el desempeño laboral de una organización, es la manera de cómo los miembros trabajan eficazmente y en equipo, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad dentro de la organización, así, está referido a la forma en la que los colaboradores puedan realizar eficientemente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas y objetivos, propuestas por la empresa en la que laboran.

En el primer capítulo que está referido a la situación problemática, donde se identifican los objetivos de la investigación.

En el segundo capítulo, se expone el marco teórico de los conceptos referidos a estrés y desempeño laboral y variables demográficas, lo cual servirá como base para el análisis posterior.

En el tercer capítulo se planteó la hipótesis de investigación y describen la relación que existe, las variables de estudio, las definiciones, el tipo de investigación a llevar, población, muestra, técnicas de instrumento, de recolección de datos y desarrollo de la propuesta y por un tema de confidencialidad y acuerdo con la institución no exponer el nombre de la misma.

En el cuarto capítulo, se describe la metodología, los resultados de la investigación exponiendo las herramientas y conceptos a utilizar.

En el quinto capítulo, se exponen la discusión de los resultados encontrados y su análisis respectivo.

En el sexto capítulo, se plantea la conclusión, dando a conocer los hallazgos y relacionando la teoría del estrés y desempeño laboral

Por último, en el séptimo capítulo, se exponen las recomendaciones a la organización

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Martínez (p. 28), nos indica en el ámbito mundial

El término desgaste, proviene del verbo desgastar; significa deterioro progresivo de una materia como consecuencia de la pérdida de fuerza, vigor o poder. Según el autor, describe el “desgaste profesional como una variante grave del estrés laboral y lo traduce como quemazón laboral o burnout”. Desgaste, insatisfacción, estrés, boumet, entre otros son términos que se relacionan a diario con el desempeño docente y que podría alterar el buen desempeño de los docentes.

OMS (p. 2), nos indica en el ámbito continental

“La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. La Organización de las Naciones Unidas 16 (ONU) reconoce al estrés como la enfermedad del siglo XXI. En el ámbito laboral, de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), para el año 2021 su presencia es común entre los trabajadores y, la causa más importante de interferencia laboral será el estrés. Según OMS (2004), El estrés laboral genera consecuencias en sus funciones sobre los trabajadores, y por último en la misma organización, dado que propicia ausentismo, rotación y un desempeño inadecuado.

Mejía (p.56), Nos indica en el ámbito nacional y local

Sobre el sentido de la actividad docente: “La lógica empresarial se ha ido enfrentando a la lógica de la acción docente, no ha podido entender que los tiempos del cambio educativo son de larga y mediana duración. En ese sentido confunden la reforma de la educación con la reorganización administrativa que se hace de ella. Se hace visible la diversidad de actores externos en el proceso, destacando con claridad un grupo de técnico que programa y diseña, al tiempo que el maestro queda como un simple ejecutor. También existe un cambio muy- marcado en los actores del proceso, que desprende una crisis de identidad, toda vez que la profesión sufre readecuación. Se intenta, en ocasiones, ponerse a tono con la

velocidad de los cambios, sin tener en cuenta los contextos culturales donde están anclados los actores”

Es importante hoy en día el abordar este tema de estrés y desempeño laboral, el estrés ya en estudios de investigación está relacionado con pérdidas económicas de las empresas, se tiene que tomar en cuenta ya se ve que afecta en la salud física y mental de los docentes como personas y como problemática de las empresas, esto afecta en las relaciones interpersonales, tareas diarias y en su desempeño y ser pocos eficaces en sus labores diarias.

En nuestro país el estrés afecta el entorno laboral, es una de las formas más significativas donde principalmente es ya que la exigencia demandada por las empresas a diario es muy relevante tomar medidas de prevención, en la mayor parte de instituciones se deben de cumplir con estándares de calidad, el realizar tareas más complejas y alcance de metas y lograr objetivos, para poder ser productivos, el docente no cumple con alguno de estos parámetros puede verse afectado en su salud mental e incluso hasta llegar a perder su trabajo. Si el estrés no es manejado por el docente muchas veces la situación llega a comprometer el rendimiento no será el mismo y esto debe ser muy cansado para el docente, el desgaste físico, emocional o mental lo cual impide llevar un mejor desempeño a cabalidad en sus tareas. El estrés afecta al rendimiento del docente y las metas que tiene con la empresa en la que labora y puede no estar en el ritmo y sintonía con el grupo y esto deriva conflicto en sus relaciones con los demás que lo rodean.

Los docentes, por el estrés su comportamiento es algo negativo, cada docente hace posible su trabajo de la mejor manera que pueda, pero llegan a un punto que se saturan y su rendimiento baja a tal punto que se bloquean y hasta en ocasiones sienten dolores musculares o baja de temperatura.

El estrés laboral también puede estar originado por factores y uno de ellos la excesiva carga de trabajo y familiar entre otras, pone a prueba un elevado nivel de responsabilidad de la capacidad del individuo. Además, el estrés en el trabajo está asociado con una reducción de la productividad y un descenso de la calidad de vida y de aquellos casos más graves que lo sufren, pudiendo ser motivo incluso de baja calidad laboral en los colaboradores, por lo que es conveniente aprender cómo combatirlo y conocer técnicas eficaces para su manejo

El tema de investigación nació de una problemática desde el tiempo que estoy trabajando en la Institución Educativa Privada Diego Thomson, por la simple razón que en su mayoría los docentes de la institución no tenían costumbre con los medios informáticos, además de las tardanzas a clases, y las faltas repentinas a las plataformas virtuales, de este modo nace el tema de mi investigación, al realizar la investigación e implementar estos puntos se comenzó a brindar una ayuda emocional y sobre todo a solucionar los problemas que afectaban a los docentes y de los cuales se podría obtener respuestas en tiempo real.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre el cansancio emocional y desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020?

¿Cuál es la relación que existe entre la despersonalización y desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020?

¿Cuál es la relación que existe entre la realización personal y desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020?

1.3. Justificación del estudio

El presente estudio será una fuente de información, el estrés y desempeño laboral de los docentes de una empresa privada de educación, para lograr las metas propuestas y un máximo rendimiento, La información obtenida le servirá a la empresa como base para profundizar los puntos que considere críticos, dado que actualmente no posee ninguna medición en estos campos, este estudio servirá para que puedan realizar planes de capacitación y esparcimiento de la organización y esto permitirá conocer el estado actual en el que se encuentran los docentes en

cuanto a estrés y desempeño laboral. Se espera que los resultados le permitan, en algún momento, elaborar planes de acción y políticas anti estrés.; y así evitar el estrés laboral en los trabajadores y su bajo rendimiento dentro de las organizaciones, haciendo que los docentes tengan un buen desempeño laboral y en la empresa que laboran se sientan bien y cómodos en su ambiente de trabajo, logrando que su permanencia sea de más tiempo en la empresa y mejorando la productividad de la empresa, esto ayudaría a tomar medidas que mejoren esta actitud, lo que llevaría a potenciar aspectos como el de la eficacia, eficiencia, innovación y adaptación.

Justificación teórica

Esta investigación parte de la teoría macro de Idalberto Chiavenato, el cual nos refiere que el principal capital de una empresa es el capital humano, al cual no se puede medir su desempeño solo por la producción que este puede tener, sino por la calidad de atención y las características personales que lo hacen indispensable como es la preparación, la capacidad para solucionar problemas y muchas otras virtudes que hacen que se cumplan los objetivos de una empresa y beneficie el desarrollo personal del colaborador dentro y fuera de su ámbito laboral.

Justificación práctica

Esta investigación nos sirve para observar la relación entre el estrés y el desempeño laboral que se realiza en la IEP Diego Thomson, SJL 2020. y posteriormente plantear las recomendaciones adecuadas a fin de aprovechar en forma eficiente los resultados de esta investigación y poder ampliar su ámbito.

Justificación metodológica

Para lograr los objetivos de esta investigación, se utiliza la técnica del cuestionario como instrumento de medición para la medir la relación entre el estrés y el desempeño laboral, a través del software SPSS, los mismos que han sido validados y sometidos a la prueba de confiabilidad y que podrán ser utilizados en posteriores investigaciones en el tema tratado.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre el cansancio emocional y desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020.

Determinar la relación que existe entre la despersonalización y desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020.

Determinar la relación que existe entre la realización personal y desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Avendaño (2017), En su tesis el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. *Tesis de grado para optar el grado de maestro en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Lima - Perú.* En su trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Las variables investigadas fueron Síndrome de Burnout y Desempeño laboral. El tipo de investigación fue descriptivo, con un diseño correlacional. Los instrumentos de recolección de datos que se utilizaron fueron: el inventario de Maslach Burnout Inventory, y el cuestionario de desempeño laboral docente. El inventario tuvo un coeficiente de validez de 0.80 y un coeficiente de confiabilidad de 0.84. La población fue de 120 docentes. Los hallazgos más relevantes fueron los siguientes: De los 120 docentes de la muestra, el 5.6 % presenta un nivel medio del síndrome de Burnout, y el 94.4 % un nivel alto. El 15.1 % presenta un nivel medio en agotamiento emocional, y el 84.9 % un nivel alto. El 6.3 % presenta un nivel medio en la despersonalización, y el 93.7 % un nivel alto. El 26.2 % presenta un nivel medio en la falta de realización personal, y el 73.8 % un nivel alto. El 0.8 % se presenta un nivel inferior en su desempeño laboral, el 22.2 % un nivel medio y el 77.0 % un nivel superior. Se llegó a la siguiente conclusión: Sí tienen existe el síndrome de Burnout en el desempeño laboral en los docentes de La Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

De esta manera, esta investigación ofreció aportes con la variable desempeño laboral, pues mediante su tratamiento se observa de la importancia que tiene en las empresas dedicadas al servicio educativo. Contribuye además con sus resultados desde el enfoque descriptivo correlacional.

Román (2019), en su tesis relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de boticas Inkafarma del distrito el agustino turno tarde,

octubre – diciembre 2018. *Tesis de grado para optar el título profesional de Químico Farmacéutico, Universidad María Auxiliadora - Perú.* En su trabajo de investigación tuvo como objetivo principal Determinar la relación entre el estrés y del desempeño laboral, en los colaboradores de Boticas Inkafarma del distrito El Agustino turno tarde, octubre - diciembre 2018. Como metodología la Investigación es aplicativo, correlacional, transversal y diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 75 colaboradores de las boticas Inkafarma del distrito El Agustino. Se utilizaron dos cuestionarios, uno para medir el nivel de estrés laboral y el otro para el desempeño laboral. Como resultados Se encontró que no existe relación entre el estrés según la relación agotamiento emocional y despersonalización con desempeño laboral (chi cuadrado 0,689 y 0,422 respectivamente), sin embargo, sí existe relación con realización personal (chi cuadrado 0,044). Así mismo los colaboradores de boticas Inkafarma presentan en su mayoría un nivel medio de estrés para la relación de agotamiento personal (64,0%), despersonalización (65,3%) y realización personal (66,7%). Además, a mayoría tiene un desempeño laboral bueno (62,0%). Las conclusiones o resultados de esta investigación confirman En cuanto a la relación entre el estrés relacionados al desempeño laboral se encontró que sólo la relación sobre la realización personal tiene relación estadísticamente significativa en los colaboradores de Boticas Inkafarma del distrito El Agustino.

Por lo tanto, en cuanto al aporte de la tesis se tiene a ambas variables en estudio, asemejándose a la investigación que se viene realizando, así como las teorías que se considera. De igual forma aporta con su Metodología de enfoque aplicada con nivel descriptivo correlacional.

Balvin (2018), En su tesis *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la Unidad Minera Cobriza 2017 Huancayo - Perú.* *Tesis de grado para optar el título profesional de Ingeniero en Minas, Universidad Nacional del Centro del Perú.* En su trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la Unidad Minera Cobriza 2017, la investigación de tipo aplicada descriptiva y diseño descriptivo correlacional de corte trasversal, estuvo conformada por una muestra de 52 trabajadores del área de perforación por Raise Boring, los cuales fueron evaluados, con el Formulario de encuesta de sintomatología fisiológica del

estrés y el Cuestionario de evaluación del Estrés Laboral: modelo demanda control (DC) de Karasek, el cual mide el nivel de estrés, y por último la evaluación del Desempeño SSOMAC, los resultados demostraron un nivel de estrés laboral alto en los trabajadores, el nivel de Desempeño es insatisfactorio y que las dimensiones apoyo social y exigencia de trabajo influyen en el estrés, mientras que el control decisional y el apoyo social influyen en el desempeño, ambos significativamente, por lo que se concluyó que el estrés laboral influye en el desempeño de los trabajadores con un Chi Cuadrado de 62,53 a un nivel de confianza de 95%.

Como aporte de este trabajo se valoró los alcances teóricos sobre el estrés laboral y su tratamiento en cuanto al desarrollo aplicada de enfoque descriptiva y aplicación descriptivo correlacional.

Choquejahuá (2017), En su tesis estrés laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del área de mantenimiento de la universidad nacional del altiplano - puno 2016. *Tesis de grado Licenciada en Trabajo Social, Universidad Nacional del Altiplano Puno - Perú*. En su trabajo de investigación tuvo como objetivo principal Determinar la relación del estrés laboral con el desempeño laboral del personal administrativo del área de mantenimiento de la UNA Puno. La hipótesis general planteada fue: El estrés laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo del área de mantenimiento de la UNA Puno – 2016. En cuanto a la metodología, tenemos que es una investigación correlacional; cuyo diseño es no experimental, de tipo transaccional. Se consideró como muestra a 67 trabajadores del área de mantenimiento. Para el procesamiento de datos se utilizó el estadístico SPSS, los resultados de la investigación nos indican que el estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral, en los trabajadores del área de mantenimiento, según el coeficiente de la correlación de Pearson ($r=0,500^{**}= 50\%$) correlación moderada en el nivel de 0,01. La situación familiar se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores, el mismo que indica un coeficiente de correlación de Pearson de $r= 0,451^{**}=45.1\%$ y correlación moderada en el nivel de 0,01. Las conclusiones o resultados de esta investigación confirman La situación laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral, el mismo que se indica con el coeficiente correlacional de Pearson $r=0,488^{**}=48. \%$ y es correlación moderada en el nivel de 0,01.

La investigación ofrece aportes sobre el estrés laboral, pues mediante su tratamiento se observa lo importante que es, además de considerar un contexto de educación, contribuyendo así con sus resultados desde el enfoque cuantitativo y descriptivo correlacional.

Puma (2017), En su tesis *Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza, 2017. Tesis de grado Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, cesar Vallejo Perú.* En su trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores. La investigación fue básica con enfoque cuantitativo; de carácter correlacional y alcance transversal. La población fueron todos los trabajadores el Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados, el de estrés por ser un estándar, y el de desempeño laboral, está validado por los funcionarios del centro laboral. Los resultados mostraron la relación inversa que hay entre el estrés y el desempeño laboral de acuerdo a la evidencia estadística, correspondiente a la prueba Rho de Spearman (-0.383) prueba significativa con un (pvalor=0.000), lo que concluye que los trabajadores del Centro Salud Materno infantil Piedra Liza, a mayor estrés tienen menor desempeño.

El aporte entregado por el estudio llega a complementar los alcances teóricos sobre el desempeño laboral, considerando diversos aspectos de relevancia para las organizaciones.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Basantes (2016), En su tesis “EL ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA MARIO COBO BARONA DE LA CIUDAD DE AMBATO PROVINCIA DE TUNGURAHUA.” *Proyecto de Grado de la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador.* Especifica un análisis de todos los factores relacionados con el problema en estudio, con la finalidad de exponer aspectos relevantes que se han encontrado en el tema investigado. El presente estudio investigativo detalla objetivos y metodología del estudio del estrés y los problemas que causa dentro de la institución en el cumplimiento de tareas. El estrés es un problema existente actualmente en la vida del docente, consecuentemente

siempre estará presente en el ámbito laboral. Es importante que los docentes conozcan y tengan presente que dicha situación puede afectarles en las actividades laborales; por lo tanto, el conocimiento de la problemática y sus efectos ayudaran a conocer sobre la influencia que la misma tiene en los docentes. Para estudiar el escenario se tiene como finalidad ayudar a la disminución del estrés y los problemas que esto implica, teniendo como propósito el mejoramiento continuo de la Unidad Educativa.

Como aporte del estudio, muestra importancia para la investigación pues hace referencia a la variable estrés laboral y su relación con otros factores, principalmente la cultura organizacional, empleando el tipo correlacional.

