



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estrés laboral en el desempeño docente de las  
Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San  
Martín de Porres, 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**AUTORA:**

Br. Herlinda Vangelia Zavaleta Salinas

**ASESOR:**

Dr. Ángel Salvatierra Melgar

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Atención integral del infante, niño y adolescente

**LIMA - PERÚ**

**2018**



## DICTAMEN DE LA 2DA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **ZVALETA SALINAS, HERLINDA VANGELIA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Psicología Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

**ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 8 DEL DISTRITO DE SAN MARTIN DE PORRES, 2018**

Fecha: 28 de agosto de 2018

Hora: 11:00 a.m.

### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dr. Abner Chávez Leandro

Firma: 

**SECRETARIO:** Mg. Pedro Novoa Castillo

Firma: 

**VOCAL:** Mg. Santiago Gallarday Morales

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por mayoría:* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
 .....  
 .....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Ello SPS* .....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

**Dedicatoria**

Dedico este trabajo a Dios, por darme la fuerza y acompañarme cada día de mi vida.

A mis padres, que están en el cielo porque son mi mejor ejemplo de superación.

A mi familia, que cree y confía en mí, en especial a mis sobrinos y sobrinas a quienes aliento a seguir adelante hasta alcanzar sus metas, los quiero mucho.

A mis compañeros de estudio de la UCV, en especial a Jenny Naupari por sus consejos y ánimo para seguir adelante.

**Agradecimiento**

A los docentes de la UCV por compartirnos sus conocimientos.

A mi asesor, que con su experiencia y paciencia guío mi trabajo de tesis.

A todas las personas que me apoyaron directa o indirectamente para realizar este trabajo.

### **Declaratoria de Autenticidad**

Yo, Herlinda Vangelia, Zavaleta Salinas, estudiante del Programa de Maestría en Psicología Educativa, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 32910238, con la tesis titulada “Estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018”

Declaro bajo juramento que:

- La tesis es de mi autoría
- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 29 de mayo del 2018

.....

**Herlinda Vangelia, Zavaleta Salinas**

DNI: 32910238

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada "Estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018", la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el grado académico de Maestra en Psicología Educativa.

La presente investigación tuvo como finalidad identificar la incidencia del estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8, del distrito de San Martín de Porres, 2018, los resultados alcanzados como parte del estudio, establecen evidencias que el estrés laboral incide en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8, del distrito de San Martín de Porres, 2018.

La investigación fue dividida en siete capítulos. En el capítulo se describieron los antecedentes de estudio, teorías relacionadas a las dos variables, desde su definición a su dimensionamiento, incluyendo en el acápite la formulación de los problemas, justificación, hipótesis y finalmente los objetivos. En el capítulo II se abordaron el diseño de investigación, variables y su operacionalización, población y muestra de estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos, finalizando con los aspectos éticos. En el capítulo III se presentó el análisis de los resultados descriptivos e inferenciales. En el capítulo IV se discutió los resultados. En el capítulo V se presentaron las conclusiones. En el capítulo VI las recomendaciones. En el capítulo VII se dispusieron las diferentes referencias bibliográficas utilizadas, finalmente se presentaron los anexos correspondientes.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

---

Herlinda Vangelia Zavaleta Salinas  
DNI. 32910238

**Índice**

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Antecedentes	16
1.2.1 Antecedentes Internacionales	16
1.2.2 Antecedentes Nacionales	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.3.1 Bases teóricas del estrés laboral	19
1.3.2 Bases teóricas del desempeño docente	25
1.4 Formulación del problema	30
1.4.1 Problema general	31
1.4.2 Problema específico 1	31
1.4.2 Problema específico 2	31
1.4.3 Problema específico 3	31
1.4.4 Problema específico 4	31
1.5 Justificación	32
1.5.1 Justificación Teórica	32

1.5.2 Justificación Metodológica	32
1.5.3 Justificación Práctica	32
1.5.4 Justificación Pedagógica	32
1.5.5 Justificación Psicológica	32
1.6 Hipótesis	33
1.6.1 Hipótesis general	33
1.6.2 Hipótesis específica 1	33
1.6.3 Hipótesis específica 2	33
1.6.4 Hipótesis específica 3	34
1.6.5 Hipótesis específica 4	34
1.7 Objetivos	34
1.7.1 Objetivo general	34
1.7.2 Objetivo específico 1	34
1.7.3 Objetivo específico 2	34
1.7.4 Objetivo específico 3	35
1.7.5 Objetivo específico 4	35
II. Método	36
2.1 Diseño de investigación	37
2.2 Variables, operacionalización	38
2.2.1 Estrés laboral	38
2.2.2 Desempeño docente	39
2.3 Población y muestra	42
2.3.1 Población	42
2.3.2 Muestra	42
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	43
2.4.1 Técnica	43
2.4.2 Instrumentos	43



2.4.3 Validez	45
2.4.4 Confiabilidad	45
2.5 Método de análisis de datos	46
2.6 Aspectos éticos	46
III. Resultados	48
3.1 Resultados descriptivos	49
3.1.1 Estrés laboral	49
3.1.2 Desempeño docente	50
3.2 Resultados inferenciales	51
3.2.1 Resultados del estrés laboral en el desempeño docente	51
3.2.2 Resultados del estrés laboral en el entorno docente	53
3.2.3 Resultados del estrés laboral en la relación institucional	56
3.2.4 Resultados del estrés laboral en la relación pedagógica	58
3.2.5 Resultados del estrés en la relación intrapersonal	60
IV. Discusión	63
V. Conclusión	68
VI. Recomendación	71
VII. Referencia	73
Anexos	79
Anexo 1. Matriz de consistencia	80
Anexo 2. Instrumentos	82
Anexo 3. Validación de instrumentos	86
Anexo 4. Constancia en las Instituciones Educativas	98
Anexo 5. Cartas de presentación	105

**Lista de tablas**

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable estrés laboral	40
<i>Tabla 2.</i> Operacionalización de la variable desempeño docente	41
Tabla 3. Distribución del personal docente	42
Tabla 4. Baremos de la variable estrés laboral	44
Tabla 5. Baremos de la variable desempeño docente	45
Tabla 6. Expertos de la evaluación de los instrumentos	45
Tabla 7. Fiabilidad de las variables	46
Tabla 8. Distribución de frecuencias del estrés laboral en los docentes de las I.E de la Red 8, SMP	49
Tabla 9. Distribución de frecuencias del desempeño en los docentes de las I.E de la Red 8, SMP	50
Tabla 10. Determinación del ajuste de los datos	51
Tabla 11. Pseudo coeficiente de determinación de las variables	52
Tabla 12. Regresión del estrés laboral en el desempeño docente	53
Tabla 13. Presentación de los coeficientes de la regresión	54
Tabla 14. Pseudo coeficiente de determinación de las variables	54
Tabla 15. Presentación de los coeficientes del estrés laboral	56
Tabla 16. Pseudo coeficiente de determinación de las variables	57
Tabla 17. Presentación de los coeficientes del estrés laboral	58
Tabla 18. Pseudo coeficiente de determinación de las variables	59
Tabla 19. Presentación de los coeficientes del estrés laboral	60
Tabla 20. Pseudo coeficiente de determinación de las variables	61

## Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles del estrés laboral en los docentes de las I.E de la Red 8, SMP	49
Figura 2. Niveles del desempeño en los docentes de las I.E de la Red 8, SMP	50
Figura 4. Representación del área COR	52
Figura 5. Representación del área COR	55
Figura 6. Representación del área COR	57
Figura 7. Representación del área COR	59
Figura 8. Representación del área COR	61

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo Identificar la incidencia del estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018. La población está conformada por 74 docentes de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018, por contar con una población pequeña se trabajó con una población de tipo censal, es decir el 100% de docentes, ya no incluyendo muestra ni muestreo.

El método empleado fue tipo correlacional causal y diseño no experimental, que recogió el estudio en un momento específico, los instrumentos utilizados fueron: un cuestionario que mide el estrés laboral, que cuenta con 32 ítems, dividido en tres dimensiones. Un cuestionario que mide el desempeño docente, que cuenta con 24 ítems, dividido en cuatro dimensiones, las respuestas fueron diseñadas tipo escala de Likert, que midió las variables y dimensiones de estudio.