Zorrilla (2017), En su Tesis Estrés en la profesión docente: Estudio de su relación con posibles variables laborales y de contexto. *Disertación de Grado previa la Obtención del Título de doctor en estudios avanzados en personalidad, evaluación y tratamiento psicológico de la Universidad de Sevilla – España*. Se plantearon dos objetivos: 1) Analizar la relación que existe entre determinados factores de riesgo que rodean a la profesión docente y el desarrollo del síndrome de burnout y 2) Las estrategias de afrontamiento modulan los niveles de burnout. Para la recolección de los datos se utilizó el Inventario de Estrategias de Afrontamiento. Se utilizaron como variables independientes una serie de indicadores socio laborales del profesorado, extraídos de las actas académicas , del sistema de Gestión de la Consejería de Educación (Séneca) y aportados por la AGAEVE. Se trata de un diseño transversal con una sola ocasión de medida. Un análisis previo de correlaciones indicó que apenas hay correlaciones significativas entre los indicadores socio laborales, el burnout y las estrategias de afrontamiento, pero sí hay un buen número de correlaciones entre estos dos últimos grupos de variables. Se realizan una serie de manovas donde se toman como factores fijos las categorizaciones de las variables socio laborales y como variables independientes las dimensiones del burnout y las diferentes estrategias de afrontamiento. Como conclusiones tenemos Sería necesario seguir investigando en este tema, siendo recomendable recoger otras variables, como los años de ejercicio profesional, si el docente compatibiliza el trabajo de atención directa a los alumnos con las labores directivas, jefaturas de departamento, etc. También consideramos interesante la realización de un estudio que incluya varias medidas con el MBI a lo

largo de todo el curso, de forma que podamos valorar las oscilaciones que los profesionales puedan padecer en el síndrome de burnout, pues creemos que existirán cambios en los resultados según se realice el estudio al principio de curso, a mediados o a finales.

El aporte entregado por el estudio llega a complementar la teoría sobre el estrés, considerando diversos aspectos de relevancia para las organizaciones.

Orozco (2018), En su tesis NIVEL DE ESTRÉS, DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES DE PSICOLOGÍA CLÍNICA Y PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ ORGANIZACIONAL DE DEDICACIÓN COMPLETA DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR. *Tesis previa a la obtención del grado académico de Licenciatura en Psicología Clínica – Universidad Rafael Landívar Guatemala*. El objetivo de la presente investigación fue determinar el nivel de estrés de los docentes de la Facultad de Humanidades de Psicología Clínica y Psicología Industrial/Organizacional de dedicación completa de la Universidad Rafael Landívar. La población que se evaluó estuvo conformada por 30 docentes los cuales se dividieron en 15 de Psicología Clínica y 15 de Psicología Industrial/Organizacional, comprendidos en un rango de 30 a 56 años de edad. El instrumento que se utilizó fue la Escala de Estrés Docente ED-6 la cual consta de 77 ítems distribuidos en 6 dimensiones ansiedad, depresión, presiones, creencias des adaptativas, desmotivación y mal afrontamiento. Los resultados demostraron que el nivel de estrés que manejan los docentes en su mayoría es muy bajo, a su vez se observó que las variables de sexo, estado civil, otro trabajo y si tienen o no hijos no influyen en los niveles de estrés de los docentes. Por lo que se concluyó que la media de estrés para ambas carreras se ubica en un percentil alto y su significado es un nivel muy bajo de estrés, lo cual refleja que los docentes de la Facultad de Humanidades de las carreras ya mencionadas logran tener buen manejo de estrés. Se recomienda realizar o buscar actividades que permitan al docente continuar con el nivel bajo.

Este trabajo fue importante pues menciona al estrés, precisando la correlación significativa entre sus dimensiones y el desempeño docente por las empresas en estudio.

Burbano (2017), En su tesis “El Estrés Laboral y su influencia en el Desempeño de los colaboradores de la Compañía de Seguros Sweaden S.A.” *Tesis previo a la obtención del grado académico de Psicología Industrial Quito – Ecuador*. Se fundamenta teóricamente en el criterio de Idalberto Chiavenato el cual considera que el estrés es una situación común de la vida actual ya que las exigencias del entorno laboral son infinitas y los trabajadores viven con la inseguridad sobre la posibilidad de cumplirlas, de tal manera que una gran parte de los problemas de rendimiento está relacionada con el estrés y sus implicaciones laborales. En las organizaciones algunas personas consiguen manejar el estrés de manera adecuada, otras perecen a sus efectos, que se manifiestan en su comportamiento. La hipótesis plantea que el Estrés Laboral influye en el Desempeño de los colaboradores de la Compañía de Seguros Sweaden S.A. Investigación relacional, no experimental. La conclusión general manifiesta que el Estrés Laboral de la Compañía Sweaden es bajo para que el nivel de Desempeño sea muy bueno. Con la recomendación de evaluar periódicamente el Estrés Laboral, para mantener los niveles óptimos de Desempeño de los trabajadores.

Por lo tanto, en cuanto al aporte de la tesis se tiene a ambas variables en estudio, asemejándose a la investigación que se viene realizando, así como las teorías que se considera. De igual forma aporta con su Metodología teórica.

Barreto y Piamonte (2020), En su Tesis Estrés laboral en comunidad docente, Tesis de Grado previa a la Obtención del Título de Ingeniero de Sistemas e Informática, *Universidad Cooperativa de Colombia Bucaramanga, Santander–Colombia*. El presente texto hace públicos los índices de estrés de 50 docentes de la comunidad educativa, con el fin de entender las condiciones en las que se encuentran actualmente para poder tomar conclusiones en base a los resultados obtenidos y generar algunas recomendaciones que puedan optimizar su actividad laboral. Se pretende entender el estrés laboral de una manera holística, mostrando que no solo afecta el rendimiento del trabajo sino también aspectos importantes como la salud, el núcleo familiar y las relaciones sociales. Se comprende que la actividad laboral está sujeta a factores que pueden hacer más fácil o más difícil su desarrollo, pero en muchas ocasiones no se toman acciones para prevenir la problemática del estrés. Aspiramos que al final de este documento se haya comprendido el estrés, sus dimensiones y sus consecuencias, con el fin de tomar

acciones preventivas y de intervención en beneficio a los docentes y a las instituciones educativas donde laboran.

De esta manera, esta investigación ofreció aportes con la variable estrés laboral, pues mediante su tratamiento se observa de la importancia que tiene en las empresas dedicadas al servicio educativo. Contribuye además con nuevos conocimientos.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Estrés Laboral

Hernández, Ortega y Reidi (2012), señalaron: El conjunto de reacciones de tipo emocional, cognitivo, conductual y orgánico frente a circunstancias o situaciones adversas del ambiente laboral, en las cuales los individuos presentan estados de excitación y angustia, además de sentirse superados por las pretensiones y exigencias de su labor. El estrés laboral, implica diversos aspectos, no solo emocionales, sino también fisiológicos, los cuales repercuten y afectan significativamente en la conducta, en la salud y por lo tanto en su desempeño y eficiencia de su labor, repercutiendo esto a su vez en la calidad educativa que se ofrece a los alumnos, lo cual a su vez repercutirá en el desempeño de estos en la sociedad y en la contribución que estos tengan como ciudadanos responsables y competentes (p.69).

Como señalan los autores Hernández, Ortega y Reidi, el estrés laboral tiene efectos que atañen tanto al docente como a la institución educativa, las conducta y actitudes laboral alteradas que presentan los docentes estresados repercuten en su labor pedagógica, lo cual se refleja en la desatención a sus estudiantes, conllevando esta situación en algunos casos a que el docente sea separado de la institución o hasta sea cesado.

Álvarez (2010), mencionó: Es el resultado de una fuerte demanda, provocando que el ser humano pueda enfrentar situaciones difíciles” (p.26).

Al respecto, Yáñez (2008), afirmó “el estrés son agrupaciones de reacciones que surgen de manera involuntarias cuando el organismo se encuentra frente a situaciones de amenazas y de conflictos, colocándonos en situación de vigilancia (p.39).

2.2.1.1. Definición del estrés

Los investigadores y expertos no están de acuerdo con la definición de estrés o sus características esenciales. Se sugiere, e incluso, que el hecho más importante sobre la expresión del estrés es que existió y evolucionó, aunque no haya consenso sobre su significado. Destacó el estrés de la interacción del organismo con el medio ambiente; Esto significa que el organismo humano y el medio ambiente pueden formar propiedades físicas u otros organismos que conforman el medio ambiente.

En forma simplista, el estrés es a veces definido como una condición meramente muscular: "es una rigidez o endurecimiento de los músculos y del tejido conjuntivo que excede del tono necesario para su funcionamiento normal". Sin embargo, es mucho más que eso.

El estrés es una respuesta importante, el Dr. en medicina Hans Selye pionero en las investigaciones sobre el estrés, lo define como "una respuesta corporal no específica ante cualquier demanda que se le haga al organismo (cuando la demanda externa excede los recursos disponibles)". Esta respuesta es parte normal de la preparación del organismo para el enfrentamiento o para la huida.

Por tanto "el estrés se produce cuando en el organismo se da una activación mayor de la que éste es capaz de reducir con sus estrategias de afrontamiento (psicológicas y/o conductuales)

Para la OIT, el estrés es fisiológico y la respuesta emocional es el daño causado por el desequilibrio entre las demandas del trabajo o la familia y el entorno social, los recursos y la capacidad percibida de un individuo para cumplir con estos requisitos. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, la formación del trabajo y las relaciones laborales, y esto ocurre cuando los requisitos del trabajo no coinciden o exceden las capacidades, los recursos de los empleados o las necesidades, o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o grupo cumplen con estos requisitos., no corresponde a los intereses de la cultura organizacional de la empresa.

Desde el punto de vista de la psicología, el estrés ha sido entendido desde los tres enfoques siguientes: (Cano, 2002)

- Como estímulo: El estrés es capaz de provocar una reacción o respuesta por parte del organismo.

- Como reacción o respuesta: El estrés se puede evidenciar en cambios conductuales, cambios fisiológicos y otras reacciones emocionales en el individuo.
- Como interacción: El estrés interactúa entre las características propias de cada estímulo exterior y los recursos disponibles del individuo para dar respuesta al estímulo.

En línea con la anterior definición, La Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) postula que el estrés es "el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción"

Aunque el estrés si tenga un papel fundamental en el proceso salud-enfermedad, autores como Lazarus y Folkman (1986), afirman que no siempre constituye un proceso negativo en nuestras vidas, ya que dependerá de la valoración que cada sujeto hace del proceso y de su capacidad para controlar la situación y afrontar las consecuencias del estrés. El estrés es un proceso dinámico en el que intervienen variables tanto del entorno como individuales, y aparece cuando la persona evalúa una situación como amenaza. Todas estas formas de definir el estrés muestran la complejidad del fenómeno.

Según Cooper, Sloan y Williams (1988), el estrés es una respuesta a una situación en la que una persona no puede cumplir con los requisitos, lo que resulta en resultados negativos. Cooper y sus colegas en la definición de estrés explican que las fuentes de estrés o estrés y sus efectos son múltiples y no están limitados en ciertas situaciones, como el trabajo.

Según Duran (2010), El cambio es constante en el entorno en el que nos encontramos, lo que hace que las organizaciones quieran coordinarse con él para seguir funcionando correctamente. En consecuencia, los estándares y objetivos de productividad que desean lograr como una empresa que los empleados deben cumplir porque son un motor u organización de la empresa. Esta situación común causa cierta presión sobre los colegas y provoca la aparición de enfermedades y trastornos, como el estrés, el síndrome de agotamiento y la adicción al trabajo, incluido

Para Slipak, (2007), define el estrés del trabajo como un proceso o mecanismo general por el cual el cuerpo retiene su equilibrio interno, se adapta a las demandas,

presiones e influencias a las que está expuesto durante su desarrollo. Gutierrez Strauss y Vilorio-Doria, (2014).

Karasek y Theorell (1990), enfatizan que los altos requisitos de mano de obra y el bajo control de su trabajo son elementos fundamentales para desencadenar un alto nivel de estrés entre los trabajadores, lo que tiene un impacto negativo en la salud.

Sanchez M. (2009), "Estrés laboral y éxito laboral en la empresa" Sualupell Curtiduría Suárez S.A. "En la ciudad de Ambato en el periodo marzo - mayo 2009". Estudia el impacto del estrés en los trabajadores cuyos eventos, como el cambio de tecnología, los horarios de rotación, causan estrés en el trabajo de dicha compañía. Ella sugiere una técnica de relajación, ya que el índice de estrés es excepcional.

El estrés a menudo se define como un fenómeno flexible de los seres humanos, que contribuye a la supervivencia al buen funcionamiento de sus actividades y al funcionamiento efectivo de sus vidas. Conde (2009), (citado por Chávez, 2016) lo enfatiza como una reacción que se produce ante ciertos estímulos, que pueden ser o no, y que normalmente operan de manera flexible. La vida humana aparece en un mundo donde el estrés es un fenómeno común y bien conocido; Lo que es negativo y se vuelve dañino es que esta experiencia es excesiva, incontrolada o incontrolable.

Por otro lado, García, Gelp, Cano y Romero (2009), definen el estrés como un estrés causado por situaciones extenuantes que causan reacciones psicósomáticas o, en ocasiones, trastornos psicológicos graves. El estrés laboral es un estado emocional de estrés físico y psicológico que se produce en el momento de desequilibrio entre las demandas planteadas por la organización del trabajo y el trabajo y las fuentes de los trabajadores que son tratados o controlados (citado por Gonzales M. 2014).

2.2.1.2. Origen del Estrés

Según Robbins (2004), menciona que existen dos categorías causantes potenciales de estrés, ambientales y organizacionales.

- a) Factores ambientales:** Se sabe que en un entorno donde los empleados trabajan y que es fundamental para la estructura de la organización, tendrá un fuerte impacto en el estrés. Esto es en el momento del cambio económico o extranjero, esto puede causar inestabilidad en un colega. Esto tendría un impacto significativo en la preparación para el lugar de trabajo y se pondrá en peligro y será preocupante para el trabajador, ya que, si está tocando la estabilidad económica o laboral, seguramente se verá afectado y desencadenará las causas del estrés, que aumentarán con la ignorancia. Lo que le sucederá en la empresa. Los cambios en la política de la institución estatal también son un factor ambiental importante que toma en cuenta las leyes que protegen a los empleados y pueden cambiar, o si trabaja en una institución gubernamental, los cambios que realmente se realizan pueden dañar su trabajo y la estabilidad emocional. Por último, pero no menos importante, se enfatizan las innovaciones tecnológicas, especialmente cuando hay un buen momento con el mismo sistema, y si aparecen nuevas estrategias, se siente un peligro.
- b) Factores organizacionales:** Existe un requisito en el momento en el que la empresa puede ser una de las tareas serias y, en función de cumplir los objetivos establecidos en ciertos intervalos de tiempo, esto causa un estrés significativo en el colega, porque si las tareas asignadas no se realizan, existe el riesgo de que sea despedido o abandona la organización porque no cumple con ciertos parámetros. También menciona el trabajo en equipo que puede ser dañino porque no está relacionado con él, los jefes directos o el liderazgo ejecutado sobre alguien seguramente influirán en la manera de mantener la estabilidad en el lugar de trabajo.

2.2.1.3. Factores estresores

Según Solas (2005), indica que hay varias situaciones que provocan estrés, y una de ellas puede ser una resistencia a los cambios en las empresas debido a los avances tecnológicos, ya sea por la nueva forma de trabajo que no se utiliza, incluso para el trabajador en riesgo. A veces, el personal no acepta estos cambios, pero no quiere aceptarlos durante la capacitación, y cuando los practican, no saben cómo implementar un nuevo programa porque no sienten la necesidad de saberlo.

El estrés en el trabajo está aumentando y esto está estrechamente relacionado con lo que hemos estado estudiando, en varias situaciones se nota con una falta de modernidad, especialmente en colegas que han estado trabajando durante años en la empresa y sienten la amenaza de un nuevo empleado con conocimiento de ellos cuando entienden el avance.

Educar y proponer nuevas ideas en la institución, lo que provoca el temor de que las innovaciones que se están introduciendo puedan ser rechazadas, incluso puede ser mejor.

La segunda razón para el estrés es el bajo número de intervenciones para evaluar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, el descubrimiento de este factor entre otros riesgos y, por lo tanto, la capacidad de actuar con las medidas preventivas necesarias, como la creación de nuevos empleos o el asesoramiento. Personal para eliminar o reducir el estrés en el trabajo.