El resultado demostró que el comportamiento o la variabilidad del desempeño docente, en cuanto a intereses, búsqueda de soluciones a problemas, entre otros se debe al 61.8% del estrés laboral a nivel anomalías corporales, presión de actividades, expresiones emocionales, trastorno personal entre otros de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018.

**Palabras clave:** Estrés Laboral y Desempeño Docente

## **Abstract**

The objective of this study was to identify the incidence of work-related stress in the educational performance of the Educational Institutions of Network 8 of the district of San Martín de Porres, 2018. The population is made up of 74 teachers from the Educational Institutions of the Network 8 of the district of San Martín de Porres, 2018, due to having a small population, we worked with a census-type population, that is, 100% of teachers, no longer including sample or sampling.

The method used was causal correlational type and non-experimental design, which collected the study at a specific time, the instruments used were: a questionnaire that measures work stress, which has 32 items, divided into three dimensions. A questionnaire that measures the teaching performance, which has 24 items, divided into four dimensions, the responses were designed like the Likert scale, which measured the variables and dimensions of the study.

The result showed that the behavior or variability of teaching performance, in terms of interests, search for solutions to problems, among others is due to 61.8% of work stress at the level of bodily anomalies, pressure of activities, emotional expressions, personal disorder among others. in the Educational Institutions of Network 8 of the district of San Martín de Porres, 2018.

**Keywords:** Work Stress and Teaching Performance

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

La educación pública en el país ha sido objeto de permanente cuestionamiento, por las políticas de estado, situación general de la educación o por la labor de los docentes. Se ha dicho que los docentes en su mayoría, no cuentan con el desempeño esperado, y que no logran los aprendizajes esperados de sus estudiantes. Si bien es cierto, se tiende a analizar el desempeño en función de las capacidades, experiencia, infraestructura y método del docente, existen a su vez, otros factores de igual nivel que los mencionados y que pocas veces son tomados en cuenta, debido a que no se percibe de manera concreta. Pero que, si es vivido por los docentes que a diario deben enfrentar diversos retos laborales y personales, y es el caso del estrés laboral, este factor aparentemente invisible, limita, modifica, inhibe y disminuye las capacidades del desempeño docente, por lo que es necesario profundizar este aspecto.

Este fenómeno ha sido analizado en diversos ámbitos, a nivel internacional destaca el caso de Chile, que según Salmurri y Skoknic (2003) en su investigación del estrés laboral en diversos grupos de docentes pudo establecer prevalencias altas de estrés respecto a los cambios institucionales y de gestión, así como la interacción entre compañeros de trabajo, otro aspecto que llamó la atención es la insatisfacción y molestia de los docentes por la sobrecarga laboral en aspectos administrativos, y que tienen que llevar a casa, es decir las labores se extienden al hogar, siendo este un factor de estrés laboral.

Por su parte el estudio del estrés laboral en la India fue abordado por Radhakrishnan (2013) refiriendo que el estrés es parte de la vida de todos los empleados. Sin embargo, donde el estrés es excesivo amenaza la supervivencia de una organización. El estrés puede tener serias consecuencias que afectan tanto la salud como el trabajo. En términos de salud, la creencia actual entre muchos médicos es que 50 o 70% de todas las enfermedades físicas están relacionadas con el estrés. El estrés puede causar depresión, irritación, ansiedad, fatiga, disminución de la autoestima y reducción de la satisfacción laboral. Sostenido durante un período más largo, el estrés puede conducir al uso de drogas o alcohol (p.6).

De igual forma según la OMS (2005) indicó que el estrés laboral es una grave epidemia, y que en el mundo mueren cinco mil personas al día por problemas relacionadas al estrés en el trabajo, y que los efectos económicos son

incalculables, debido a que el estrés laboral genera ausencia en el trabajo, bajo desempeño, incumplimiento de tareas, rotación, sobre carga a otros miembros del equipo, etc. El estrés debe ser enfrentado como una epidemia por todos los países y contar con políticas efectivas en salud mental (p.4).

A nivel nacional destaca el informe del Minsa (2000) quién indicó que en el Perú el 65% de trabajadores activos presentan síntomas de estrés a la semana y el 21% de encuestados califica dentro de un nivel de estrés laboral. Las mujeres son las que presentan más niveles de estrés debido a que deben atender actividades del hogar y del trabajo a la vez. Ahora en otro estudio realizado por el Minsa a 567 trabajadores, identificó que el 44.5% presentó estrés, del grupo global las mujeres representaron al 79.3% de los afectados por estrés laboral (p. 5).

Por otra parte, en el ámbito institucional se analiza a los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín De Porres, en el cual se ha observado diversos problemas y falencias en su desempeño laboral. Acorde a la observación primaria se comprobó que existe demasiada presión y carga laboral al docente, ya que debe preparar sus clases a diario, así cumplir con la Planificación Curricular Anual, estas clases deben ser realizadas fuera de los horarios laborales, restándole tiempo para aspectos personales, ya que el trabajo del colegio se extiende al hogar, otro aspecto es que el docente está expuesto a diversas presiones, tanto de la dirección, padres de familia, respecto a cómo socializa con ellos, debido a que es objeto de crítica constante, lidiando con alumnos difíciles y padres poco amigables. Otro factor que genera estrés al docente es que a pesar de estar preparado y diseñar material físico para las sesiones de clase la institución no cuenta con infraestructura y facilidades básicas para complementar con materiales de estudio, digitales y tecnológicos, limitando el contenido de las clases.

Finalmente, en el análisis del aula se evidenció que la sobrecarga de alumnos por salón es uno de los principales factores de estrés del docente, debido a que manejar un grupo amplio, con características disímiles dificulta el buen manejo del aula y hacer llegar el conocimiento a todos los estudiantes. Ello a su vez, requiere de mayor esfuerzo en la preparación de las sesiones de clase. De igual forma un elemento estresante en el aula es la carencia de



infraestructura adecuada para el desarrollo de clases, ayudas audiovisuales, etc. Generando así estrés y molestia en el docente.

Estos factores estresores inciden en el desempeño docente, como son la toma de decisiones, la responsabilidad, principios de la responsabilidad, el compromiso organizacional y participación. Estos aspectos integran el desempeño docente y que permite establecer si es que se está llevando de manera correcta el desarrollo laboral en el aula e institución educativa. Ahora bien, según la exploración bibliográfica los elementos estresores en las unidades educativas están relacionadas con las condiciones de la escuela, condiciones de trabajo, el trabajo como docente, autoridades de la escuela, alumnos, colegas, padres y representantes, comunidad que rodea su escuela, políticas de Estado y el entorno.

Todos estos elementos o dimensiones en menor o mayor grado, tienen relación con el desempeño laboral. Relación que intenta ser respondido en el presente estudio, delimitado en instituciones educativas de la Red 8 del distrito de San Martín De Porres.

## **1.2. Antecedentes**

### **1.2.1 Antecedentes Internacionales**

Álvarez (2015), en su trabajo El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público, en la Universidad de Carabobo, Morita, Venezuela; cuyo objetivo fue establecer la relación entre el estrés laboral y el desempeño en el personal administrativo de una institución educativa, dicha investigación fue de tipo descriptiva-correlacional, el desarrollo bajo el diseño no experimental; entre los instrumentos empleados fue la observación y la encuesta, instrumentos diseñados y validados en el Test de Navarra y el de Estrés Laboral de la Organización Internacional del Trabajo; como resultado principal se apreció que existe un nivel intermedio de estrés en el 42,85% de encuestados y que impacta significativamente en el desempeño laboral, concluyendo que los factores de implicación, comunicación cohesión de grupo están en niveles intermedios, estableciendo como factores psicosociales que inciden en el desempeño laboral del personal es decir hay una relación de causa efecto entre el estrés laboral y el desempeño del personal.

Rubio (2014), en su trabajo Estrés en docentes extremeños de infantil, primaria y secundaria, en la Universidad de Extremadura, Extremadura, España; cuyo objetivo fue identificar los niveles de estrés entre los docentes extremeños, su metodología se insertó dentro del tipo descriptivo-correlacional, su desarrollo fue bajo el diseño no experimental, el instrumento aplicado fue el cuestionario de salud mental validado por Muñoz, Tejerina-Allen y Cañas (1995), concluyendo que el 27% de docentes presenta niveles altos de estrés y un 36% está en riesgo de trastorno psicológico.

Espinosa, (2014) en su trabajo Desempeño docente en el proceso de enseñanza –aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de el Oro, en el año lectivo 2013-2014, en la Universidad Técnica Particular de Loja, Loja, Ecuador; su objetivo fue analizar el desempeño docente y su relación en el proceso enseñanza; su metodología se insertó dentro del tipo descriptivo-correlacional, su desarrollo fue bajo el diseño no experimental, el instrumento aplicado fue el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión validado por juicio de expertos, concluyendo que el desempeño docente es bueno, evidenciado en la formulación de proyectos educativos, uso de TIC para el desarrollo de las clases, seguimiento del aprendizaje de los alumnos, en ese sentido la enseñanza aprendizaje tiende a ser favorable y cumple con los objetivos esperados.

Cleves, Guerrero y Macías (2014), en su trabajo Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una institución de educación técnica de Bogotá -2014, en la Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia; cuyo objetivo fue establecer la relación entre las condiciones laborales y los niveles de estrés, dicha investigación fue de naturaleza descriptiva-correlacional, su desarrollo fue bajo el diseño no experimental, se empleó el cuestionario de generadores de estrés, dividido en factores que indican que elementos generan mayor estrés, concluyendo así que las condiciones laborales se relacionan significativamente ( $\chi^2 < 0.05$ ) con los niveles de estrés.

Salazar (2013), en su trabajo El estrés laboral en la relación de dependencia. La Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador; en la Universidad San Francisco

de Quito, Quito, Ecuador; cuyo objetivo fue identificar los niveles de estrés en los docentes de salud, su investigación fue descriptiva, su desarrollo fue bajo el diseño no experimental; para el instrumento de recolección de datos se empleó la encuesta de Fuentes de Estrés en Profesores Universitarios (EFEPU) validada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de España; concluyendo que el estrés laboral alcanzó el 42.2%, siendo un porcentaje alto, ya que supera en 10% el promedio esperado.

### **1.2.2 Antecedentes Nacionales**

Paipay (2017), en su trabajo Estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, 2017, en la Universidad César Vallejo, Lima, Perú; cuyo objetivo fue establecer la relación del estrés laboral y el desempeño de docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal; la investigación fue cuantitativa, básica sustantiva, diseño no experimental, transversal correlacional, el instrumento de recolección de datos fue el inventario de desempeño laboral y la escala de estrés laboral de la OIT –OMS, instrumentos validados en diversos estudios, concluyendo que no existe relación significativa entre ambas variables, debido a que la muestra era muy pequeña, habiendo un sesgo por ese aspecto.

Tupacyupanqui (2017), en su trabajo Estrés en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016, en la Universidad César Vallejo, Lima, Perú; cuyo objetivo fue identificar los niveles de estrés y desempeño docente, la investigación fue cuantitativa, de método hipotético-deductivo, el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario en ambas variables, validado por juicio de expertos; concluyendo que el estrés docente incide significativamente en el desempeño docente, donde el valor el coeficiente de Nagelkerke, muestra que el bajo desempeño docente está en relación directa con el estrés docente (47.2%).

Chávez (2016), En su trabajo Influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes del centro educativo particular la Inmaculada de Trujillo - Perú 2015, en la Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú; cuyo objetivo fue determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño docente, dicho estudio es de naturaleza descriptiva-correlacional, su desarrollo fue bajo el diseño no experimental, el instrumento de recolección de datos fue la encuesta

que midió el estrés laboral y el desempeño laboral, ambos debidamente validados por juicio de expertos, concluyendo que los docentes del Centro Educativo mantienen un nivel medio de estrés y el nivel de desempeño de los docentes del centro educativo fue medio, encontrando una relación causal.

Flores y Gerónimo (2015), en su trabajo Estrés y desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” Huaral-2014, en la Universidad César Vallejo, Lima, Perú; cuyo objetivo fue identificar los niveles de estrés y desempeño laboral en docentes de educación secundaria, la investigación es de naturaleza básica, descriptiva y correlacional, su desarrollo fue bajo el diseño no experimental, los instrumentos fueron cuestionarios validados por juicio de expertos, concluyendo que existe una relación de causa efecto, es decir, a más estrés laboral menor desempeño laboral.

Díaz (2014), en su trabajo Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional Del Callao –2013, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú: cuyo objetivo fue determinar la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente, la investigación es de naturaleza descriptiva-correlacional, su desarrollo fue bajo el diseño no experimental, el instrumento empleado fue el Test de medición del Síndrome de Burnout (Maslach Burnout Inventory –Educater Surney MBI-ES), concluyendo que el 18% de los docentes se sitúa en un nivel intermedio de la variable síndrome de Burnout y el desempeño docente fue regular para el 40% de estudiantes. Habiendo una relación de causa y efecto entre las variables analizadas.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Bases teóricas del estrés laboral**

Kyriacou (2003) definió:

La docencia es un trabajo sacrificado y satisfactorio, ya que ayuda en el aprendizaje y descubrimiento a otras personas, pero esta labor, de por sí es exigente, por los que los docentes terminan sufriendo de estrés en menor o mayor grado, este estrés surge de las experiencias emotivas, que implica una carga emocional en el docente, ya en la

interacción con los alumnos, compañeros de trabajo, padres de familia, etc., resultado de estas experiencias negativas surge el estrés docente, el cual tiende a limitar el buen desarrollo profesional (p. 6).

De acuerdo a lo descrito el estrés laboral entre los docentes surge de la interacción con el entorno laboral, así como factores de orden personal; donde, la carga emocional, experiencias sensibles, interacción con los alumnos, padres y compañeros, así como la sobre carga de trabajo genera niveles de estrés, que en cierta forma disminuye el desempeño docente.

Roque (2007) definió:

El estrés laboral ha sido definido como una respuesta a nivel físico y emocional en el comportamiento de una persona que busca adaptarse a un nuevo entorno, en el cual se generan presiones externas e internas. El estrés laboral se presenta cuando hay una disociación entre el trabajador, el puesto laboral y la organización (p. 56).

Esta concepción enfatiza en que el estrés en el trabajo normalmente deviene de diferencias entre el trabajador y la organización, específicamente con personal jerárquico o compañeros de trabajo, evidenciado en la disconformidad y cansancio del trabajador al tener que sobrellevar este ambiente laboral.

Otero (2015) señala que “es la reacción a estímulos externos amenazantes y que altera la estabilidad emocional de la persona, dicha alteración lleva a una respuesta dañina, alterando al organismo y las emociones” (p. 46).

El estrés laboral desestabiliza a la persona, afectando el desarrollo natural de sus actos, tanto a nivel laboral como personal.

### **Causas del estrés laboral.**

Según Peiró y Rodríguez (2008):

Existe un acuerdo general de que el estrés laboral es el resultado de la interacción del trabajador y las condiciones de trabajo. Existen opiniones diferentes sobre la importancia de las características de los trabajadores frente a las condiciones de trabajo como la causa principal del estrés laboral. La distinción es importante porque responderán a diferentes métodos para disminuir y prevenir el estrés en el trabajo.

Algunos creen que las diferencias en las personas, como la personalidad y las habilidades de afrontamiento, son las más importantes para predecir si ciertas condiciones laborales provocarán estrés. Lo que es estresante para una persona puede no ser molesto para otra persona. Esta creencia sugiere que los métodos de prevención deben enfocarse en los trabajadores y las formas de ayudarlos a sobrellevar las exigentes condiciones de trabajo (p. 70).

Es importante tomar en cuenta que las cargas que surgen de una alta presión de trabajo son cada vez más nocivas para la salud física y emocional. Incluso los conflictos o las órdenes poco claras pueden llevar a reacciones de estrés como la ira, la ansiedad o la frustración. El estrés no resuelto durante un largo período de tiempo puede provocar insomnio o enfermedad.