2.2.1.4. Principios de estrés

Según Muller L (2011), indica que el estrés en el trabajo, que verá la tensión principal y más frecuente alusiones en la vida de la mayoría de personas que tienen un impacto sobre el medio ambiente en el que operan y pueden no alcanzar los objetivos que se refieren.

Problemas con los beneficios e incentivos en efectivo, donde este es uno de los mayores generadores de estrés, ya que se basa en el presupuesto y, si no se logra, se siente amenazado e incluso piensa en los despidos.

La jubilación ahora tiene que enfrentar una nueva etapa en sus vidas, porque se han acostumbrado y han hecho un trabajo cómodo, donde tienen que dejar mucho tiempo, lo que se ha hecho. Todas estas personas están experimentando actualmente muchas personas que trabajan en ambas instituciones. Con los cambios constantes en la economía y el rápido desarrollo del entorno empresarial, es cada vez más difícil para las personas manejar el estrés en el trabajo.

Debido a esto, tan pronto como las necesidades excedan los recursos, no es muy difícil adivinar que no pasará mucho tiempo antes de que las deudas caigan. Muchos aprenden de sus errores financieros, pero algunos vuelven a comprometerse uno tras otro, razón por la cual siempre se enfatizan debido a todos estos errores.

2.2.1.5. Estrés en las relaciones personales

En muchos casos, una mala relación en el matrimonio, el divorcio o el noviazgo es la principal fuente de estrés para hombres y mujeres. Para la mayoría, es muy difícil lidiar con el dolor emocional y los problemas debido a sus relaciones. El estrés causado por la separación a menudo conduce a la depresión y otros problemas.

La mayoría de las relaciones siempre se mueven como un péndulo, entre el amor y el odio, con frecuentes colores y períodos de paz. Estos tipos de relaciones eventualmente se vuelven extremadamente estresantes y pueden involucrar problemas en otras áreas, como el trabajo.

2.2.1.6. Estrés familiar

Los padres, los hermanos y las hermanas, y los parientes cercanos a menudo son propensos al estrés. La mayoría de los hijos y mujeres en la fase juvenil tienen problemas con sus padres, que actúan como una fuente de estrés en toda la familia. Los familiares pueden pensar que esta es la causa principal del estrés familiar, especialmente durante las vacaciones.

2.2.1.7. Estrés relacionado con la salud

La hospitalización personal o familiar siempre será la causa principal de la cirugía de estrés e incluso las fracturas muy dolorosas que causan estrés físico y emocional. Las personas mayores generalmente tienden a cuidar su salud, los convencen de pensar sobre lo que les está sucediendo y también es una de las principales causas de estrés en estas personas. Hay personas que tienen pesadillas debido a la posibilidad de sufrir una enfermedad grave, como el cáncer, si no lo es. La preocupación es constante con respecto a su condición, debido al estrés, que irónicamente conduce a dificultades interpersonales.

Un área general denominada nivel profesional y las tareas realizadas por un trabajador relacionadas con los requisitos o requisitos de la aplicación, cuál es su función en la empresa, qué tienen o no tienen, o dónde termina el alcance de su responsabilidad.

2.2.1.8. Enfoques del estrés laboral

Del Hoyo (2004), refirió que existen tres tipos de enfoques con sus características y apoyados en teorías. (p.85)

Enfoque psicológico, Del Hoyo (2004), indica que el estrés no solo se refiere al peso del trabajo o la forma como responde de manera física el organismo frente a las demandas, el autor indica que el estrés tiene que ver con el aspecto cognitivo es decir es como la persona percibe la situación y como lo asume teniendo en cuenta sus habilidades, de ahí los grados de estrés que se aprecian (p.85)

2.2.1.9. Tipos de estrés laboral

Según Selye (1946), “algo de estrés es esencial y saludable; la cantidad óptima de estrés es ideal, pero demasiado estrés es dañino” (p.24). En consecuencia, tener un poco de estrés en nuestras vidas es necesario. Es por eso que se distinguen dos tipos de estrés según las consecuencias que tiene en el trabajador:

Según Manzano (2010), mencionó los siguientes tipos de estrés según su duración

a) Estrés Agudo:

Este tipo de estrés se caracteriza por ser habitual y como no dura mucho tiempo, no genera lesiones graves y es de fácil tratamiento, este tipo de estrés va a depender de las demandas y la forma como lo asume el sujeto, si es mínima es adecuada, pero si incrementa lo agota.

Ejemplo cuando un docente dicta clase de un tema que le agrada a un grupo numeroso de estudiantes para el docente es gratificante, sin embargo, por la tarde dicta un curso que no le agrada y la población estudiantil es mayor, esta situación le genera una mayor tensión dado que tiene que manejar un mayor grupo humano y dar las explicaciones del caso a un grupo que posiblemente no entienda; el accidente automovilístico que abolló el parachoques, la pérdida de un contrato importante, un plazo de entrega que deben cumplir, los problemas ocasionales de su hijo en la escuela, y demás.

b) Estrés agudo episódico:

Se caracteriza por tener espacios de estrés agudo más frecuentes, en la mayoría de los casos es porque el individuo asume muchas responsabilidades a la vez y no puede organizarse, provocándose con ello estar siempre irritables, ansiosos, tensos y con mal carácter, que son difíciles de manejar, ocasionando tensiones en su vida diaria y laboral, asimismo su nivel de relaciones interpersonales se encuentra deteriorada, convirtiéndose su ámbito laboral en el lugar más estresante y dañino para su salud.

El sujeto con estrés agudo episódico en toda situación ve el lado negativo, es pesimista y son aquellos que se reusan al cambio ya que para ellos su estilo de vida, sus relaciones con los demás y su forma de ver el mundo forman parte de lo que son.

c) Estrés crónico:

Se refiere a que el individuo presenta estrés de manera permanente refiriéndonos a días, meses y años, este estrés le ocasiona daño físico y emocional provocando una disminución en su rendimiento y su calidad de vida. Son aquellos individuos que no encuentran solución a sus problemas, que se ven atrapados en trabajos que no les agradan, en familias disfuncionales, que no salen de un conflicto y entran en otro.

El individuo se siente sin esperanza de solucionar nada. Lamentablemente las personas que sufren de estrés crónicos sin no son tratadas a tiempo pueden llegar al suicidio.

2.2.1.10. Causas del estrés laboral

Según Norfolk (2000), planteó como origen de estrés el exceso de trabajo, que ocasiona presiones demasiadas fuertes. En especial a los profesores que tienen una elevada cantidad de estudiantes. Otro aspecto importante de reseñar es el descuento que se realiza por los minutos no dictados, lo cual obliga al docente a llegar angustiado para no perder la clase, muchas veces esa demora es por problemas familiares, situaciones inesperadas y hasta por el tráfico, aumentando el estrés antes de iniciar con su jornada laboral. Situación que Norfolk detalla como

“la lucha constante por cumplir con todos los compromisos en el tiempo previsto y mantener estrictos programas y horarios.” (p.73)

Según Maslach y Jackson (1986), estrés es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que ocurre entre individuos que trabajan con personas (p.29)

2.2.1.11. Dimensiones de la Variable estrés laboral:

2.2.1.11.1. Dimensión 1: Cansancio emocional

Según Maslach y Jackson (1986), Hace referencia al sobre esfuerzo físico y cansancio emocional que es consecuencia de constantes interacciones que los sujetos mantienen entre ellos.

Es el componente esencial del síndrome y se identifica porque la persona se siente agotada en su centro laboral luego de haber utilizado todos sus recursos emocionales, que son las habilidades y capacidades que el individuo, utiliza para resolver el estrés que origina un problema; estos permiten soportar las presiones, la angustia y sentimientos depresivos, además de tener la confianza en sí mismo que ayuda a definir con claridad la realidad, precisar objetivos y emprender acciones eficaces.

La persona en esta etapa es irritable, todo lo molesta, se queja por todo y no disfruta lo que hace.

2.2.1.11.2. Dimensión 2: Despersonalización

Según Maslach y Jackson (1986), Puede tener como origen algún accidente, un abuso, un desastre natural que la persona afectada haya observado.

Se caracteriza porque la persona tiene una percepción distorsionada de su cuerpo, piensa que está en un sueño y que se está viendo. Además, es un síntoma de otros trastornos, entre ellos el trastorno por estrés postraumático, trastorno de pánico, algunos estados depresivos y algunas manifestaciones de la epilepsia, para la mayoría de las personas estos síntomas son leves y duran poco tiempo, pero para otras esté trastorno dura por más tiempo perjudicando su quehacer diario.

Como dimensión es el incremento de respuestas y conductas insolentes a los individuos que se les presta servicio, demuestran también actitudes de desesperación en todo lo que hace, se vuelven pesimistas y negativas llegando a la depresión y hostilidad, que surgen como barrera para prevenir el agotamiento emocional lo que provoca carencia en sus relaciones interpersonales además tiene una gran incidencia a culpar a los demás por frustraciones personales.

2.2.1.11.3. Dimensión 3: Realización Personal

Según Maslach y Jackson (1986), La realización personal es entonces el anhelo de lograr la satisfacción en la vida, pero eso es muy difícil porque el ser humano es inconforme por naturaleza.

Como dimensión del estrés laboral, es la disminución de seguridad en sí mismo, en su logro personal y la presencia de un concepto adverso como producto de acontecimientos desagradables además produce pérdida de ideales, alejamiento de actividades familiares, sociales y recreativas.

El profesional puede sentir exceso de trabajo, originando insatisfacción personal y laboralmente evalúa de forma negativa lo que hace debido a que no siente motivación al realizar su labor.

2.2.2. Desempeño Docente

Según el Minedu (2013), señaló que el docente es un mediador y no un transmisor de conocimientos, para lo cual es necesario que posea una actitud crítica, creativa y favorable al cambio, además de una amplia cultura general y capacidad para guiar, motivar y formar integralmente a los alumnos, así como para trabajar conjuntamente con los padres de familia y la comunidad. (p.23)

Según Montalvo (2011), El desempeño docente califica la calidad profesional en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación. (p.81)

En resumen, el desempeño docente es el eje principal que se encarga de movilizar todo el proceso formativo planteado por la política educativa del estado, entendiéndose entonces que es quehacer diario que realiza el docente en el aula para promover en sus estudiantes aprendizajes que los ayude a desarrollar sus habilidades y lograr que sean competentes para la vida.

Para Chiavenato (2000), la evaluación del desempeño es la apreciación en base a las metas logradas en su puesto laboral. Mediante dicha evaluación, se estimula al empleado a esforzarse, a buscar la excelencia y a considerar las cualidades que pueda tener. Los trabajadores deben ser evaluados de manera formal e informal y de manera periódica. También se le puede denominar a este proceso evaluación del mérito, evaluación de los empleados, informes de progreso, evaluación de eficiencia funcional, entre otros. (p. 89).

En la opinión de Gratton (2001), el desenvolvimiento que las unidades empresariales obtienen y la suma de actividades realizadas por los trabajadores; es tomada en cuenta para ser evaluadas por el empleador. Dichas evaluaciones deben reflejar los objetivos empresariales propuestos, por lo que la empresa tiene que tener una planeación de cómo se debe realizar dichos objetivos para llegar a una meta en común, dichas evaluación se realizaran con criterio de justicia tanto del evaluado como del evaluador.

Según Dessler (2001), Los desenvolvimientos pasados y actuales del trabajador son de interés para su evaluación, los cuales se comparan con los objetivos y metas que la empresa a proponer en cada función realizada.

Definición de Chiavenato (2007), establece que la eficiencia en el desempeño del personal que trabaja en la organización, la cual es necesaria para la organización, en el trabajo individual con gran trabajo y la satisfacción en el trabajo, en el sentido de que el funcionamiento de las personas dependerá de su comportamiento y de los resultados obtenidos.

Estableciendo expectativas claras de desempeño.

Según Whetten y Cameron (2004), explican que los dos primeros elementos de un programa motivacional integral se centran en el vínculo entre la motivación y el éxito. Comienza con un énfasis en el papel del líder en la determinación de expectativas claras y luego en el cambio de directores para permitir que los miembros del grupo de trabajo cumplan con estas expectativas.

Vemos que los gerentes están comenzando a determinar el clima motivador de su entorno de trabajo con la pregunta: ¿Hay consenso y aceptación con respecto a las expectativas de desempeño? La base de un programa de motivación eficaz es establecer metas apropiadas. Hemos verificado que muchos estudios de rendimiento en grupos mostraron un rendimiento promedio, que estableció metas

significativamente más altas que otros que no lo hicieron. Link to Better Performance Theory sugiere que, para movilizar esfuerzos para centrar la atención, promueve la perseverancia y el desarrollo de estrategias.

Según Whetten y Cameron (2004), menciona cómo funcionan las cosas, a menudo son tan importantes como el trabajo realizado.

Esto significa que el método de su implementación debe ser tratado con mucho cuidado. Utilizado para el proceso de establecimiento de metas es la máxima básica cuando se considera que se aceptan como efectivos.

Con este fin, la investigación ha demostrado que los subordinados pueden apoyar metas si se sienten como parte del proceso de su establecimiento.

Está bien documentado que el rendimiento de los grupos de trabajo suele ser mayor si eligen sus objetivos en lugar de establecerlos.

2.2.2.1. Características del desempeño laboral

Para Flores (2008), las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y habilidades que una persona debe usar y demostrar en el desarrollo de su trabajo.

- Flexibilidad. Se refiere a mantener la eficiencia en diferentes entornos y con diferentes tareas, responsabilidades y personas.
- Comunicación. Se refiere a la capacidad de expresar sus ideas efectivamente en el grupo o individualmente. Capacidad para comunicar el lenguaje o la terminología para las necesidades de los destinatarios. Para un buen uso de la gramática, organización y estructuras de comunicación.
- Iniciativa. Se refiere al propósito de influir activamente en los eventos para lograr los objetivos. Capacidad para desafiar situaciones en lugar de recepción pasiva. Para acciones que son necesarias para lograr metas que van más allá de lo requerido.
- Conocimiento. Se refiere al nivel alcanzado de conocimiento técnico y / o técnico en los campos relacionados con su trabajo. Capacidades que tienden a seguir el progreso y las tendencias actuales en el campo de la experiencia.

- Trabajo en equipo. Se relaciona con la capacidad de trabajar eficazmente en grupos, grupos de trabajo para lograr los objetivos de la organización, contribuyendo y creando un ambiente armonioso que permita el consenso.
- Desarrollo del talento. se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, para diseñar actividades de desarrollo efectivas relacionadas con situaciones presentes y futuras.

2.2.2.2. Responsabilidad Social y desempeño económico

La mayoría enfatiza que las tendencias han mostrado la relación entre la responsabilidad social y el desempeño económico.

Es importante asegurarse de que las decisiones no se consideren subjetivas en relación con los objetivos y resultados requeridos por la empresa, lo cual es necesario para ser claros en los medios y estrategias que se deben utilizar para lograr los objetivos de manera tal que se tengan en cuenta.

Las relaciones cercanas y no solo se convierten en algo inalcanzable. La responsabilidad social que tenemos excede lo que se propuso al cumplir con las expectativas y visiones propuestas, pero en esto debemos ser realistas para no dañar los resultados que proporcionará la compañía.

Según Whetten y Cameron (2005), afirman que las medidas para el desempeño económico son más objetivas, pero se adoptan de tal manera que muestren solo el desempeño económico, que es más objetivo, pero que se tienen en cuenta solo para el desempeño económico a corto plazo.

Es muy probable que el efecto de la responsabilidad social corporativa en los beneficios de la empresa surja después de varios años. Si hay un período más largo, los estudios que toman medidas financieras a corto plazo no darán resultados válidos. También se trata de causalidad.

2.2.2.3. Motivación a los demás como parte del desempeño laboral

Según Whetten y Cameron (2004), informan que en un artículo reciente sobre los desafíos que enfrentan los trabajadores en turnos, la historia le dijo al supervisor que solicitó permiso al Departamento de Recursos Humanos para

despedir a un colega o no concentrarse en su trabajo. a menudo caminaba para hablar con los demás, pero a veces se dormía.

La investigación de los trabajadores por turnos muestra que existe la necesidad de mirar más allá de la visión simplista del mal desempeño, que es igualmente baja en motivación y compromiso, y explicar el comportamiento inaceptable de estos trabajadores.

La condición física se refiere a las habilidades innatas y las habilidades que una persona aporta al trabajo. Incluyen estas habilidades mentales y físicas, pero para muchas obras que están dirigidas a una persona, también tienen rasgos de personalidad.

La mayoría de las habilidades relacionadas podrían mejorarse a través de la educación y la capacitación. De hecho, esto se conoce principalmente como habilidad natural en los adultos, ya que se puede derivar de la experiencia previa con mejoras, como el modelado de habilidades sociales de familiares o hermanos y hermanas mayores.

Es útil considerar la capacitación como un componente separado de las habilidades, ya que representa un mecanismo importante para mejorar el rendimiento.

Los directores deben prestar atención a los signos de deterioro en la capacidad de los individuos. Los siguientes son tres signos de peligro para los puestos de gestión.

Los líderes de la organización generalmente demuestran habilidades que son insuficientes para responder a situaciones de administración gerencial y se enfocan más en las peculiaridades técnicas.

En la mayoría de los casos, este factor ocurre porque los problemas se presentan fuera de su experiencia o conocimiento del tema y, por lo tanto, no hay una respuesta favorable debido a la falta de comprensión que representa.

Según Belkys (2008, 2007), menciona que se habló mucho sobre el clima organizacional y muchos de ellos fueron autores que le dieron contenido en términos de estabilidad, calidad, eficiencia y paz en el trabajo, entre otros.

El rendimiento funciona de manera positiva en el entorno de trabajo, en la medida en que se gestiona adecuadamente

En este orden, el sistema de servicio adecuado afecta a todas las variables climáticas y lo mejora desde el punto de vista de la eficiencia empresarial.

El enfoque se basa en varios parámetros, claridad, recompensas y trabajo en equipo.

Según Varela y Dessler (2007), sistemas de trabajo de alto rendimiento, afirman que, como parte de sus responsabilidades estratégicas, los gerentes de recursos humanos se están centrando actualmente en crear formas de aumentar la eficiencia en la empresa. Un sistema altamente eficiente, cuando las políticas establecidas por la organización se fusionan y como se hicieron hasta ahora, de modo que se basará en el hecho de que el desarrollo será mejor. En este sentido, lo principal es el que el departamento de recursos humanos debe centrarse en los procesos asociados a la empresa. Hablando de reclutamiento efectivo y selección a nuevos procesos de trabajo.

La resistencia puede ocurrir a menudo, pero si se plantea de manera convincente, la organización y sus colegas los aceptarán de manera positiva. En este caso, los procesos utilizados para la institución darán resultados más favorables.

La productividad no se puede medir simplemente cumpliendo metas y objetivos, pero si no se logran, la empresa debe penalizar o culpar a los colegas porque no lograron estos resultados, pero brindan apoyo a un individuo como un colectivo, y, por lo tanto, es un placer no forzar el desempeño sino un resultado., nacido de un grupo de colegas.

La tasa de éxito de los empleados es un factor decisivo en la relación entre la satisfacción y el tráfico. Por lo general, hay satisfacción en el trabajo, la rotación es muy rara y, a veces, es importante considerar nuevas formas de hacerlo, para que la empresa pueda obtener ideas innovadoras.

En muchas empresas, intentan elogiar a sus colegas con pagos, recompensas, premios, entre otras cosas, para evitar la rotación, donde no hay una idea clara de la institución para ayudar a este fenómeno y ya no se verá afectada. Aunque no lo aliento, no deberían ir al volumen de negocios si se ve afectado por la falta de satisfacción de los empleados.

Al comentar sobre Dessler y Varélo, (2007), que miden el éxito de los recursos humanos, las empresas ahora exigen que el Departamento de Recursos Humanos cree una serie de procesos en los que dan prioridad a la institución para que sea más eficaz. Si se miden estos procesos, lo hacen con resultados medibles y cómo se beneficiará la compañía y cuánto se invertirá si lo persuaden y se asumirá que ayudará a la compañía a implementarse allí. Es necesario aumentar la productividad y el uso lo antes posible. menos recursos.

Según Stephen y Coulter (2005), los investigadores de gestión propusieron otras descripciones de la efectividad de la organización. El modelo de proceso destaca los procesos de transformación de una organización y cómo la organización convierte los insumos en los productos deseados. En el modelo de varias comunidades, decimos que se deben aplicar diferentes medidas de desempeño cuando se reflejan los diferentes criterios de los grupos incluidos en la organización.

2.2.2.4. Teorías del desempeño del docente

Según Klingner y Nabaladian (2002), mencionaron: Teoría de la equidad. Nos dice que el trabajador manifiesta una percepción particular respecto a la forma de cómo es tratado en su centro laboral, el cual puede ser justo o injusto en relación a las expresiones que recibe y a lo bueno o malo que realiza su labor. Según esta teoría la percepción que tiene el trabajador está relacionada directamente a su estado mental porque son producto de opiniones particulares. Los elementos esenciales de esta teoría son la imparcialidad y el buen trato, así como la buena comunicación entre el directivo y los subordinados. Esta equidad está conformada por dos aspectos: (p.252)

- a) El rendimiento que tiene que ver con la comparación de su rendimiento laboral y lo que recibe a cambio relación con colegas
- b) Y la equiparación con otros.

2.2.2.4.1. Teoría de las expectativas

Principalmente centrada en el sentimiento de satisfacción de los trabajadores que resalta por su mejor desempeño laboral en relación a los demás. Los factores que contempla esta teoría son:

- a) Sentir que puede realizar el trabajo en la medida que se espera que lo logre.
- b) El ser evaluado y valorado con reconocimientos o amonestaciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño.
- c) Importancia que le da el trabajador a las recompensas o penalidades.

2.2.2.5. Factores que influyen en el desempeño docente

De acuerdo a Montenegro (2003), el desempeño docente está definido por:

- **Factores asociados al docente:**

relacionado con su formación profesional el docente tiene el conocimiento para planificar, ejecutar y evaluar el trabajo educativo, teniendo en cuenta siempre que a mayor y mejor formación profesional se obtendrá un mejor desempeño, el tener una buena salud contribuye también a ejercer mejor su labor, el nivel de estimulación y el empeño con el que ejecute su trabajo en relación a su puntualidad, relacionarse positivamente con sus estudiantes y colegas, cumplir su jornada con responsabilidad y sobre todo compromiso.

Pero si el docente no tiene una buena motivación los resultados que obtenga su práctica pedagógica no serán muy favorables.

- **Factores asociados al estudiante:**

son parecidos a los del maestro como condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso.

El involucramiento de la familia es de gran importancia para el proceso de enseñanza aprendizaje, para ello el docente debe mantener informado a la familia sobre los avances del estudiante. Para que se logren resultados favorables en el aprendizaje de los estudiantes, el docente debe poner en

práctica su creatividad y lograr con la motivación captar su interés, despertando el compromiso con su formación.

- **Evaluación del desempeño docente.**

Según Minedu (2017), la Evaluación del Desempeño Docente (EDD) evalúa aspectos fundamentales que forman parte del trabajo cotidiano de todo docente. NO es una prueba de conocimientos ni teórica. Tampoco evalúa metodologías, enfoque o innovaciones curriculares que requieran una capacitación específica.

El instrumento principal que se emplea es la observación de lo que el docente hace en el aula: cómo propicia un ambiente de respeto y proximidad, cómo regula el comportamiento de los estudiantes en el aula, cómo promueve el razonamiento y la creatividad, cómo evalúa el progreso de los estudiantes para retroalimentarlos y evaluar su enseñanza y cómo responde a sus necesidades educativas.

2.2.2.6. Dimensiones de la variable dependiente

Según Zaldívar (2011), el Inventario de desempeño docente puede ser medido a través de las dimensiones:

2.2.2.6.1. Dimensión 1: Desarrollo Profesional

Suele acontecer en varios episodios de la vida del docente, mejorando su conocimiento y capacidades; relacionándolo con él mismo, a sus roles, el contexto de la institución educativa y sus metas profesionales.

Al respecto, Laffitte (1991), El concepto de desarrollo profesional es más amplio que el de formación permanente. Debe entenderse como un proceso planificado, de crecimiento y mejora, en relación con el propio conocimiento, con las actitudes hacia el trabajo, con la institución, y buscando la interrelación entre las necesidades de desarrollo personal y las de desarrollo institucional y social. (p.59)

El desarrollo profesional es importante para los docentes porque contribuye a su formación, les permite mejorar su estatus laboral y en consecuencia su calidad de vida.

2.2.2.6.2. Dimensión 2: Participación en la acción directiva

Según Álvarez (2004), afirmó: "se requiere de un liderazgo pedagógico eficaz de los directores". Entendiendo que la investigación organizativa y el marco legislativo han ido cambiando en referencia a la "profesionalización" de la función directiva, como pieza importante para que avance la Reforma educativa (p.89).

Según Álvarez (2004), señaló: "Dirigir es, en parte, elegir, pero sólo en parte. La esencia vital de las empresas no son las decisiones que en ella se toman. Lo que les da forma y contenido, lo que les da vida, son las acciones de todos sus integrantes. Cada empresa es lo que en ella se hace. Dirigir es conducir la empresa de una situación presente a una situación futura y mejor, en términos relativos. Decisión y acción nacen, y se recrean, en la iniciativa. Capacidad humana de los altos directivos que les permite crear oportunidades, imaginar tácticas para aprovecharlas y ponerlas en marcha hasta que se consigan o hasta que se agoten todas las posibilidades reales para lograrlas. La iniciativa no sólo prepara la decisión o dispara la acción, sino que exige imaginar con suficiente detalle el camino de la realización (p.88).

Hoy en día forma parte del buen desempeño docente la participación de los maestros, en la construcción y mejora del proyecto educativo institucional, demostrando una actitud democrática, crítica y colaborativa que se conviertan en aprendizajes de calidad para nuestros estudiantes. Así mismo se busca establecer relaciones de respeto y colaboración con las familias, la comunidad y con las instituciones aliadas.

2.2.2.6.3. Dimensión 3: Relaciones Interpersonales

Para Montgomery (2002), "las relaciones interpersonales están compuestas a su vez por una serie de competencias que determinan el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos. Comprende tres componentes conciencia en uno mismo, autorregulación de sí mismo, auto motivación" (p.60).

Según Anzola (2003), mencionó: La cultura de la organización y las pautas de comunicación que se establecen entre sus miembros están estrechamente ligadas. La cultura organizacional determina las pautas de comunicación del sistema y, por consecuencia, éstas nos pueden acercar a la primera cuando se analizan con detenimiento." (p.204)

El docente debe desarrollar una comunicación efectiva con todos los actores que conforman la comunidad educativa, contribuyendo con esta actitud al establecimiento de un clima institucional favorable, en especial con los padres de familia valorando y respetando sus características y habilidades.

2.2.2.6.4. Dimensión 4: Habilidades para la enseñanza

La Planificación es el primer proceso que el docente tiene que realizar sobre el curso que imparte. Al mismo tiempo esta planificación debe ir acompañada de recursos, materiales estrategias, procesos didácticos y pedagógicos propios del área que va a desarrollar, todo ello debe ser minuciosamente conocido y realizado por el docente. Teniendo en cuenta la labor que realizan los docentes UNESCO (1984), indica que “el docente debe tener la capacidad de elaborar objetivos realistas, precisos y que estén relacionados con las necesidades de sus alumnos.” (p.145)

El conjunto de estas habilidades, actitudes y estrategias son esenciales para lograr un aprendizaje óptimo en el estudiante ya que se interrelacionan para lograr la competencia, es decir solas no son efectivas y juntas sí

Según González (2000), mencionó: Las habilidades en la profesionalización para el campo de la educación no son nuevas, sin embargo, aparece con mayor fuerza en el actual contexto. El desempeño docente implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para su logro de desarrollo integral y así evitar el pragmatismo, el inmediatismo y la improvisación durante su gestión en el aula de clases. (p.123)

2.3. Definición de términos básicos

Actitud

Predisposición de realizar actividades con capacidad, donde el individuo desarrolla cualidades para el cumplimiento de sus actividades de manera competente, adecuada, apta y con desempeño, conllevando al cumplimiento de objetivos y permitiendo el desarrollo económico social de una entidad o empresa

Agotamiento

Según Martin (2016), Es un síntoma frecuente, todo el mundo conoce la sensación de estar cansado, débil y agotado porque puede afectar a todo el mundo en algún momento concreto de su vida, agotamiento casi siempre es pasajero y se puede atribuir a causas concretas y muy diversas como falta de sueño, un día de trabajo intenso y estresante, un viaje agotador, una situación agobiante o a la práctica excesiva de ejercicio.

Alarma:

Es la aparición de un peligro o estresor se produce una reacción durante la baja la resistencia por debajo de lo normal. Es muy importante resaltar que todos los procesos que se producen son reacciones encaminadas a preparar el organismo para la acción de afrontar una tarea o esfuerzo. (Selye H., 1936)

Ansiedad

Emoción normal que se experimenta en situaciones en las que el sujeto se siente amenazado por un peligro interno o externo

Colaborador

Desde hace unos años, en diversas empresas se ha empezado a utilizar el término "colaborador" para referirse al trabajador o empleado. En la opinión pública queda muy bien referirse a los trabajadores como "colaboradores". Se trata de un término amigable, que pretende reconocer el papel importante del trabajador en la empresa. Muchos sindicatos se incomodan por el término. Veamos pues si deben los sindicatos oponerse a ser llamados "colaboradores". Persona que trabaja con otras en la realización de una tarea común. Se considera empleado a cualquier persona que desempeña un cargo o un trabajo y a cambio recibe un sueldo.

Depresión

Trastorno mental frecuente, que se caracteriza por la presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o falta de autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración

Estrés laboral

Según La Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) postula que el estrés es "el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción". Según Araujo López, Segovia Osca y Peiró (2007), investigaron el estrés, teniendo como variable moduladora la implicación con el trabajo. Implicación con el trabajo

se entiende como un sentido de profundo compromiso y de identificación psicológica con el trabajo. Según Estupiñan Gaitán (2012), Es el proceso para determinar lo que se está llevando a cabo, valorización y, si es necesario, aplicando medidas 53 correctivas, de manera que la ejecución se desarrolle de acuerdo con lo planeado.

Habilidades:

Es una aptitud innata, talento o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo su labor o trabajo con éxito para labores genéricas o comunes a cualquier trabajador o empleado. (Campbell, McCloy, Oppler y Sager, 1993)

Realización personal

Sentimiento de competencia y éxito en el trabajo del profesional, que conlleva a una evaluación positiva por parte del sujeto al sentirse contento consigo mismo y satisfecho con sus resultados laborales Maslach y Jackson (1979).

Sintomatología

Entre las reacciones físicas posibles se encuentran las siguientes: Dolor de cabeza, cansancio, bruxismo (rechinar los dientes), presión arterial alta, disfunciones gástricas, impotencia, dolor de espalda, dificultad de dormir, frecuentes catarros, excesiva sudoración, entre otros. Entre las reacciones psicológicas podemos encontrar: Ansiedad, tristeza, indecisión, inquietud, falta de entusiasmo, irritabilidad, pesimismo hacia la vida, imagen negativa de uno mismo, melancolía, escasa confianza en uno mismo, etc (Barraza, 2005)

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la Investigación

3.1.1. Hipótesis General

Existe relación entre el estrés laboral y desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020.

3.1.2. Hipótesis Especificas

Existe relación entre cansancio emocional y desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020.

Existe relación entre despersonalización y desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020.

Existe relación entre realización personal y desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020.

3.2. Variables de Estudio

3.2.1. Definición conceptual

Variable 1: Estrés Laboral “x”

Al respecto, Yáñez (2008), afirmó “el estrés son agrupaciones de reacciones que surgen de manera involuntarias cuando el organismo se encuentra frente a situaciones de amenazas y de conflictos, colocándonos en situación de vigilancia (p.39).

Variable 2: Desempeño Docente “y”

Según Montalvo (2011), El desempeño docente califica la calidad profesional en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación. (p.81)

3.2.2. Definición Operacional

Variable 1: Estrés Laboral “x”

Resultados obtenidos posteriormente a la aplicación del cuestionario para recoger información escrita sobre el tema de investigación, para comprobar si hay relación con las destreza y habilidades del colaborador.