Asimismo, Peiró y Rodríguez (2008) revelaron:

Las diferencias individuales son importantes, pero la evidencia científica también sugiere que ciertas condiciones de trabajo son estresantes para la mayoría de las personas. Las condiciones de trabajo más estresantes son aquellas en las que los trabajadores tienen una sensación de impotencia, en una situación de exigencias extremas (p. 71).

Es indiscutible que además de los factores personales, las cargas de trabajo juegan un papel central en la generación de estrés. Varios estudios muestran una conexión clara entre "cantidad de trabajo", "presión de tiempo", "conflictos de roles", y "toma de decisiones" generan estrés y cansancio emocional.

Las condiciones laborales que pueden llevar al estrés incluyen:

**Diseño de tareas:** gran carga de trabajo, descansos infrecuentes, largas horas de trabajo y trabajo por turnos, tareas agitadas y rutinarias con poco significado inherente, falta de habilidades necesarias y poca sensación de control

**Estilo de gestión:** falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones, mala comunicación en la organización, falta de políticas favorables a la familia

**Relaciones interpersonales:** entorno social deficiente y falta de apoyo o ayuda de compañeros de trabajo y supervisores

**Roles de trabajo:** expectativas de trabajo conflictivas o inciertas, demasiada responsabilidad, demasiados "sombremos para usar".

**Preocupaciones de carrera:** inseguridad laboral y falta de oportunidades para el crecimiento, avance o promoción; cambios rápidos para los cuales los trabajadores no están preparados.

**Preocupaciones ambientales:** condiciones físicas desagradables o peligrosas como hacinamiento, ruido, contaminación del aire o condiciones ergonómicas (Peiró y Rodríguez, 2008, p. 71).

Existe un acuerdo general de que el estrés laboral es el resultado de la interacción del trabajador y las condiciones de trabajo. Las condiciones de trabajo más estresantes son aquellas en las que los trabajadores tienen una sensación de impotencia, en una situación de exigencias extremas, estas situaciones usualmente se expresan en las condiciones laborales, tanto en el clima organizacional, relación con los compañeros, responsabilidad y carga laboral.

### **Factores que contribuyen al estrés laboral.**

Arciniega (2012, p. 612) describió los siguientes factores:

Trabajar largas horas u horas extras, trabajar durante descansos o llevar el trabajo a casa

Haciendo trabajo por turnos

Presión de tiempo, trabajando demasiado duro o demasiado rápido, u objetivos poco realistas

Tener un control limitado sobre cómo haces tu trabajo

Entrada limitada en las decisiones más amplias de la empresa no recibiendo suficiente apoyo de los supervisores, gerentes y / o compañeros de trabajo

Inseguridad laboral

Altas demandas de tareas mentales, trabajo que requiere toma de decisiones de alto nivel

Una falta de claridad de rol

Mala comunicación

Conflicto con colegas o gerentes

Acoso

Bajos niveles de reconocimiento y recompensa

Trabajo que es emocionalmente perturbador o requiere una gran participación emocional

Cambio mal manejado, falta de justicia organizacional

Discriminación, ya sea por motivos de género, etnia, raza o sexualidad.

El estrés laboral puede ser causado por múltiples factores, siendo el principal la sobrecarga laboral, ello genera ansiedad y preocupación en la persona, ya que por más que se esfuerza no termina de desarrollar sus tareas.

### **Efectos del estrés en el trabajo.**

Rodríguez y Rivas (2011) expresaron:

Los efectos negativos relacionados con el estrés en el trabajo se pueden dividir en contenido de trabajo y contexto de trabajo. El contenido del trabajo incluye: contenido del trabajo (monotonía, subestimulación, sin sentido de tareas, falta de variedad, etc.) carga de trabajo y ritmo de trabajo (demasiado o muy poco para hacer, trabajo bajo presión de tiempo, etc.) - horas de trabajo ( sistemas de turnos estrictos o inflexibles, largos y antisociales, impredecibles y mal diseñados) - Participación y control (falta de participación en la toma de decisiones, falta de control sobre los procesos de trabajo, ritmo, horas, métodos y entorno de trabajo) (p. 6).

El estrés tiene efectos negativos en el desarrollo del trabajo, básicamente en el que implica concentración, esfuerzo y dedicación, afectando el buen desempeño laboral.

En esa misma línea Rodríguez y Rivas (2011) indicaron:



El contexto de trabajo incluye: desarrollo de carrera, estado y salario (inseguridad laboral, falta de oportunidades de promoción, sub o sobre promoción, trabajo de 'bajo valor social', esquemas de pago a destajo, sistemas de evaluación de desempeño poco claros o injustos, exceso o poco cualificado para un trabajo): papel en la organización (rol poco claro, roles conflictivos) - relaciones interpersonales (supervisión inadecuada, desconsiderada o insolidaria, relaciones deficientes con colegas, intimidación / acoso y violencia, trabajo aislado o solitario, etc.) -organización cultura (comunicación deficiente, liderazgo deficiente, falta de reglas de comportamiento, falta de claridad sobre los objetivos, estructuras y estrategias de la organización) - equilibrio trabajo-vida (demandas conflictivas de trabajo y hogar, falta de apoyo para problemas domésticos en el trabajo, falta de apoyo para problemas de trabajo en el hogar, falta de reglas y políticas organizacionales para apoyar el equilibrio entre el trabajo y la vida) (p. 8).

El estrés es un patrón integral en el que los individuos responden a las respuestas físicas, mentales y conductuales ante diversos estímulos. Los principales factores relacionados con la presión son la fuente del estrés, la percepción del individuo de los factores estresantes y el estrés.

### **Dimensiones del estrés laboral.**

Las dimensiones del estrés laboral han sido delimitadas por Otero (2015, p. 54), en:

#### ***Dimensión 1: A nivel fisiológico.***

Está relacionado con los efectos del estrés en el organismo, en aspectos notorios, como cefaleas (dolor de cabeza), ansiedad, tensión muscular, etc. Cada uno de estos elementos son indicadores de la presencia del estrés laboral a nivel fisiológico (Otero, 2015, p.54).

#### ***Dimensión 2: A nivel cognitivo-emocional.***

Se vincula con las emociones, los efectos del estrés en la psiquis de la persona, expresado en la preocupación, cansancio, olvidos, apatía en el desarrollo de las

funciones, la habilidad laboral disminuye y se siente frustrado al no cumplir con las tareas, viéndose rebasado por estas (Otero, 2015, p.54).

### ***Dimensión 3: A nivel conductual.***

En este nivel las relaciones laborales se deterioran, los conflictos laborales se incrementan, las diferencias se hacen constantes y hay un notorio absentismo laboral. El rendimiento laboral tiende a bajar, generando molestia en los superiores. Todos estos elementos son visibles en la conducta del trabajador (Otero, 2015, p.54).

Las dimensiones propuestas por Otero (2015) integran aspectos a nivel físico, emocional y de conducta derivados del estrés, ya que el estrés actúa en cada uno de estos niveles y limita el confort personal, estabilidad emocional, así como el desenvolvimiento laboral.

### **1.3.2 Bases teóricas del desempeño docente**

González y Subaldo (2015) revelaron:

El desempeño docente se diferencia de otros ámbitos por dos aspectos esenciales, el primero porque su autonomía está regulada por normas y preceptos generales que buscan una educación equitativa, aunque en la práctica se aleja de estas prescripciones, por lo que el docente se va desempeñar en función de las exigencias de su institución; el segundo se vincula al compromiso del docente con sus alumnos, y cuáles son los objetivos y metas personales que quiere imprimir a su enseñanza (p. 93).

El desempeño docente está en constante evaluación, no solo se analiza por el logro de objetivos, sino por la interacción con la comunidad educativa, específicamente alumnos, docentes y padres de familia, asimismo, los métodos de enseñanza que motiven a sus alumnos, estos elementos integran en parte el desempeño docente.