Variable 2: Desempeño Docente “y”

Para medir el desempeño laboral, el instrumento cuestionario de Likert, porque es importante el desempeño en el trabajo, la comunicación, el desarrollo profesional, la objetividad y la eficiencia y eficacia

Tabla 1.
Definición operacional de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO	
VI: Estrés Laboral	Cansancio emocional	Sensación de depresión	Medida en escala vigesimal de intervalo (Máximo 20, Mínimo 0)	CUESTIONARIO	
		Agotamiento emocional			
	Despersonalización	Respuesta impersonal			
		Carencia de sentimientos			
	Realización Personal	Sentimientos de competencias			
VD: Desempeño Docente	Desarrollo Profesional	Realización		1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	CUESTIONARIO
		Acompañamiento			
		Capacitación			
		Actitudes			
		Socio académicas			
	Investigación				
	Participación en la acción directiva	Gestión			
		Acciones Directivas			
		Planes Institucionales			
		Clima Laboral			
	Relaciones Interpersonales	Comunicación			
		Ambiente			
		Actitudes Socio afectivas			
	Habilidades para la enseñanza	Docente Mediador			
		Conocimiento Docente			
		Eficiencia			
Didáctica					

Fuente: Elaboración propia del autor

3.3. Tipo y Nivel de Investigación

3.3.1. Tipo de Investigación

Según Baena (2014), El tipo de investigación es aplicado, respecto a este tipo de investigación se tiene que: La investigación aplicada tiene como objeto el estudio de un problema destinado a la acción. La investigación aplicada puede aportar hechos nuevos. Si proyectamos suficientemente bien nuestra investigación aplicada, de modo que podamos confiar en los hechos puestos al descubierto, la nueva información puede ser útil y estimable para la teoría. La investigación aplicada, por su parte, concentra su atención en las posibilidades concretas de llevar a la práctica las teorías generales, y destinan sus esfuerzos a resolver las necesidades que se plantean la sociedad y los hombres. La resolución de problemas prácticos se circunscribe a lo inmediato, por lo cual su resultado no es aplicable a otras situaciones. La investigación aplicada puede integrar una teoría antes existente. La resolución de problemas echa mano típicamente de muchas ciencias, puesto que el problema es algo concreto y no se le puede resolver mediante la aplicación De principios abstractos de una sola ciencia. (p.11).

Nuestra investigación es de tipo **Aplicada**, Porque nuestra investigación está orientada a lograr un nuevo conocimiento, destinada a procurar soluciones a problemas prácticos de una realidad concreta como el estrés laboral y el desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020, usando nuestros conocimientos en la práctica y aplicarlos en provecho de la sociedad

3.3.2. Nivel de Investigación

Para definir los alcances de esta investigación, es necesario saber primero que existen diferentes tipos de investigación, según Hernández, Fernández & Baptista (2014), “enfoca la investigación hacia cuatro tipos que son **exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos.**” A continuación, se dará una breve descripción de cada uno, en base a lo mencionado, con el fin de entender mejor la metodología de esta investigación.

- **Los estudios exploratorios** se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado del cual se tiene muchas dudas o no se ha abordado antes.
- **Los estudios descriptivos** miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar, la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar como son y se manifiestan.
- **Los estudios correlacionales** tienen como finalidad conocer e identificar la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos o variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables.
- **Los estudios explicativos** son los encargados de explicar porque ocurre uno o más fenómenos, las condiciones en las que este fenómeno se presenta y las variables que se pueda relacionar. Este tipo de investigación se realiza con una estructura mayor.

El nivel que se empleará es **descriptivo** porque permite tener contacto con la realidad para profundizar en los hechos existentes de los fenómenos observados señalando las características del objeto de estudio.

3.4. Diseño de la investigación

Según Hernández (2010), “La que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de investigación donde no hacemos variar intencionadamente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.” (p. 184)

Según Kerlinger (2002), La investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables. Se hacen inferencias sobre las relaciones entre las variables, sin intervención directa sobre la variación simultánea de las variables independiente y dependiente

El diseño de Investigación es de forma **No experimental** puede clasificarse como **transversal** porque se centra en la verificación de hipótesis donde el investigador manipula las variables.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Al respecto, Hernández (2006), definen a la población como “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.156).

Según Villegas (2012), es un “Conjunto de individuos que tienen una característica en común y que posteriormente pasarán a analizarse dentro de un experimento.” (p. 2)

La población está conformada por varios elementos y con características comunes que ayudarán a comprender comportamientos y una serie de características que servirán para el tema investigativo. La población en este estudio de investigación es de **50 Docentes** de la IEP Diego Thomson, es decir en sus diferentes niveles (Inicial – Primaria – Secundaria)

Tabla 2.
Conjunto poblacional

Área	Nº de profesores
Inicial	3
Primaria	10
Secundaria	34
Personal Administrativo	3
Total	50

Nota. Institución Educativa Particular Diego Thomson (2020).

3.5.2. Muestra

Según Hernández R., Fernández R & Baptista P. (2014), Muestra “es un subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de esta” (p.173)

Según Arias (2012), la muestra es “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”. (p. 83),

Así mismo, el precitado autor señala que para seleccionarla se usa una técnica o procedimiento de muestreo. Para el caso del presente estudio se aplicará el llamado muestreo no probabilístico, definido por el autor como “un procedimiento de selección en el que se desconoce la probabilidad que tienen los elementos de la población para integrar la muestra” (p. 85).

La muestra será la misma cantidad que la población ósea: **50 Docentes**

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Según Arias (2012), es “una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular” (p.94).

Para Hurtado (2000), las técnicas de recolección de datos cumplen un rol importante dentro de la investigación puesto que “comprenden procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener información necesaria para dar respuesta a su pregunta de investigación” (p. 409).

En el presente trabajo de investigación se observa una aplicación de la técnica de la encuesta para la recolección de información de los sujetos de estudio de investigación y el instrumento empleado al trabajo de investigación es el cuestionario.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Según Canales & Pineda (2005), “El instrumento se define como un mecanismo que usa todo investigador para recoger y registrar información sobre un tema o caso determinado. Entre estos se puede destacar formularios, pruebas psicológicas, las escalas de opinión y de actitudes, entre otros.” (p. 27).

Para ello se menciona un cuestionario.

- 5 = Siempre
- 4 = Casi Siempre
- 3 = A veces Si a veces No
- 2 = Casi Nunca
- 1 = Nunca

3.6.3. Validez y Confiabilidad del Instrumento

Hernández, Fernández & Baptista (2014) Señalan que “La confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Y la valides es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir”. (p. 200).

Según Lara (2013), manifiesta que el “análisis de contenido cuantitativo es una técnica para estudiar cualquier tipo de comunicación de manera objetiva y sistemática, que cuantifica los mensajes o contenidos en categorías y subcategorías, y los somete a análisis estadístico.” (p. 260).

Después de la recolección de datos, mediante los instrumentos dirigidos a la muestra de la investigación y luego de validar dichos instrumentos por los expertos se realizó un análisis sobre los resultados obtenidos, mediante el trabajo de campo en el desarrollo de investigación, con la finalidad de que la información obtenida sea coherente en función del problema de investigación, objetivos e hipótesis.

Para el proceso analítico de los datos los cuales se realizaron de acuerdo a la muestra, los resultados fueron tabulados en el programa Microsoft Office Excel 2013, una vez que los mismos fueran codificados y siendo trasferidos desde una matriz de hoja de cálculo al programa SPSS 22.0.0.0 donde ha sido procesado toda la información; teniendo en cuenta que la información base del cuestionario fue recogida de forma manual

Unidad de análisis

En referencia a la unidad de análisis, se trata del conjunto de personas o entidad que se va a analizar. En ese sentido, para este estudio, se halla constituida por los docentes y administrativos, es decir, el personal de la Institución Educativa Particular Diego Thomson.

3.6.3.1. Confiabilidad del Instrumento

Tabla 3.

Operacionalizacion del Alfa de Cronbach Variable 1

$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$	α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario → 0.896
	k : Número de ítems del instrumento → 22
	$\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems. → 30.068
	S_T^2 : Varianza total del instrumento. → 208.056

Fuente: Propia

En Tabla N° 3 se muestra que se operó las varianzas para evaluar la necesidad de tener un estrés laboral para realizar el desempeño docente en el distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 4.

Operacionalizacion del Alfa de Cronbach Variable 2

$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$	α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario → 0.910
	k : Número de ítems del instrumento → 28
	$\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems. → 36.596
	S_T^2 : Varianza total del instrumento. → 298.626

Fuente: Propia

En Tabla N° 4 se Operacionaliza la muestra a utilizar el desempeño docente, dando como resultado un alfa de Cronbach de Excelente Confiabilidad según los requerimientos de la institución encuestada.

Tabla 5.
Confiabilidad del Instrumento “Estrés Laboral”

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,896	,893	22

Fuente: Propia

Tabla N° 5 muestra los resultados alcanzados de la consistencia interna del instrumento que mide el nivel de conocimiento de “Estrés Laboral” con un Alfa de Cronbach de 0,896; que de acuerdo a la escala de fiabilidad se concluye que el instrumento es de Excelente Confiabilidad.

Tabla 6.
Confiabilidad del Instrumento “Desempeño Docente”

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,910	,906	28

Tabla N° 5 muestra los resultados alcanzados de la consistencia interna del instrumento que mide el nivel de conocimiento de “Desempeño Docente” con un Alfa de Cronbach de 0,910; que de acuerdo a la escala de fiabilidad se concluye que el instrumento es de Excelente Confiabilidad.

3.6.3.2. Validez del Instrumento

Tabla 7.
Validación de Expertos

Expertos	Institución	Promedio de Valoración
Nancy Capacyachi Otárola	Universidad Privada Telesup	100%
Yreneo Eugenio Cruz Telada	Universidad Privada Telesup	100%

Fuente: Elaboración propia del autor

3.7. Métodos de análisis de datos

Después de la recolección de datos, mediante los instrumentos dirigidos a la muestra de la investigación y luego de validar dichos instrumentos por los expertos se realizó un análisis sobre los resultados obtenidos, mediante el trabajo de campo en el desarrollo de investigación, con la finalidad de que la información obtenida sea coherente en función del problema de investigación, objetivos e hipótesis.

Para ello, se medirá la relación lineal entre las variables **ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IEP DIEGO THOMSON, SJL 2020**, a través del coeficiente de correlación de Pearson recomendado, por Hernández (2006), para determinar el grado de relación entre dos o más variables cuantitativas.

3.8. Aspectos éticos

De acuerdo a la ética del Colegio de Psicólogos del Perú, el psicólogo debe saber que su conducta personal y profesional debe ser orientada al respeto de las personas involucradas en el proceso, la cual se guarda estricta confidencialidad por lo que se deberá de asumir el compromiso moral de salvaguardar la honorabilidad de todos sus actos, también se garantiza estricta rigurosidad y respeto a la metodología de la investigación empleada en el presente estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Evaluación de los ítems de la variable independiente y dependiente. según la muestra, a través de Tablas, barras graficas e interpretación. Para realizar la prueba de normalidad de datos, de este modo aplicar las pruebas no paramétricas y también saber que gráficos más adelante se debe de aplicar, en este caso de ahí se debe de aplicar los gráficos de Rho de Sperman.

Tabla 8.

Prueba de normalidad de datos para aplicar las pruebas no paramétricas

	DESEMPEÑO DOCENTE	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ESTRES	A veces	,230	20	,007	,809	20	,001
LABORAL	Casi Siempre	,350	22	,000	,746	22	,000
	Siempre	,455	8	,000	,566	8	,000

Fuente: Propia

Interpretación: de acuerdo a la prueba de normalidad se aplica la de **SHAPIRO - WILK** y se demuestra que no son normales, por tanto, se establece una prueba de normalidad de Rho de Sperman

Evaluación de los ítems de la variable independiente según la muestra, a través de Tablas, barras graficas e interpretación.

Tabla 9.

Distribución de datos según la variable Estrés Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	4	8,0	8,0	8,0
A veces	13	26,0	26,0	34,0
Válido Casi Siempre	24	48,0	48,0	82,0
Siempre	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

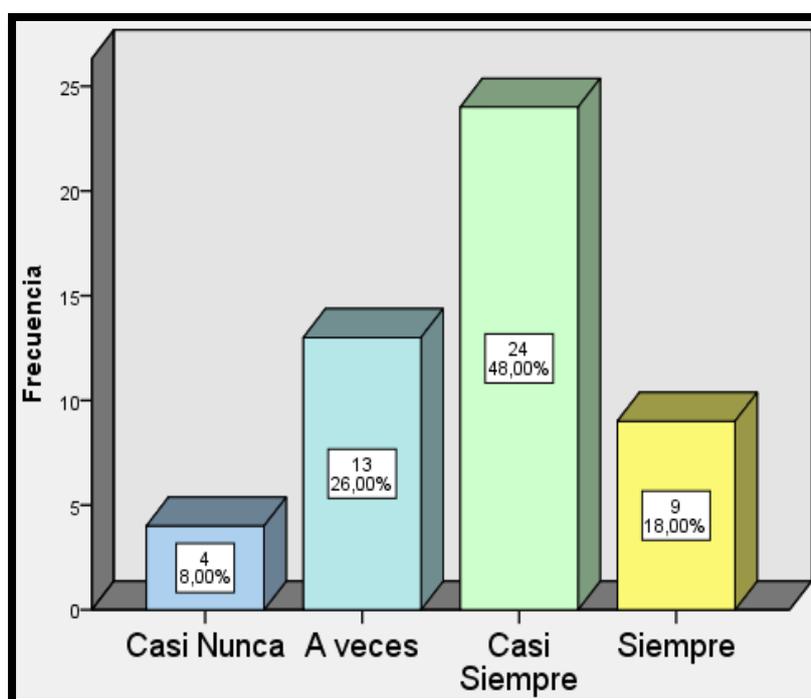


Figura 1. Distribución de datos según la variable Estrés Laboral

Fuente: Propia

Análisis e Interpretación

Según los datos obtenidos el 18,0% de los participantes encuestados presenta un nivel de **Siempre** con respecto a la variable Estrés Laboral, el 48,0% presenta un nivel de **Casi Siempre** con respecto a la variable, además el 26,0% presenta un nivel de **A veces** con respecto a la variable, en cambio el 8,0% presenta un nivel de **Casi Nunca** con respecto a la variable.

Evaluación de los ítems de la variable dependiente según la muestra, a través de Tablas, barras graficas e interpretación.

Tabla 10.

Distribución de datos según la variable Desempeño Docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A veces	20	40,0	40,0	40,0
Válido Casi Siempre	22	44,0	44,0	84,0
Válido Siempre	8	16,0	16,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

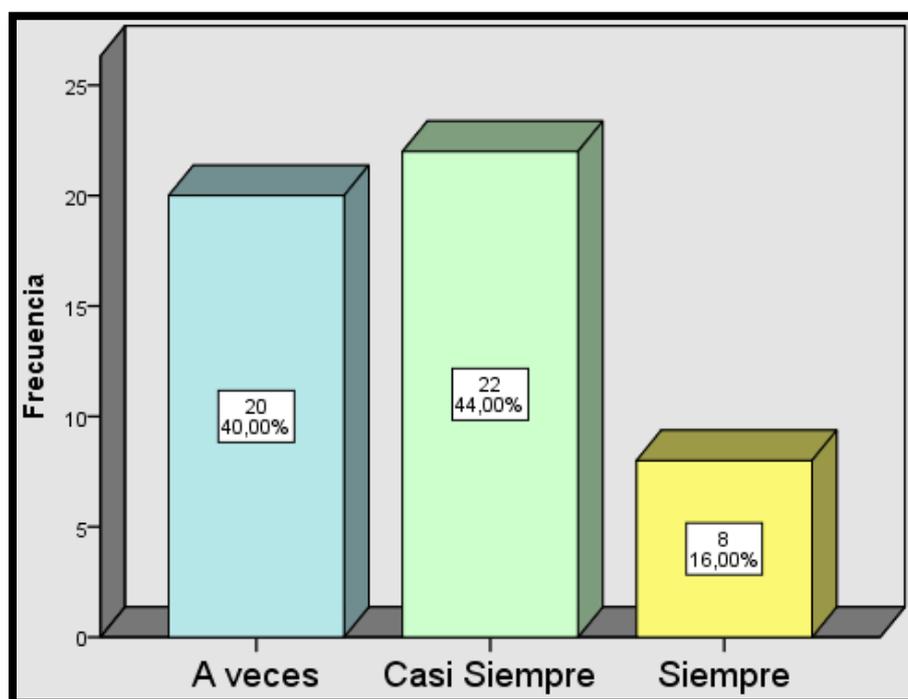


Figura 2. Distribución de datos según la variable Desempeño Docente

Fuente: Propia

Análisis e Interpretación

Según los datos obtenidos el 16,0% de los participantes encuestados presenta un nivel de **Siempre** con respecto a la variable Desempeño Docente, el 44,0% presenta un nivel de **Casi Siempre** con respecto a la variable, en cambio el 40,0% presenta un nivel de **A Veces** con respecto a la variable.

Evaluación de los ítems de la Dimensión 1 según la muestra, a través de Tablas, barras graficas e interpretación.

Tabla 11.