Torres y Zegarra (2015) expresaron:

Es el logro de objetivos educativos, a nivel de currícula, aprendizaje de los alumnos, motivación e interrelación con la comunidad educativa. El desempeño docente no se puede medir de manera usual, ya que no genera productos, sino transforma la realidad educativa de sus alumnos, estos logros son medibles a través de indicadores que demuestran el alcance de metas objetivas, a nivel educativo (p. 7).

Para el autor el desempeño docente se centra en el logro de objetivos de aprendizaje de sus alumnos, ya que estima que si los alumnos aprenden y alcanzan los logros que exige el docente, en parte se debe al buen manejo del aula, contenido y de técnicas de enseñanza, derivado de un buen desempeño docente.

Montenegro (2007) señaló:

Es el conjunto de características del docente, respecto a qué saber hacer, decir, y actuar dentro de su rol de maestro, demostrando dominio de competencias básicas para la formación integral de sus alumnos. El dominio de estas competencias permite una conexión especial con los alumnos, así como la trasmisión de conocimientos de forma efectiva, alcanzando objetivos curriculares y personales (p. 12).

Acorde a lo descrito el desempeño docente se evidencia en la acción del docente, acción al interactuar con sus alumnos, tanto dentro del aula como fuera de ella, la relación con otros docentes y padres de familia, su constante capacitación y preparación, enfocados siempre en desenvolverse acorde a las exigencias del entorno laboral.

### **Características del buen desempeño docente.**

Existen diversas características que ayudan a determinar el buen desempeño de un docente, las cuáles han sido descritas por Estrada (2003):

Enseñar y educar a los estudiantes de acuerdo a las necesidades educativas, habilidades y potencial de logro de los estudiantes.

Planear, preparar y entregar lecciones a todos los estudiantes en la clase

La enseñanza de acuerdo con las necesidades educativas, habilidades y logros del estudiante individual y grupos

Asignar trabajo, corregir y marcar el trabajo realizado por sus estudiantes

Evaluar, registrar e informar sobre el desarrollo, progreso, logro y comportamiento de los estudiantes

Promover el progreso general y el bienestar de los estudiantes

Proporcionar orientación y asesoramiento a los estudiantes sobre cuestiones educativas y sociales y en su educación posterior (Estrada, 2003, p.14).

Los maestros presentan características comunes, como el interés por el alumno a nivel académico y personal mientras que los maestros ineficaces tienden a cometer los mismos errores repetidamente, expresado en una evidente desmotivación para desarrollar su rol de docente.

### **Evaluación del desempeño docente.**

Según Elizalde y Reyes (2008):

La evaluación de la calidad del docente suele incluir revisiones de las calificaciones, pruebas del conocimiento del docente, observaciones de la práctica y mediciones del alcance de aprendizaje de los alumnos. Las evaluaciones de la calidad de los docentes se utilizan actualmente para la formulación de políticas, decisiones de empleo y tenencia, evaluaciones de docentes, premios por mérito y como datos para informar el crecimiento profesional de los docentes (p. 9).

Es importante tomar en cuenta que usualmente los sistemas de evaluación docente dependían en gran medida de las observaciones en el aula realizadas por los directores u otros administradores escolares, a veces con la ayuda de rúbricas o listas de verificación. Las muestras del trabajo de los estudiantes, los registros de los docentes y los planes de lecciones, y otros factores relevantes también se tuvieron en cuenta a menudo.

Para Rueda (2009):

El director es responsable de la evaluación en el sitio escolar. El director puede, sin embargo, delegar la responsabilidad a un subdirector,

cuando corresponda. El maestro o el administrador puede, en cualquier momento, solicitar el apoyo y la asistencia de otra gerencia personal como parte del proceso de evaluación o supervisión de instrucción. Esto puede incluir el director, subdirectores, supervisores del área temática y / o administradores de la oficina. Además, el maestro puede, en cualquier momento, solicitar asistencia informal no evaluativa de otros maestros calificados, presidentes de departamento u otro personal no administrativo. Este personal no sería parte del proceso de evaluación formal, pero el evaluador puede, en cualquier momento, recomendar dicha asistencia y / o sugerir personal específico (p. 6).

Para el autor, el desempeño docente involucra también una acertada dirección, en este caso el director de la institución educativa debe garantizar un ambiente y contexto laboral que promueva el desempeño docente, desde la comunicación eficaz, infraestructura y medios de apoyo en la enseñanza, claro estos elementos contribuyen, solo cuando el docente se encuentra motivado y se limita alcanzar un buen desempeño.

Asimismo, Rueda (2009) expresó:

La evaluación del desempeño para los docentes es un proceso continuo que se lleva a cabo en tres años ciclos. Consiste en dos tipos complementarios de evaluación: formativa y sumativa. Lo formativo es el proceso de recopilación de datos de rendimiento, análisis y uso de los resultados para proporcionar retroalimentación con el propósito de mejorar la enseñanza. Este último es el proceso de usar datos de rendimiento para juzgar la calidad de la enseñanza a la luz de los criterios establecidos para el rendimiento del maestro. La evaluación es el proceso de recopilación de datos, que proporciona evidencia de la actuación del maestro. Esta información se sintetiza y analiza a la luz del rendimiento adoptado por la institución pertinente para determinar la efectividad del desempeño de un maestro para ese ciclo. La información también se utiliza como base para mejorar el rendimiento durante el ciclo de evaluación y como una guía para el desarrollo de un plan de crecimiento profesional al final del ciclo (p. 13).

Las evaluaciones de la práctica docente pueden examinar la calidad del docente para una sola lección o durante todo un año escolar. Tales evaluaciones pueden ser observables o narrativas en su forma, pero en los sistemas de evaluación docente deben servir para establecer el nivel del docente, regular y mejorar el desempeño, no deben limitarse a buscar las debilidades del evaluado para que haya una amonestación, sino a partir de ello potenciar las fortalezas del docente y eliminar las debilidades.

### **Dimensiones del desempeño docente.**

Las dimensiones del desempeño docente han sido delimitadas por Montenegro (2007, p.15), en:

#### ***Dimensión 1: Relación con el entorno.***

El docente interactúa con su comunidad, se interesa por los problemas, busca soluciones, genera propuestas, participa en la solución, no se limita a entrar al aula de clase, se preocupa por sus alumnos y se aproxima con su entorno (Montenegro, 2007, p.15).

#### ***Dimensión 2: Relación institucional.***

El docente interactúa con el entorno de la institución, ya a nivel del aula, interacción con los padres de familia, docentes y área directiva, involucrándose en apoyar a su institución, buscando soluciones que podría afectarla a través de proyectos concretos (Montenegro, 2007, p.15).

#### ***Dimensión 3: Relación pedagógica.***

Conoce al estudiante, los orienta, diseña los currículos de estudio, los desarrolla y lleva a cabo, hace uso de los recursos de la institución de manera eficiente, cumple con las metas institucionales y objetivos de aprendizaje de sus alumnos. Se apoya en materiales para brindar sus clases, desarrolla cada sesión de clase en función de las necesidades de los estudiantes (Montenegro, 2007, p.15).

#### ***Dimensión 4: Relación Intrapersonal.***

Se proyecta al futuro, se capacita, lleva cursos de actualización, profundiza sus conocimientos, despeja sus dudas, trasmite conocimientos con otros docentes y acepta las sugerencias de otros colegas (Montenegro, 2007, p.15).

Las dimensiones descritas abarcan aspectos de orden personal, de interacción con el entorno, pedagógico y relación con la institución, ya que el desempeño del docente no puede limitarse al aspecto pedagógico, sino que integra aspectos de relación con toda la institución educativa, cuando hay una relación efectiva con cada una de estas dimensiones, se puede establecer que hay un buen desempeño docente.

### **Teoría conductista del aprendizaje.**

Estrada (2003) indicó:

El conductismo es una teoría de aprendizaje que solo se enfoca en conductas objetivamente observables y descuenta cualquier actividad independiente de la mente. Los teóricos del comportamiento definen el aprendizaje como nada más que la adquisición de un nuevo comportamiento basado en las condiciones ambientales. Esta teoría es relativamente simple de entender porque se basa solo en el comportamiento observable y describe varias leyes universales de comportamiento. Sus técnicas de refuerzo positivo y negativo pueden ser muy efectivas, como en los tratamientos para trastornos humanos que incluyen autismo, trastornos de ansiedad y comportamiento antisocial. El conductismo a menudo es utilizado por maestros que recompensan o castigan las conductas de los estudiantes, pero también aplicables al desenvolvimiento de los docentes (p. 11).

El conductismo examina el comportamiento de un ser vivo. Este concepto científico y teórico proviene del campo de la psicología. El hombre como resultado de su entorno es el punto principal del conductismo. Para los representantes de la teoría del aprendizaje conductista, el proceso mental no es importante. El comportamiento de un individuo se observa sin este aspecto.

#### **1.4 Formulación del problema**

Bernal (2012) conceptualizó la formulación del problema:

En algunas áreas de investigación científica, el investigador puede pasar años explorando, pensando e investigando antes de tener claro qué preguntas de investigación están tratando de responder. Muchos temas pueden ser muy variados para proporcionar un problema investigable. Formular el problema de investigación le permite dejar en claro, tanto para usted como para el lector, cuál es el propósito de su investigación. El enunciado del problema es, por lo tanto, un dispositivo muy importante para mantenerlo encaminado en la investigación. Los problemas en algunos tipos de estudio facilitan la formulación de los objetivos e hipótesis, ya que se traslada el contenido en modo declarativo (objetivos) y de supuestos (hipótesis) (p. 84).

#### **1.4.1 Problema general**

¿De qué manera el estrés laboral incide en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018?

#### **1.4.2 Problema específico 1**

¿De qué manera el estrés laboral incide en la relación con el entorno del docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018?

#### **1.4.2 Problema específico 2**

¿De qué manera el estrés laboral incide en la relación institucional del docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018?

#### **1.4.3 Problema específico 3**

¿De qué manera el estrés laboral incide en la relación pedagógica del docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018?

#### **1.4.4 Problema específico 4**

¿De qué manera el estrés laboral incide en la relación intrapersonal del docente de las Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2018?



## **1.5 Justificación**

### **1.5.1 Justificación Teórica**

Proporcionará aportes a nivel conceptual y teórico, relacionados a la educación, podrá ser material de consulta para otras investigaciones, a nivel educativo u otros ámbitos.

A su vez, ayudará a establecer la relación causal entre las variables de estudio en un contexto educativo, a partir del mismo se puede aplicar una cosa conocida a diversos niveles educativos y otras ramas de la ciencia.

### **1.5.2 Justificación Metodológica**

El estudio se desarrolló dentro de las normas u orden de la investigación causal de diseño no experimental, en el cual se buscó demostrar la relación de causa efecto entre el estrés laboral y el desempeño docente, demostrar ello, implicó hacer uso de instrumentos que midan estas variables, con ello hallar resultados razonables con el diseño empleado, de tal modo que sirva de modelo o ejemplo en otras investigaciones.

### **1.5.3 Justificación Práctica**

La investigación brindará aportes a nivel teórico y práctico en la búsqueda de mejorar la práctica docente, tanto a nivel académico como personal, ello ayudará al docente a elevar su desempeño y estabilidad emocional, que le permitan un desenvolvimiento adecuado en la función docente.

### **1.5.4 Justificación Pedagógica**

Al elevar el desempeño docente se garantizará una adecuada enseñanza a los estudiantes, en parte, porque el docente requiere de un clima propicio para desarrollar cada sesión de clase, es decir contar con la estabilidad emocional que le permita transmitir conocimientos, para ello es importante contar con un manejo del estrés, que le favorezca al momento de interactuar con los estudiantes.

### **1.5.5 Justificación Psicológica**

La investigación aportará información al campo de la psicología, analizando si el estrés laboral interviene en el desempeño de un grupo de docentes, con ello se establecerán mecanismos que puedan dar soporte al docente para enfrentar los

problemas de estrés. La rama de la psicología podrá aportar técnicas y mecanismos del enfrentamiento del estrés. Por otra parte, los resultados servirán para establecer si el estrés en los docentes presenta características similares o distintas que otros grupos de análisis, información que será anexada a la enseñanza de ramas de psicología, educación, sociologías, etc.

## **1.6 Hipótesis**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2013):

Una hipótesis es una explicación propuesta para un fenómeno. Para que una hipótesis sea una hipótesis científica, requiere que se pueda probar. Los científicos generalmente basan hipótesis científicas en observaciones previas que no pueden explicarse satisfactoriamente con las teorías científicas disponibles. Cualquier hipótesis útil permitirá predicciones mediante el razonamiento (incluido el razonamiento deductivo). Podría predecir el resultado de un experimento en un entorno de laboratorio o la observación de un fenómeno en la naturaleza. La predicción también puede invocar estadísticas y solo hablar de probabilidades (p. 147).

### **1.6.1 Hipótesis general**

**Existe incidencia del estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018**

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe incidencia del estrés laboral en la relación con el entorno del docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018

#### **Hipótesis específica 2**

Existe incidencia del estrés laboral en la relación institucional del docente de las Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2018

### **Hipótesis específica 3**

Existe incidencia del estrés laboral en la relación pedagógica del docente de las Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2018

### **Hipótesis específica 4**

Existe incidencia del estrés laboral en la relación intrapersonal del docente de las Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2018

## **1.7 Objetivos**

Hernández, Fernández y Baptista (2013):

Son declaraciones amplias de los resultados deseados, o las intenciones generales de la investigación, que enfatiza lo que se debe lograr (no cómo se logrará). De igual forma aborda los resultados del proyecto a largo plazo, es decir, deben reflejar las aspiraciones y expectativas del tema de investigación. Una vez que se han establecido el objetivo general, la siguiente tarea es formular los objetivos específicos. Generalmente, una investigación debe tener de dos a más objetivos, teniendo que ser consistentes y claros (p. 287).

### **1.7.1 Objetivo general**

Identificar la incidencia del estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018

### **1.7.2 Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Identificar la incidencia del estrés laboral en la relación con el entorno del docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018

#### **Objetivo específico 2**

Identificar la incidencia del estrés laboral en la relación institucional del docente de las Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2018

**Objetivo específico 3**

Identificar la incidencia del estrés laboral en la relación pedagógica del docente de las Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2018

**Objetivo específico 4**

Identificar la incidencia del estrés laboral en la relación intrapersonal del docente de las Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2018

## **II. Método**

## 2.1 Diseño de investigación

### Tipo.

La investigación es de tipo correlacional causal, ya que se busca establecer la relación causa efecto entre el estrés laboral y el desempeño docente. Para Hernández, Fernández y Baptista (2013) “la causalidad indica que un evento es el resultado de la ocurrencia del otro evento; es decir, hay una relación causal entre los dos eventos. Esto también se conoce como causa y efecto” (p.93).

### Diseño de investigación.

Por la naturaleza de las variables es de diseño no experimental transversal, explicativo. Debido a que no se manipularan las variables.

Según Carrasco (2017):

La investigación no experimental “es la etiqueta que se da a un estudio cuando un investigador no puede controlar, manipular o alterar la variable o los sujetos del predictor, sino que depende de la interpretación, la observación o las interacciones para llegar a una conclusión. La investigación no experimental tiende a tener un alto nivel de validez externa, lo que significa que se puede generalizar a una población más grande (p. 108).

El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:

$$M: \underline{Ox} \longrightarrow \underline{Oy}$$

Dónde:

M = Muestra de estudio

Ox = Var. X

Oy = Var. Y

## **Método de investigación.**

El método empleado fue el hipotético deductivo, ya que se usaron hipótesis tentativas que buscaron dar respuesta los problemas de estudio.

Según Carrasco (2017):

El modelo o método hipotético-deductivo es una descripción propuesta del método científico. Según él, la investigación científica procede formulando una hipótesis en una forma que podría ser falsificada por una prueba de datos observables. Una prueba que podría y debe ser contraria a las predicciones de la hipótesis se toma como una falsificación de la hipótesis. Una prueba que podría, pero no funciona en contra de la hipótesis corrobora la teoría. Luego se propone comparar el valor explicativo de las hipótesis en competencia al probar cuán rigurosamente son corroboradas por sus predicciones (p. 269).