Distribución de datos según la Dimensión 1 Cansancio Emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	2,0	2,0	2,0
A veces	19	38,0	38,0	40,0
Válido Casi Siempre	21	42,0	42,0	82,0
Siempre	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

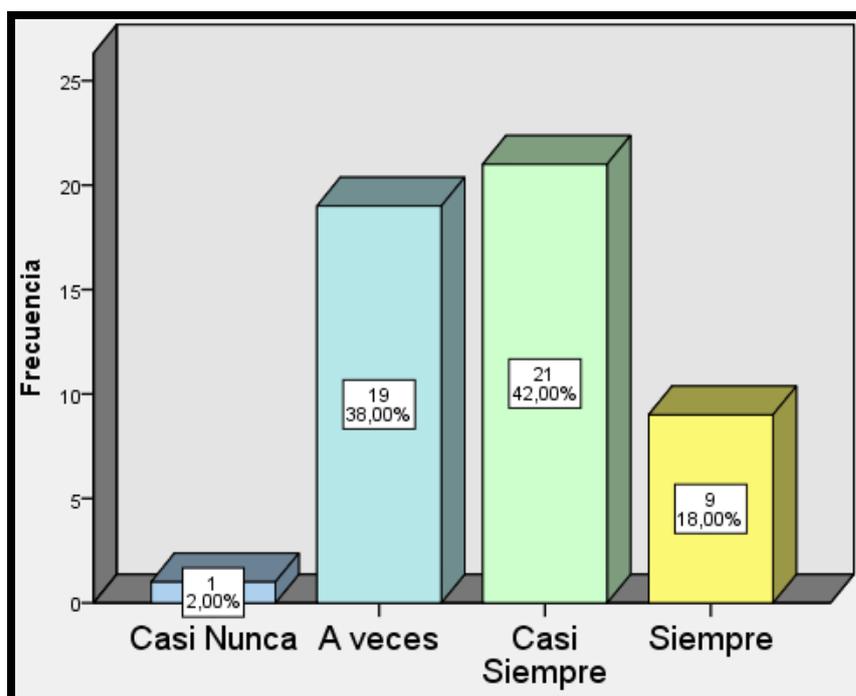


Figura 3. Distribución de datos según la dimensión 1: Cansancio Emocional

Fuente: Propia

Análisis e Interpretación

Según los datos obtenidos el 18,0% de los participantes encuestados presenta un nivel de **Siempre** con respecto a la dimensión 1: Cansancio Emocional, el 42,0% presenta un nivel de **Casi Siempre** con respecto a la variable, además el 38,0% presenta un nivel de **A veces** con respecto a la variable, en cambio el 2,0% presenta un nivel de **Casi Nunca** con respecto a la variable.

Evaluación de los ítems de la Dimensión 2 según la muestra, a través de Tablas, barras graficas e interpretación.

Tabla 12.

Distribución de datos según la Dimensión 2 Despersonalización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,0	2,0	2,0
Casi Nunca	3	6,0	6,0	8,0
A veces	14	28,0	28,0	36,0
Casi Siempre	19	38,0	38,0	74,0
Siempre	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

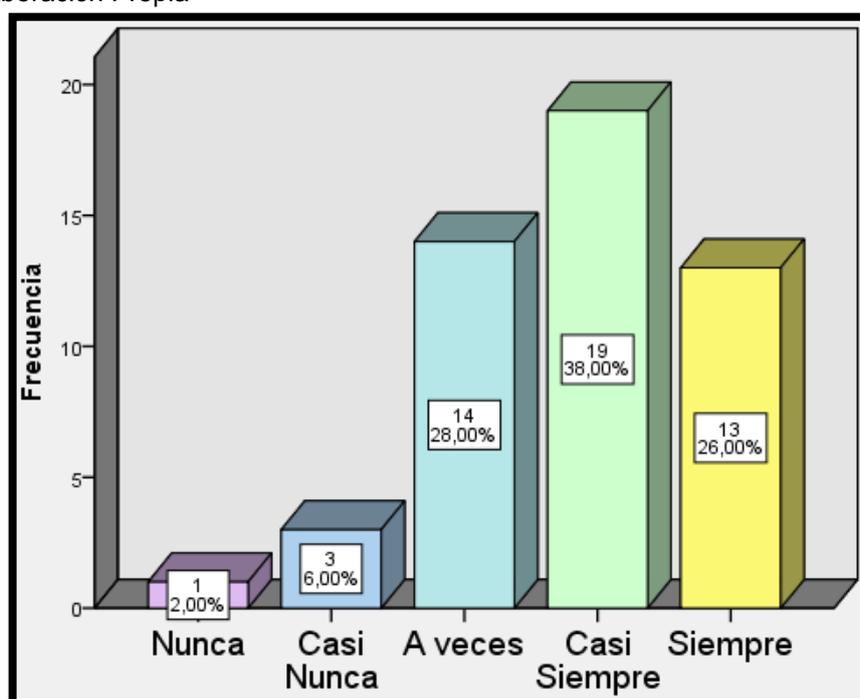


Figura 4. Distribución de datos según la dimensión 2: Despersonalización

Fuente: Propia

Análisis e Interpretación

Según los datos obtenidos el 20,0% de los participantes encuestados presenta un nivel de **Siempre** con respecto a la dimensión 2: Despersonalización, el 44,0% presenta un nivel de **Casi Siempre** con respecto a la variable, además el 32,0% presenta un nivel de **A veces** con respecto a la variable, además el 2,0% presenta un nivel de **Casi Nunca** con respecto a la variable, en cambio el 2,0% presenta un nivel de **Nunca** con respecto a la variable.

Evaluación de los ítems de la Dimensión 3 según la muestra, a través de Tablas, barras graficas e interpretación.

Tabla 13.

Distribución de datos según la Dimensión 3 Realización Personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	4	8,0	8,0	8,0
A veces	12	24,0	24,0	32,0
Válido Casi Siempre	23	46,0	46,0	78,0
Siempre	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

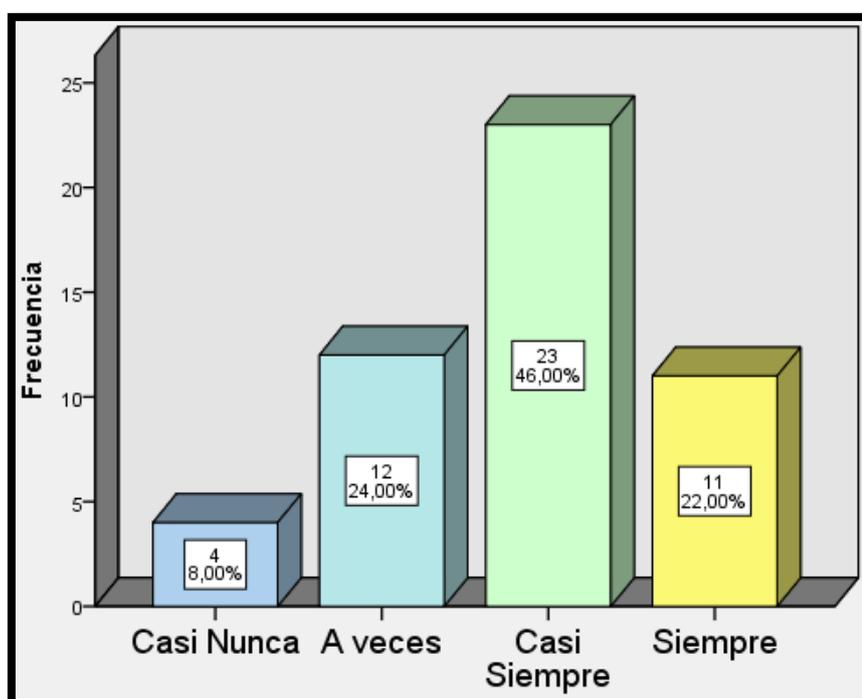


Figura 5. Distribución de datos según la dimensión 3: Realización Personal

Fuente: propia

Análisis e Interpretación

Según los datos obtenidos el 22,0% de los participantes encuestados presenta un nivel de **Siempre** con respecto a la dimensión 3: Realización personal, el 48,0% presenta un nivel de **Casi Siempre** con respecto a la variable, además el 22,0% presenta un nivel de **A veces** con respecto a la variable, en cambio el 8,0% presenta un nivel de **Casi Nunca** con respecto a la variable.

4.2. Contratación de hipótesis general

4.2.1. Prueba Estadística de hipótesis general

Formulamos las Hipótesis Estadísticas

H1: SI Existe relación entre el estrés laboral y desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020.

H0: NO Existe relación entre el estrés laboral y desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020.

Tabla 14.

Prueba de correlación según Spearman entre estrés laboral y desempeño docente

			ESTRES LABORAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	ESTRES LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,678**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,678**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Fuente: Datos obtenidos del SPSS

Interpretación

Como se muestra en la tabla 14 la variable estrés laboral está relacionada directa y positivamente con la variable desempeño docente, según la correlación de Spearman de 0.678 representado este resultado como muy confiable con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis principal y se rechaza la hipótesis nula.

4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

Formulamos las Hipótesis Estadísticas

H1: SI Existe relación entre cansancio emocional y desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020.

H0: NO Existe relación entre cansancio emocional y desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020.

Tabla 15.

Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión cansancio emocional y desempeño docente

			CANSANCIO EMOCIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	CANSANCIO EMOCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,722**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	DESEMPEÑO DOCENTE	N	50	50
		Coeficiente de correlación	,722**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Fuente: Datos obtenidos del SPSS

Interpretación

Como se muestra en la tabla 15 la dimensión 1 cansancio emocional está relacionado directo y positivamente con la variable desempeño docente, según la correlación de Spearman de 0.722 representado este resultado como excelente confiabilidad con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis principal y se rechaza la hipótesis nula.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

Formulamos las Hipótesis Estadísticas

H1: SI Existe relación entre despersonalización y desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020.

H0: NO Existe relación entre despersonalización y desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020.

Tabla 16.

Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión despersonalización y desempeño docente

			DESPERSONALIZACIÓN	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	DESPERSONALIZACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	DESEMPEÑO DOCENTE	N	50	50
		Coeficiente de correlación	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Fuente: Datos obtenidos del SPSS

Interpretación

Como se muestra en la tabla 16 la dimensión 2: despersonalización está relacionada directa y positivamente con la variable desempeño docente, según la correlación de Spearman de 0.718 representado este resultado como excelente confiabilidad con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis principal y se rechaza la hipótesis nula.

4.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

Formulamos las Hipótesis Estadísticas

H1: SI Existe relación entre realización personal y desempeño docente en la IEP
Diego Thomson, SJL 2020.

H0: NO Existe relación entre realización personal y desempeño docente en la IEP
Diego Thomson, SJL 2020.

Tabla 17.

Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión realización personal y desempeño docente

		REALIZACIÓN PERSONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	REALIZACIÓN PERSONAL	1,000	,515**
	DESEMPEÑO DOCENTE	,515**	1,000

Fuente: Datos obtenidos del SPSS

Interpretación

Como se muestra en la tabla 17 la dimensión 3: realización personal está relacionada directa y positivamente con la variable desempeño docente, según la correlación de Spearman de 0.515 representado este resultado como confiabilidad baja con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis principal y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de discusión de resultados

El presente de estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020. Enseguida se discute los principales hallazgos, comparándolos con los antecedentes nacionales citados y analizados de acuerdo a la teoría vigente se sostiene el tema de investigación.

En los estudios analizados, se han encontrado que los trabajadores poseen niveles bajos de estrés, como en otros que señalan que los niveles moderados, estas diferencias podrían ser explicadas por el tipo de personalidad o tipo de trabajos que realizan. Así por ejemplo, Calsín (2013) exploró el estrés laboral del personal médico, como resultado, señala que el 52.6% del personal tiene un nivel promedio de estrés, es decir, de alguna forma han sentido el estrés; por su parte, Vásquez, Maruy y Verne, 2014, quienes en su estudio sobre el Síndrome de Burnout, que está vinculado con el estrés laboral en un nivel muy alto, han encontrado que los niveles experimentados son bajos; de otro lado, Gonzales (2014), en su estudio sobre estrés en trabajadores, ha encontrado que los colaboradores poseen niveles moderados de estrés laboral; por otro lado, Puma (2017), en su estudio realizado en trabajadores de un centro de salud, ha encontrado que el nivel de estrés que más resalta es el nivel bajo, de la misma forma Tello (2018), en su estudio con trabajadores de un centro de rehabilitación de jóvenes, señala que el nivel resaltante de estrés es el bajo, por decir que estos trabajadores no experimental estrés. Por el contrario, De la Cruz (2018) en su estudio en personal de emergencia, ha encontrado que el nivel de estrés que los trabajadores poseen es el alto (47,9% de trabajadores). Como se indicó, esas diferencias en estos estudios realizados se deberían al tipo de labor que realizan los trabajadores, o al tipo de personalidad, pues estos estudios han sido realizados en médicos, empleados y/o obreros.

Con respecto al nivel de desempeño docente, en la presente investigación, los resultados hacen concluir que los trabajadores o colaboradores poseen niveles de desempeño que va de regular a bueno, lo cual indica que estos trabajadores de alguna forma serán productivos en la empresa, sin embargo, se debe tener muy en cuenta que existen trabajadores que no poseen los niveles adecuado de desempeño, pero, habría en ellos analizar otros factores para poder elevar los niveles de desempeño laboral, pues ésta en definitiva favorecería a la productividad de la empresa. En los estudios analizados, Puma (2017) en su estudio realizado en trabajadores de una entidad de salud, encontró que los trabajadores tienen un nivel de desempeño alto, con el 69% de trabajadores; en otro estudio, Tello (2018), en trabajadores de un centro de rehabilitación de jóvenes en conflicto con la ley penal, halló que la mayoría de trabajadores (56,6%) posee niveles medio de desempeño laboral, con lo cual, ya habría alguna diferencia con la presente investigación, De igual forma, De la Cruz (2018) en su estudio realizado con personal del servicio de emergencia de un centro de salud, ha encontrado que el nivel de desempeño que más sobresale en ellos es el nivel regular, con el 42,4%.

Al analizar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores, se concluyó que el nivel que resalta en ellos es el regular a bueno; otros estudios han hallado resultados similares, por tanto, se puede decir que, en la mayoría de las empresas, los niveles de desempeño más resaltante es el nivel promedio, lo cual se corrobora con la presente investigación.

VI. CONCLUSIONES

A través de los resultados obtenidos se concluye que la variable estrés laboral está relacionada directa y positivamente con la variable desempeño docente, según la correlación de Spearman de 0.678 representado este resultado como muy confiable con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis principal y se rechaza la hipótesis nula.

A través de los resultados obtenidos se concluye que la dimensión 1 cansancio emocional está relacionado directa y positivamente con la variable desempeño docente, según la correlación de Spearman de 0.722 representado este resultado como excelente confiabilidad con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis principal y se rechaza la hipótesis nula.

A través de los resultados obtenidos se concluye que la dimensión 2: despersonalización está relacionada directa y positivamente con la variable desempeño docente, según la correlación de Spearman de 0.718 representado este resultado como excelente confiabilidad con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis principal y se rechaza la hipótesis nula.

A través de los resultados obtenidos se concluye que la dimensión 3: realización personal está relacionada directa y positivamente con la variable desempeño docente, según la correlación de Spearman de 0.515 representado este resultado como confiabilidad baja con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis principal y se rechaza la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

Conforme al hallazgo de la investigación, se sugiere lo siguiente:

Se recomienda al área académica realizar la implementación de programas acerca de la influencia que tiene el estrés con el desempeño docente de los colaboradores para que de esta manera pueda reducirse los altos índices de relaciones que tienen estas dos variables y de ese modo poder brindar seguimientos específicos y constantes a cada colaborador.

Se recomienda al área académica realizar las capacitaciones a los colaboradores acerca de las capacidades mentales y físicas puesto que implica en muchas ocasiones características de la personalidad de cada individuo por ello la mayor parte de las destrezas pueden ser mejoradas bajo entrenamiento y sobre todo educación.

Se recomienda al área académica brindar capacitación continua para el desarrollo de las habilidades de cada persona que sin duda son apoyo para el éxito de la empresa que son empleadas por cada uno de los empleadores, pero es necesario orientar, educación al sujeto para que este no sea factor del estrés.