## **2.2 Variables, operacionalización**

Hernández, Fernández y Baptista (2013) indicaron:

Una variable es un conjunto lógico de atributos. Las variables pueden "variar", por ejemplo, ser alto o bajo. Qué tan alto, o qué tan bajo, está determinado por el valor del atributo (y de hecho, un atributo podría ser simplemente la palabra "bajo" o "alto"). Una variable representa un atributo medible que cambia o varía a lo largo del experimento, ya sea al comparar resultados entre múltiples grupos (p. 268).

### **2.2.1 Estrés laboral**

#### **Definición conceptual**

Es la reacción a estímulos externos amenazantes y que altera la estabilidad emocional de la persona, dicha alteración lleva a una respuesta dañina, alterando al organismo y las emociones (Otero, 2015, p. 46).

#### **Definición operacional**

Se tomó las respuestas y percepciones de la muestra de estudio de la variable estrés laboral tomando en cuenta sus dimensiones, como son: nivel fisiológico,

nivel cognitivo-emocional y nivel conductual. La misma relación se dio con los indicadores de estudio, las cuáles serán medidas a través del cuestionario.

### **2.2.2 Desempeño docente**

#### **Definición conceptual**

Es el conjunto de características del docente, respecto a que saber hacer, decir, y actuar dentro de su rol de maestro, demostrando dominio de competencias básicas para la formación integral de sus alumnos. El dominio de estas competencias permite una conexión especial con los alumnos, así como la trasmisión de conocimientos de forma efectiva, alcanzando objetivos curriculares y personales (Montenegro, 2007, p.12).

#### **Definición operacional**

Se tomó las respuestas y percepciones de la muestra de estudio de la variable desempeño docente tomando en cuenta sus dimensiones, como son: Relación con el entorno, Relación institucional, Relación pedagógica y Relación Intrapersonal. La misma relación se dio con los indicadores de estudio, las cuáles serán medidas a través del cuestionario.



## Operacionalización de variables

Tabla 1.

### *Operacionalización de la variable estrés laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles o rangos
A nivel fisiológico	Dolor en el pecho	Del 1 al 11	1=Completamente en desacuerdo	Bajo: 11-25
	Ansiedad			Medio: 26-40
	Dolor muscular			Alto: 41-55
	Desgano			
	Nervios			
	Falta de apetito			
	Mareos			
A nivel cognitivo-emocional	Excesiva preocupación	Del 12 al 19	2=En desacuerdo	Bajo: 19-44
	Dificultad para concentrarse y mantener atención			Medio: 45-64
	Desorientación y/o confusión mental			Alto: 65-90
	Pérdida de memoria (olvidos y/o despistes)			
	Disminución de la autoestima			5= Completamente de acuerdo
A nivel conductual	Deterioro de las relaciones interpersonales	Del 20 al 32	3=Ni de acuerdo, ni desacuerdo	Bajo: 32-75
	Agitación motora (hiperactividad)			Medio: 76-119
	Explosiones emocionales			Alto: 120-163
	Trastornos alimentarios (comer en exceso, falta de apetito)			
	Aumento del consumo de tabaco, alcohol, u otras sustancias			
	Automedicación			
	Conflictos familiares			
	Absentismo laboral			
	Aumento de quejas en el trabajo			
	Disminución del rendimiento labora			

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.

## Operacionalización de la variable desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles o rangos
Relación con el entorno	Interactúa con su comunidad a través de iniciativas en la solución de problemas Se interesa por los problemas de la comunidad Busca soluciones efectivas Genera propuestas factibles	Del 1 al 6	1=Completamente en desacuerdo	Bajo: 6-14 Medio: 15-23 Alto: 24-34
Relación institucional	Diseña proyectos ambientales Lleva a cabo los proyectos diseñados Se involucra en los problemas de su institución	Del 7 al 9	2=En desacuerdo 3=Ni de acuerdo, ni desacuerdo	Bajo:9-21 Medio: 22-34 Alto: 35-47
Relación pedagógica	Conoce al estudiante Orienta al estudiante Diseña lo currículos de estudio Hace uso de los recursos de la institución de manera eficiente	Del 10 al 18	4=De acuerdo 5= Completamente de acuerdo	Bajo:18-42 Medio: 43-67 Alto: 68-92
Relación Intrapersonal	Desarrolla cada sesión de clase Se autocapacita Se actualiza permanentemente	Del 19 al 24		Bajo:24-56 Medio:54-89 Alto:90-132

Fuente: Elaboración propia

## 2.3 Población y muestra

### 2.3.1 Población

La población está conformada por 74 docentes de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018, descritas en la siguiente tabla:

Tabla 3.

#### *Distribución del personal docente*

Institución educativa	Docentes
I.E. 3030 "Santísima Cruz"	21
I.E. 3034	7
I.E. 2021 "Nuestra Señora del Carmen	9
I.E. 2013	11
I.E.I. 057	16
I.E.I. 357 "Medalla Milagrosa"	8
I.E.I. 3031	2
Total: 74	

Fuente: Elaboración propia

### 2.3.2 Muestra

Por contar con una población pequeña se trabajó con una población de tipo censal, es decir el 100% de docentes, ya no incluyendo muestra ni muestreo.

Hernández, Fernández y Baptista (2013) señalaron que “la población censal toma al total del universo objeto de estudio, ya por representar un grupo pequeño o porque se requiere de la participación de todos para dar validez a los resultados” (p.288).

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1 Técnica**

La técnica utilizada es la encuesta, la cual consta de preguntas cerradas tipo escala de Likert. Para la variable Estrés laboral se formularon 32 preguntas y la variable desempeño docente 24 preguntas.

### **2.4.2 Instrumentos**

El instrumento empleado fue el cuestionario. Quezada (2015, p. 119) afirmó que “el instrumento que corresponde a la encuesta es el cuestionario, el cual contiene un conjunto de preguntas y alternativas que responden a la naturaleza de las variables”.

#### **Ficha técnica: Estrés laboral**

**Nombre:** Ficha del cuestionario del Estrés laboral

**Autor:** Otero, J. (2015)

**Adaptado:** Herlinda Vangelia Zavaleta Salinas

**Administración:** Individual

**Duración:** 25 minutos

**Objetivo:** Evaluar el nivel de Estrés laboral

**Campo de Aplicación:** Docentes de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres: La ficha está constituida por 32 ítems distribuidos en 3 dimensiones. A continuación, se detalla cada una de ellas:

Dimensión I: A nivel fisiológico: conformado por 10 ítems

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

Dimensión III: A nivel conductual: conformado por 14 ítems

**Calificación:** Según escala de tipo politómica.

Tabla 4.

*Baremos de la variable estrés laboral*

<b>Baremo:</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
<b>Estrés laboral</b>	<b>32-69</b>	<b>70-106</b>	<b>107-160</b>
A nivel fisiológico	11-22	23-34	35-45
A nivel cognitivo-emocional	8-18	19-29	30-37
A nivel conductual	14-29	30-45	46-60

*Fuente:* Elaboración propia

**Ficha técnica: Desempeño docente**

**Nombre:** Ficha del cuestionario del Desempeño docente

**Autor:** Montenegro (2015)

**Adaptado:** Herlinda Vangelia Zavaleta Salinas

**Administración:** Individual

**Duración:** 25 minutos

**Objetivo:** Evaluar el nivel del Desempeño docente

**Campo de Aplicación:** Docentes de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres: La ficha está constituida por 24 ítems distribuidos en 4 dimensiones. A continuación, se detalla cada una de ellas:

Dimensión I: Relación con el entorno: conformado por 6 ítems

Dimensión II: Relación institucional: conformado por 03 ítems

Dimensión III: Relación pedagógica por 9 ítems

Dimensión IV: Relación Intrapersonal: conformado por 6 ítems

**Calificación:** Según escala de tipo politómica.

Tabla 5.

*Baremos de la variable desempeño docente*

<b>Baremo:</b>	<b>Malo</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>
<b>Desempeño docente</b>	<b>24-53</b>	<b>54-78</b>	<b>79-120</b>
Relación con el entorno	6-12	13-19	20-24
Relación institucional	3-6	7-10	11-12
Relación pedagógica	14-22	3-31	32-39
Relación Intrapersonal	5-11	12-18	19-22

*Fuente:* Elaboración propia

**2.4.3 Validez**

La validez se desarrolló a través del juicio de expertos, conformados por especialistas en el tema de la Universidad César Vallejo.