Se recomienda al área académica de la institución realizar actividades recreativas programadas a fin de disminuir los niveles de estrés en los colaboradores y con ello evitar que este se torne perjudicial para la salud del personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anzola, M. O. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Editorial Universidad externado de Colombia. Colombia.
- Álvarez, O. (2004). *Administración del personal docente*: Lima: Editorial Udegraf
- Álvarez, F. (2010). *Evaluación de la acción docente en Latinoamérica*. Santiago de Chile: Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina PREAL.
- Belkys, M. (2008). El estrés laboral en el personal que elabora en servicio de Bioanálisis del Hospital “Dr. Domingo Luciani” en la ciudad de Caracas, Venezuela, de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR3698.pdf>
- Chiavenato (1999). “ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS” QUINTA EDICIÓN – Noviembre de 1999 – Editorial Mc Graw Hill. Recuperado de: [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADESAPRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADESAPRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. El capital humano de las organizaciones (8ª ed.). McGraw-Hill.
- Conde, M. (2009) *Estrés y Consecuencias*. Disponible en: <http://www.saludalia.com/docs/salud/>
- Dessler, G. y Varela, R. (2007). *Administración de recursos humanos enfoque latinoamericano*. México: Pearson.
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: *El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral*. Revista Nacional de Administración, 1 (1), 71-84.

- García, J., Gelpi, J., Cano, A. y Romero, C. (2009) *Cómo combatir el estrés laboral. Plan de Investigación del estrés laboral*. Manual Ibermutuamur. Madrid pp. 44
- González, G. (2000). *Investigación sobre elementos que originan estrés en docentes universitarios del área económico administrativa*. Artículo. Universidad Tecnológica de León.
- Gutiérrez Strauss, A., & Vilorio- Doria, J. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Salud Uninorte*, XXX (1), 1 - 4.
- Hernández, A., Ortega, R., Reidl, L. (2012). *Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. En-claves del Pensamiento*, vol. VI, núm. 11, enero, 2018. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, México. Recuperado de <http://www.redalyc.org/artículo.oa?id=141125357007>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Sante Fe, Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico, Maxico: McGRAW -HILL INTERAMERICANA EDITORES, SA.
- Karasek, R. y T. Theorell. (1990). *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of the working life*. Nueva York: Ed. Basic Books
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento* (4ta Ed.) México: Mc.Graw-Hill.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público*. México, ELIAC.
- Laffitte, R. (1991). "Evaluación y desarrollo profesional del docente universitario: dos facetas de la mejora institucional". III Jornadas de Didáctica Universitaria. Las Palmas de Gran Canaria.

- Manzano, F. (2010). *Investigación sobre nivel del estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle*. Investigación de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Martínez, S. (2004). *Estrés laboral. Guía para empresarios y empleados*. Madrid: Prentice Hall. Financial Times. Pearson Educación, S.A.,. OMS (2004). Organización Mundial de la Salud. Homepage. Accesado, 2008 abril 24.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). *Inventario de Maslach Burnout*. Edición de Investigación Palo Alto, CA: consultoría Psicólogos Prensa.
- Mejía, J. (2008). Educación(es) en la(s) globalización(es): *Entre el pensamiento único y la nueva crítica*. Lima: Fondo Editorial Pedagógico de San Marcos.
- Minedu (2017). *Evaluación del desempeño docente*. Recuperado de: <http://evaluaciondocente.perueduca.pe/noticias/en-que-consiste-la-evaluacion-del-desempeno-docente/>
- Ministerio de Educación del Perú. (2013). *Marco de buen desempeño docente: Un buen maestro cambia*.
- 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, I. A. (2003). *Desempeño docente*. Santa Fe de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montgomery, K. (2002). *Tarea Auténtica y rúbricas: Yendo más allá de las evaluaciones tradicionales en la enseñanza universitaria*
- Muller, L. (2011). *Vivir sin estrés para siempre*. En L. Muller, *Vivir sin estrés para siempre* (págs. 11-14). Milagros para la tartamudez. Editorial Addeson Wesler Iberoamericana.

- Norflok, D. (2000). *El estrés del ejecutivo*. Cómo reconocer el estrés y utilizarlo en beneficio propio. EDIC. Mérida, Venezuela.
- Robbins, S. (2005). *Comportamiento Organizacional*. 10 Edición. Mexico: S. Robbins, Comportamiento Organizacional 10 Edición.
- Sánchez, M. (2009) *El estrés laboral y el desempeño de los trabajadores en la empresa Sualupell Curtiduria Suarez S.A en la ciudad de Ambato*. (Tesis de grado). Disponible en http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1631/1/PSIN_11.pdfSlipak, O. (2007). Estres laboral. Mobbing OPINION , 4,5.
- Slipak, O. (1991) *Historia y concepto del estrés*. Homepage. Accesado 2008 noviembre 20.
- Stephen, P. Robbins y Coulter, Mary. (2005) *Administración*. Prentice HallPearson. 8ª. Edición. México.
- Solas, C. (2005). *Concepto y características del estrés*. En C. Solas, *Concepto y características del estrés* (págs. 7-19). Madrid: Unión Sindical Obrera.
- Varela y Dessler (2007). *Administración de Recursos humanos*. En G. Varela., *Administración de Recursos humanos*. Latinoamérica: Pearson Education.
- Whetten, D., y Cameron, K. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas* (Sexta Edición). México: Editorial Pearson Educación.
- Zaldívar, P (2011). *"Hacia un nuevo paradigma transformacional educativo"*. Editorial San Marcos
- Avendaño (2017), *En su tesis El síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Tesis de grado para optar el grado de maestro en Ciencias de la Educación*, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Lima - Perú.
- Balvin (2018), *En su tesis Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la Unidad Minera Cobriza 2017 Huancayo - Perú*. Tesis de grado para optar el título profesional de Ingeniero en Minas, Universidad Nacional del Centro del Perú.

- Barreto y Piamonte (2020), *En su Tesis Estrés laboral en comunidad docente*, Tesis de Grado previa a la Obtención del Título de Ingeniero de Sistemas e Informática, Universidad Cooperativa de Colombia Bucaramanga, Santander– Colombia.
- Basantes (2016), En su tesis “*El estrés y el desempeño laboral en los docentes de la unidad educativa Mario Cobo Barona de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.*” Proyecto de Grado de la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador
- Burbano (2017), En su tesis “*El Estrés Laboral y su influencia en el Desempeño de los colaboradores de la Compañía de Seguros Sweaden S.A.*” Tesis previo a la obtención del grado académico de Psicología Industrial Quito – Ecuador.
- Choquejahuá (2017), En su tesis *Estrés Laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del área de mantenimiento de la universidad nacional del altiplano - puno 2016.*
- Orozco (2018), En su tesis *Nivel de Estrés, de los docentes de la facultad de humanidades de psicología clínica y psicología industrial/ organizacional de dedicación completa de la universidad Rafael Landívar.* Tesis previa a la obtención del grado académico de Licenciatura en Psicología Clínica – Universidad Rafael Landívar Guatemala.
- Puma (2017), En su tesis *Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza, 2017.* Tesis de grado Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, Cesar Vallejo Perú.
- Román (2019), En su tesis *Relación entre el Estrés y el Desempeño Laboral en los colaboradores de boticas Inkafarma del distrito el Agustino turno tarde, octubre – diciembre 2018.* Tesis de grado para optar el título profesional de Químico Farmacéutico, Universidad María Auxiliadora - Perú.
- Zorrilla (2017), En su Tesis *Estrés en la profesión docente: Estudio de su relación con posibles variables laborales y de contexto.* Disertación de Grado previa a la Obtención del Título de doctor en estudios avanzados en personalidad, evaluación y tratamiento psicológico de la Universidad de Sevilla – España.

Anexo 1: Matriz de consistencia

ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IEP DIEGO THOMSON, SJL 2020

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020?	Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020.	Existe relación entre el estrés laboral y desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020.	X1: Estrés laboral	Cansancio emocional	<p>Tipo de estudio El tipo de investigación es Aplicada.</p> <p>Nivel de Investigación La investigación descriptiva correlacional</p>
				Despersonalización	
				Realización Personal	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICOS			<p>Diseño: El diseño de estudio del presente análisis es de forma No Experimental</p> <p>Población La población viene a ser los docentes de la IEP Diego Thomson (50 colaboradores)</p>
¿Cuál es la relación que existe entre el cansancio emocional y desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020?	Determinar la relación que existe entre el cansancio emocional y desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020.	Existe relación entre cansancio emocional y desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020.		Desarrollo Profesional	
¿Cuál es la relación que	Determinar la relación que	Existe relación entre		Participación en la acción directiva	Muestra

existe entre la despersonalización y desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020?	existe entre la despersonalización y desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020.	despersonalización y desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020.	Y1: Desempeño Docente		Serán los trabajadores de la Institución el total es 50 Muestreo: El muestreo probabilístico, de tipo aleatorio simple Técnicas: Recolección de información Instrumentos: Encuesta Entrevista Valoración estadística Paquete estadístico SSPS 22 Área de estudio: IEP, Diego Thomson, SJL
¿Cuál es la relación que existe entre la realización personal y desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020?	Determinar la relación que existe entre la realización personal y desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020.	Existe relación entre realización personal y desempeño docente en la IEP Diego Thomson, SJL 2020.		Relaciones Interpersonales	

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
VI: ESTRÉS LABORAL	Cansancio emocional	Sensación de depresión	El Cuestionario de ESCALA DE ESCALA De Rensis Likert, consta de 22 ítems breves estructurados en 03 grupos correspondientes a 06 indicadores: de condiciones físicas y materiales, sensación de depresión, agotamiento emocional, respuesta impersonal, carencia de sentimientos, sentimientos de competencias y realización, todos los ítems están distribuidos en forma aleatoria, formando un solo conjunto. TEST DE SATISFACIÓN DE ESCALA DE RENSIS LIKERT
		Agotamiento emocional	
	Despersonalización	Respuesta impersonal	
		Carencia de sentimientos	
	Realización Personal	Sentimientos de competencias	
		Realización	

VD: DESEMPEÑO DOCENTE	Desarrollo Profesional	Acompañamiento	<p>El Cuestionario de ESCALA DE ESCALA De Rensis Likert, consta de 28 ítems breves estructurados en 04 grupos correspondientes a 16 indicadores: de condiciones físicas y materiales, acompañamiento, capacitación, actitudes, socio académicas, investigación, gestión, acciones directivas, planes institucionales, clima laboral, comunicación, ambiente, actitudes socio afectivas, docente mediador, conocimiento docente, eficiencia y didáctica, todos los ítems están distribuidos en forma aleatoria, formando un solo conjunto.</p> <p>TEST DE SATISFACIÓN DE ESCALA DE RENSIS LIKERT</p>
		Capacitación	
		Actitudes	
		Socio académicas	
		Investigación	
	Participación en la acción directiva	Gestión	
		Acciones Directivas	
		Planes Institucionales	
		Clima Laboral	

	Relaciones Interpersonales	Comunicación	
		Ambiente	
		Actitudes Socio afectivas	
	Habilidades para la enseñanza	Docente Mediador	
		Conocimiento Docente	
		Eficiencia	
		Didáctica	

Anexo 3: Instrumentos

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIOS EXPERTOS

INSTRUCCIONES:

Estimado participante, a continuación, te presento un cuestionario relacionado a tu aprendizaje, para nuestra investigación, tu respuesta es sumamente importante; por ello debes leerlo en forma completa y, luego, marcar una de las cinco alternativas con aspa (x).

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
01	02	03	04	05

N°	Dimensiones	1	2	3	4	5
	ESTRÉS LABORAL					
1	¿Cree usted que trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí?					
2	¿A veces se siente usted frustrado por su trabajo?					
3	¿Siente usted una sensación de depresión por el trabajo realizado?					
4	¿Cree usted que trabajar en contacto directo con los estudiantes le produce bastante estrés?					
5	¿Cree usted que se encuentra cansado cuando se levanta por las mañanas y tiene que enfrentarme a otro día de trabajo?					
6	¿Siente usted que está realizando un trabajo demasiado duro?					
7	¿Cree usted que debido a su trabajo se siente emocionalmente agotado?					
8	¿Cree usted que al final de la jornada se siente agotado?					
9	¿Cree usted que en el trabajo se siente que está al límite de sus posibilidades?					
10	¿Cree usted que puede entender con facilidad lo que piensan sus estudiantes?					
11	¿Cree usted que trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para el docente?					
12	¿Cree usted que sus estudiantes le culpan de algunos de sus problemas?					
13	¿Cree usted que tiene un comportamiento más insensible con el resto de la sociedad desde que realiza este trabajo?					

14	¿Cree usted que este trabajo es preocupante, porque le está endureciendo emocionalmente?					
15	¿Cree usted que realmente no le importa lo que les ocurra a algunos de sus estudiantes?					
16	¿Cree usted que trata a algunos alumnos como si fueran objetos?					
17	¿Está satisfecho porque mediante su trabajo está influyendo positivamente en la vida de otros?					
18	¿Cree usted que siente que está realizando un trabajo demasiado duro?					
19	¿Está de acuerdo que tiene facilidad para crear una atmósfera relajada en sus clases?					
20	¿Se encuentra usted animado después de trabajar junto con los estudiantes.?					
21	¿Cree usted que puede crear una atmosfera relajada en sus clases?					
22	¿Siente usted que mediante a su trabajo está influyendo positivamente en la vida de otros?					
	DESEMPEÑO DOCENTE	1	2	3	4	5
23	¿Usted Facilita que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos?					
24	¿Cree usted que es necesario una capacitación continuamente?					
25	¿Cree usted que es importante la Investigación con preguntas, antes de los saberes previos de los estudiantes?					
26	¿Usted Mantiene coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico?					
27	¿Usted Relaciona los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes?					
28	¿Cree usted que Rescata el potencial socio académico de los estudiantes?					
29	¿Cree usted que Promueve el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada?					
30	¿Usted Participa en las actividades académicas de la institución?					
31	¿Cree usted que tiene un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes?					
32	¿Usted suele calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución?					
33	¿Usted Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva					

34	¿Usted es consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario?					
35	¿Usted tiene en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales?					
36	¿Usted Procura llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas?					
37	¿Usted toma decisiones que conllevan gran dificultad en la institución?					
38	¿Cree usted que dispone de buenas habilidades para la comunicación?					
39	¿Cree usted que mantiene un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución?					
40	¿Usted realiza la Investigación con preguntas, acerca de los saberes previos de los alumnos?					
41	¿Usted Mantiene coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico?					
42	¿Usted posee un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes?					
43	¿Usted promueve el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada?					
44	¿Usted rescata el potencial socio académico de los estudiantes?					
45	¿Usted suele calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución?					
46	¿Usted tiene en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales?					
47	¿Usted Procura llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas?					
48	¿Usted tiene muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer?					
49	¿Usted mantiene un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución?					
50	¿Usted dispone de buenas habilidades didácticas para la comunicación con los estudiantes?					

Anexo 4: Validación de Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ESTRÉS LABORAL

<u>Dimensiones</u>		Ítems						
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
1.	¿Cree usted que trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí?	X		X		X		
2.	¿A veces se siente usted frustrado por su trabajo?	X		X		X		
3.	¿Siente usted una sensación de depresión por el trabajo realizado?	X		X		X		
4.	¿Cree usted que trabajar en contacto directo con los estudiantes le produce bastante estrés?	X		X		X		
5.	¿Cree usted que se encuentra cansado cuando se levanta por las mañanas y tiene que enfrentarme a otro día de trabajo?	X		X		X		
6.	¿Siente usted que está realizando un trabajo demasiado duro?	X		X		X		
7.	¿Cree usted que debido a su trabajo se siente emocionalmente agotado?	X		X		X		
8.	¿Cree usted que al final de la jornada se siente agotado?	X		X		X		
9.	¿Cree usted que en el trabajo se siente que está al límite de sus posibilidades?	X		X		X		
10.	¿Cree usted que puede entender con facilidad lo que piensan sus estudiantes?	X		X		X		
11.	¿Cree usted que trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para el docente?	X		X		X		
12.	¿Cree usted que sus estudiantes le culpan de algunos de sus problemas?	X		X		X		
13.	¿Cree usted que tiene un comportamiento más insensible con el resto de la sociedad desde que realiza este trabajo?	X		X		X		
14.	¿Cree usted que este trabajo es preocupante, porque le está endureciendo emocionalmente?	X		X		X		

15	¿Cree usted que realmente no le importa lo que les ocurra a algunos de sus estudiantes?	X		X		X		
16	¿Cree usted que trata a algunos estudiantes como si fueran objetos?	X		X		X		
17	¿Está satisfecho porque mediante su trabajo está influyendo positivamente en la vida de otros?	X		X		X		
18	¿Cree usted que siente que está realizando un trabajo demasiado duro?	X		X		X		
19	¿Está de acuerdo que tiene facilidad para crear una atmósfera relajada en sus clases?	X		X		X		
20	¿Se encuentra usted animado después de trabajar junto con los estudiantes.?	X		X		X		
21	¿Cree usted que puede crear una atmosfera relajada en sus clases?	X		X		X		
22	¿Siente usted que mediante a su trabajo está influyendo positivamente en la vida de otros?	X		X		X		

**VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
DESEMPEÑO DOCENTE**

<u>Dimensiones</u>	Ítems						Sugerencias
	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		
	si	no	si	no	si	no	
1. ¿Usted Facilita que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos?	X		X		X		
2. ¿Cree usted que es necesario una capacitación continuamente?	X		X		X		
3. ¿Cree usted que es importante la Investigación con preguntas, antes de los saberes previos de los estudiantes?	X		X		X		
4. ¿Usted Mantiene coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico?	X		X		X		
5. ¿Usted Relaciona los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes?	X		X		X		
6. ¿Cree usted que Rescata el potencial socio académico de los estudiantes?	X		X		X		
7. ¿Cree usted que Promueve el trabajo académico y actitudinal de los estudiantes en forma coordinada?	X		X		X		
8. ¿Usted Participa en las actividades académicas de la institución?	X		X		X		
9. ¿Cree usted que tiene un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes?	X		X		X		
10. ¿Usted suele calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución?	X		X		X		
11. ¿Usted Suele admitir si ha cometido algún error en la acción directiva?	X		X		X		
12. ¿Usted es consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario?	X		X		X		
13. ¿Usted tiene en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales?	X		X		X		
14. ¿Usted Procura llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas?	X		X		X		
15. ¿Usted toma decisiones que conllevan gran dificultad en la institución?	X		X		X		
16. ¿Cree usted que dispone de buenas habilidades para la comunicación?	X		X		X		

17.	¿Cree usted que mantiene un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución?	X		X		X		
18.	¿Usted realiza la Investigación con preguntas, acerca de los saberes previos de los estudiantes?	X		X		X		
19.	¿Usted Mantiene coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico?	X		X		X		
20.	¿Usted posee un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes?	X		X		X		
21.	¿Usted promueve el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada?	X		X		X		
22.	¿Usted rescata el potencial socio académico de los estudiantes?	X		X		X		
23.	¿Usted suele calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución?	X		X		X		
24.	¿Usted tiene en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales?	X		X		X		
25.	¿Usted Procura llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas?	X		X		X		
26.	¿Usted tiene muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer?	X		X		X		
27.	¿Usted mantiene un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución?	X		X		X		
28.	¿Usted dispone de buenas habilidades didácticas para la comunicación con los estudiantes?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:

DRA NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTÁROLA.

DNI: 07744273

Especialidad del validador: PSICOLOGA CLINICA EDUCATIVA

Lima, 06.....de...ENERO.....del 2021



Firma del Validador
Dra Nancy M. Capacyachi Otárola
Colegiatura 4126

Nancy Mercedes Capacyachi Otárola
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 4126

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ESTRÉS LABORAL

<u>Dimensiones</u>		Ítems						Sugerencias
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
		si	no	si	no	si	no	
1.	¿Cree usted que trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí?	X		X		X		
2.	¿A veces se siente usted frustrado por su trabajo?	X		X		X		
3.	¿Siente usted una sensación de depresión por el trabajo realizado?	X		X		X		
4.	¿Cree usted que trabajar en contacto directo con los estudiantes le produce bastante estrés?	X		X		X		
5.	¿Cree usted que se encuentra cansado cuando se levanta por las mañanas y tiene que enfrentarme a otro día de trabajo?	X		X		X		
6.	¿Siente usted que está realizando un trabajo demasiado duro?	X		X		X		
7.	¿Cree usted que debido a su trabajo se siente emocionalmente agotado?	X		X		X		
8.	¿Cree usted que al final de la jornada se siente agotado?	X		X		X		
9.	¿Cree usted que en el trabajo se siente que está al límite de sus posibilidades?	X		X		X		
10.	¿Cree usted que puede entender con facilidad lo que piensan sus estudiantes?	X		X		X		
11.	¿Cree usted que trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para el docente?	X		X		X		
12.	¿Cree usted que sus estudiantes le culpan de algunos de sus problemas?	X		X		X		
13.	¿Cree usted que tiene un comportamiento más insensible con el resto de la sociedad desde que realiza este trabajo?	X		X		X		
14.	¿Cree usted que este trabajo es preocupante, porque le está endureciendo emocionalmente?	X		X		X		

15	¿Cree usted que realmente no le importa lo que les ocurra a algunos de sus estudiantes?	X		X		X	
16	¿Cree usted que trata a algunos estudiantes como si fueran objetos?	X		X		X	
17	¿Está satisfecho porque mediante su trabajo está influyendo positivamente en la vida de otros?	X		X		X	
18	¿Cree usted que siente que está realizando un trabajo demasiado duro?	X		X		X	
19	¿Está de acuerdo que tiene facilidad para crear una atmósfera relajada en sus clases?	X		X		X	
20	¿Se encuentra usted animado después de trabajar junto con los estudiantes.?	X		X		X	
21	¿Cree usted que puede crear una atmosfera relajada en sus clases?	X		X		X	
22	¿Siente usted que mediante a su trabajo está influyendo positivamente en la vida de otros?	X		X		X	

**VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
DESEMPEÑO DOCENTE**

<u>Dimensiones</u>		Ítems						Sugerencias
		Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		
		si	no	si	no	si	no	
1.	¿Usted Facilita que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos?	X		X		X		
2.	1¿Cree usted que es necesario una capacitación continuamente?	X		X		X		
3.	¿Cree usted que es importante la Investigación con preguntas, antes de los saberes previos de los estudiantes?	X		X		X		
4.	¿Usted Mantiene coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico?	X		X		X		
5.	¿Usted Relaciona los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes?	X		X		X		
6.	¿Cree usted que Rescata el potencial socio académico de los estudiantes?	X		X		X		
7.	¿Cree usted que Promueve el trabajo académico y actitudinal de los estudiantes en forma coordinada?	X		X		X		
8.	¿Usted Participa en las actividades académicas de la institución?	X		X		X		
9.	¿Cree usted que tiene un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes?	X		X		X		
10.	¿Usted suele calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución?	X		X		X		
11.	¿Usted Suele admitir si ha cometido algún error en la acción directiva?	X		X		X		
12.	¿Usted es consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario?	X		X		X		
13.	¿Usted tiene en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales?	X		X		X		
14.	¿Usted Procura llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas?	X		X		X		
15.	¿Usted toma decisiones que conllevan gran dificultad en la institución?	X		X		X		
16.	¿Cree usted que dispone de buenas habilidades para la comunicación?	X		X		X		

17.	¿Cree usted que mantiene un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución?	X		X		X		
18.	¿Usted realiza la Investigación con preguntas, acerca de los saberes previos de los estudiantes?	X		X		X		
19.	¿Usted Mantiene coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico?	X		X		X		
20.	¿Usted posee un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes?	X		X		X		
21.	¿Usted promueve el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada?	X		X		X		
22.	¿Usted rescata el potencial socio académico de los estudiantes?	X		X		X		
23.	¿Usted suele calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución?	X		X		X		
24.	¿Usted tiene en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales?	X		X		X		
25.	¿Usted Procura llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas?	X		X		X		
26.	¿Usted tiene muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer?	X		X		X		
27.	¿Usted mantiene un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución?	X		X		X		
28.	¿Usted dispone de buenas habilidades didácticas para la comunicación con los estudiantes?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:

Cruz Telada, Yreneo Eugenio

DNI: 09946516

Especialidad del validador: Psicólogo de la Salud

Lima, 20 de enero del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada

**DOCTOR EN PSICOLOGIA
Firma del Validador**

Anexo 5: Matriz de datos

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY							
1	V1: ESTRÉS LABORAL																						V2: DESEMPEÑO DOCENTE																																			
2	D1							D2							D3							D1							D2							D3					D4																	
3	N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50							
4	1	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5					
5	2	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4			
6	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4			
7	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5			
8	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5			
9	6	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	
10	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
11	8	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	
12	9	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5			
13	10	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5			
14	11	3	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	3	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4			
15	12	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	3	3	4	3	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5			
16	13	5	5	3	3	5	5	3	3	3	3	5	3	4	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	5	5	4	3	4	4					
17	14	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	3	4	4	3	5	3	3	4	3	5	5	3	5	4				
18	15	4	5	3	5	4	5	3	5	5	3	4	3	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	5	5	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4				
19	16	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	3	3	4	3	5	3	3	5	5	3	5	3	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	3	5	3	4	3	3	4	3	3				
20	17	4	5	4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	5	4	3	5	5	3	4	5	4	4	5	3	4	3	5	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5				
21	18	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3	5	4	4	5	5	5	4	3	5	3	4	3	3	3	4	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	4	4	4	5	3	5	5	5	
22	19	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	5	5	5	4	3	5	3	4	3	3	3	4	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5				
23	20	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	3	4	4	4	3	4	5	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5				
24	21	5	5	1	2	5	5	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	1	4	1	2	3	1	5	1	4	4	1	3	3	3	2	5	1	2	3	3	5	3	2	1	5	1	2	1
25	22	5	2	3	5	5	2	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	1	3	1	4	5	5	4	3	4	1	3	2	2	5	5	1	4	1	4	3	3	5	3	5	3	5	1	2	4				
26	23	2	2	3	5	2	2	3	5	5	5	2	3	1	2	2	2	1	3	3	5	5	2	1	4	5	4	2	1	3	2	3	5	4	1	2	1	3	5	2	3	4	2	1	1	2	1	5	3	4	3	4	3	4	3			
27	24	3	5	3	1	3	5	3	1	1	5	4	2	1	1	4	1	2	1	1	2	2	2	2	5	1	4	4	1	2	2	2	3	3	1	1	3	2	5	4	1	4	1	2	4	1	2	4	1	2	4	1	5	3				
28	25	2	3	2	5	2	3	2	5	5	4	4	5	2	4	4	4	5	5	5	1	1	1	3	4	3	5	1	3	1	1	5	5	3	5	5	1	3	5	3	4	5	3	4	1	5	2	3	4	4	4	3	4	4	3			

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY		
1		V1: ESTRÉS LABORAL																						V2: DESEMPEÑO DOCENTE																													
2		D1						D2						D3						D1						D2						D3						D4															
3	N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50		
29	26	2	5	5	4	2	5	5	4	4	4	4	2	2	3	4	3	5	4	4	1	1	5	5	3	1	3	3	4	1	2	3	3	1	5	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	1	5	1	3	4		
30	27	1	1	5	1	1	1	5	1	1	5	2	4	2	2	2	2	1	2	2	3	3	5	4	2	3	3	4	2	5	5	2	5	3	4	4	3	4	3	2	1	3	2	1	2	1	5	4	3	3	5		
31	28	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	2	4	2	5	2	2	3	3	3	4	5	4	5	1	4	3	2	2	4	3	2	3	4	4	1	2	4	1	2	1	3	2	1	4	1	5	3		
32	29	4	5	2	4	4	5	2	4	4	1	4	4	3	3	4	3	5	2	2	1	1	1	2	4	5	4	4	3	1	2	4	4	3	4	4	3	1	5	3	5	2	4	1	2	2	1	1	2	4	5		
33	30	5	5	1	2	5	5	1	2	2	3	2	3	1	3	2	3	5	3	3	2	2	4	3	3	4	1	4	4	5	3	1	1	3	3	5	2	2	2	2	1	2	5	3	4	5	4	4	4	3	2		
34	31	2	3	5	2	2	3	5	2	2	4	4	2	2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	2	3	2	2	3	4	3	4	2	3	4	2	2	5	4	5	3	5	3	3	2	5	4	2	3		
35	32	2	3	2	5	2	3	2	5	5	3	3	3	5	5	3	5	3	4	4	4	4	5	2	5	2	3	5	2	3	4	3	5	3	4	4	4	2	3	3	4	2	5	3	5	2	4	3	2	5	3		
36	33	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	2	4	5	4	5	2	5	5	3	3	2	5	5	4	3	4	4	5	3	2	3	3	5	2	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	2	2	2	4	5		
37	34	2	4	3	4	2	4	3	4	4	2	3	4	2	4	3	4	5	5	5	2	2	3	4	3	3	2	2	4	3	2	4	2	5	5	2	2	4	5	4	4	2	5	2	5	4	4	4	2	4	2		
38	35	3	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	2	3	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	4	5	5	4	2	2	2	3	3	5	4	3	5	2	3	4	4	5	3	5	5			
39	36	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	5	5	3	2	5	2	5	2	2	4	4	3	5	4	2	3	5	2	5	2	4	4	4	3	2	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	2	2	5	4	4		
40	37	2	4	5	4	2	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	2	4	5	5	5	2	3	5	3	2	2	3	5	2	2	5	2	2	4	5	2	4	2	5	5	4	3	4		
41	38	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	3	4	4	2	3	2	5	5	5	2	2	5	4	3	3	4	2	3	2	5	3	4	4	2	4	2	3	4	3	5	3	3	5	4	4	2	3	4	4	5		
42	39	4	2	2	3	4	2	2	3	3	2	5	4	5	2	5	2	2	4	4	5	5	2	2	3	2	3	5	4	3	2	4	3	4	4	5	4	4	3	5	3	2	2	4	4	5	5	5	5	2			
43	40	2	5	2	4	2	5	2	4	4	3	4	2	4	3	4	3	2	5	5	5	5	4	3	5	5	3	2	2	4	4	2	4	5	3	5	3	3	5	2	4	2	5	2	3	5	2	3	2	3	2		
44	41	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
45	42	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5		
46	43	3	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	3	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	3	5	3	4	4	4		
47	44	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	3	3	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	5		
48	45	5	5	3	3	5	5	3	3	3	3	5	3	4	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	5	5	4	3	4
49	46	5	2	3	5	5	2	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	1	3	1	4	5	5	4	3	4	1	3	2	2	5	5	1	4	1	4	3	3	5	3	5	1	2	4		
50	47	2	2	3	5	2	2	3	5	5	5	2	3	1	2	2	2	1	3	3	5	5	2	1	4	5	4	2	1	3	2	3	5	4	1	2	1	3	5	2	3	4	2	1	1	2	1	5	3	4	3		
51	48	3	5	3	1	3	5	3	1	1	5	4	2	1	1	4	1	2	1	1	2	2	2	2	5	1	4	4	1	2	2	2	3	3	1	1	3	2	5	4	1	4	1	2	4	1	2	4	1	5	3		
52	49	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	3	4	4	2	3	2	5	5	5	2	2	5	4	3	3	4	2	3	2	5	3	4	4	2	4	2	3	4	3	5	3	3	5	4	4	2	3	4	4	5		
53	50	4	2	2	3	4	2	2	3	3	2	5	4	5	2	5	2	2	4	4	5	5	2	2	3	2	3	5	4	3	2	4	3	4	4	5	4	4	3	5	3	2	2	4	4	5	5	5	5	5	2		

Anexo 6: Propuesta de valor

Esta propuesta de valor tiene como objetivo comprender que los colaboradores (Docentes), de la Institución Educativa Privada Diego Thomson puedan hacer dinámicas, pausas activas. Así por esta razón las charlas de sensibilización del estrés y talleres de capacitación y videos que van de la mano para contrarrestar el estrés laboral (en horas de descanso), dar a conocer que es el estrés, como afecta a nuestra conducta, fisiológicas cognitivo y emocional, como reaccionar ante las situaciones estresantes y los mecanismos o medidas tomar para superar estos desencadenantes estresores.

Las técnicas de relajación pueden ayudarle a su cuerpo a relajarse y disminuir su presión arterial y su frecuencia cardíaca. Esto se denomina respuesta de relajación. Existen muchos ejercicios que un colaborador puede probar, para que de este modo el docente en este caso pueda realizar mejor sus actividades.

- Respiración profunda, contando despacio hasta 5 al inhalar el aire. Nota como el cuerpo se expande. Expulsa el aire contando despacio hasta 5.
- Repite la inspiración profunda mientras tensas los músculos de los pies y notas la sensación. Mantenga la tensión durante 3 segundos.
- Expulsa el aire mientras relajas los músculos tensados. Nota la relajación.
- Repite los pasos con otro grupo de músculos, avanzando desde los pies hacia las pantorrillas, los muslos, el estómago, los brazos y las manos.

Salga a caminar o haga otra actividad. Hacerse un tiempo para las cosas que disfruta también puede ayudarle a relajarse.