Tabla 6.

*Expertos de la evaluación de los instrumentos*

Experto	Dominio	Decisión
Mg. Ángel Salvatierra Melgar	Matemático-estadístico	si existe suficiencia
Mg. Susana Oyague Pinedo	Especialista en Educación Primaria	si existe suficiencia
Dr. Claudett Ángeles Donayre	Psicología Educativa	si existe suficiencia
Mg. Jhon Alexander Holguín Álvarez	Psicología de aprendizaje	si existe suficiencia
Dr. Lourdes Pilar Zaragoza Ancalla	Doctora en Educación	si existe suficiencia

*Fuente:* Elaboración propia

**2.4.4 Confiabilidad**

La confiabilidad se realizó con el estadístico Alfa de Cronbach, ya que las alternativas son politómicas, tipo escala de Likert.

Tabla 7.

*Fiabilidad de las variables*

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Estrés laboral	,995	32
Desempeño docente	,944	24

*Fuente:* Base de datos

Se aprecia que la fiabilidad de la variable estrés laboral alcanzó el valor de 0.995, siendo una fiabilidad alta y consistente. Y la fiabilidad de la variable desempeño docente alcanzó el valor de 0.994, siendo una fiabilidad alta y consistente.

## 2.5 Método de análisis de datos

El estudio se trabajó con la estadística descriptiva e inferencial.

### **Descriptiva:**

A través de tablas de frecuencia y gráficos en barra que muestran los porcentajes alcanzados por las variables y dimensiones.

### **Inferencial:**

Se empleó el estadístico regresión logística ordinal para la correlación de hipótesis, con ello rechazar o validar las hipótesis de estudio.

Según lo descrito por Carrasco (2017) “la regresión logística ordinal (a menudo simplemente llamada 'regresión ordinal') se usa para predecir el nivel de una variable dependiente ordinal planteada, así como de una o más variables independientes. Se puede considerar como una generalización de la regresión lineal múltiple o como una generalización de la regresión logística binominal” (p. 283).

## 2.6 Aspectos éticos

Se considera en la investigación el nivel encontrado en las variables, como resultado de las respuestas de los encuestados, estas respuestas convertidas posteriormente en datos medibles serán consignadas de forma fidedigna, sin manipular los resultados. De igual forma como parte del estudio se han citado

diversas fuentes teóricas, por lo que se respetó la autoría del contenido que no pertenece al autor.



### **III. Resultados**

### 3.1 Resultados descriptivos

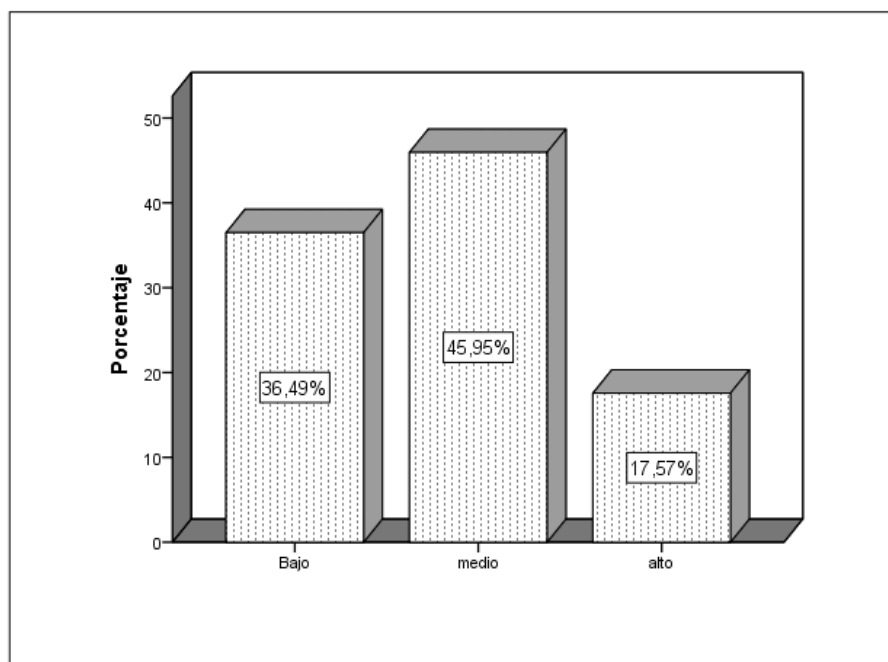
#### 3.1.1 Estrés laboral

Tabla 8.

*Distribución de frecuencias del estrés laboral en los docentes de las I.E de la Red 8, SMP*

	Nivel	$f_i$	%
Válido	Bajo	27	36,5
	Medio	34	45,9
	Alto	13	17,6
	Total	74	100,0

*Fuente:* Base de datos



*Figura 1.* Niveles del estrés laboral en los docentes de las I.E de la Red 8, SMP

*Fuente:* Base de datos

Los resultados de frecuencia que se muestran por niveles del estrés laboral docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, se tiene al 36.49% de los docentes presentan bajo estrés laboral, mientras que el 45.95% presentan nivel de medio de estrés laboral y el 17.57% presentan alto estrés laboral de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018.

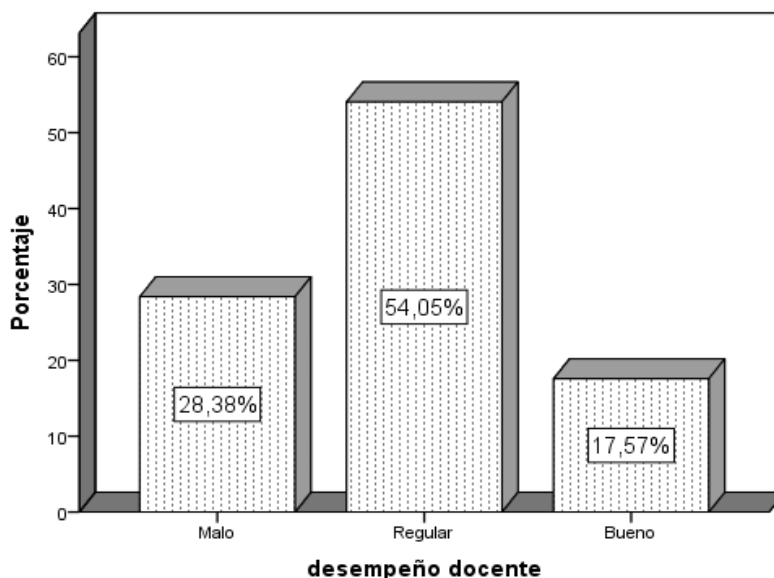
### 3.1.2 Desempeño docente

Tabla 9.

*Distribución de frecuencias del desempeño en los docentes de las I.E de la Red 8, SMP*

	Nivel	$f_i$	%
Válido	Malo	21	28,4
	Regular	40	54,1
	Bueno	13	17,6
	Total	74	100,0

*Fuente:* Base de datos



*Figura 2.* Niveles del desempeño en los docentes de las I.E de la Red 8, SMP

*Fuente:* Base de datos

Así mismo en cuanto al resultado que a continuación se muestran por niveles del desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, se tiene al 28.38% de los docentes muestra que presentan mal desempeño, mientras que el 54.05% muestran un regular desempeño docente y el 17.57% muestran que su desempeño docente es bueno en las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018.

## 3.2 Resultados inferenciales

### 3.2.1 Resultados del estrés laboral en el desempeño docente

#### Hipótesis general

Ho: No existe incidencia del estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018

H1: Existe incidencia del estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018

Tabla 10.

#### *Determinación del ajuste de los datos*

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	80,848			
Final	24,473	56,374	2	,000

Función de enlace: Logit.

*Fuente:* Base de datos

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos explican la dependencia en función al resultado de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 56.374 y valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0.05 ( $p\_valor < \alpha$ ), *significa rechazo de la hipótesis nula*, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 11.

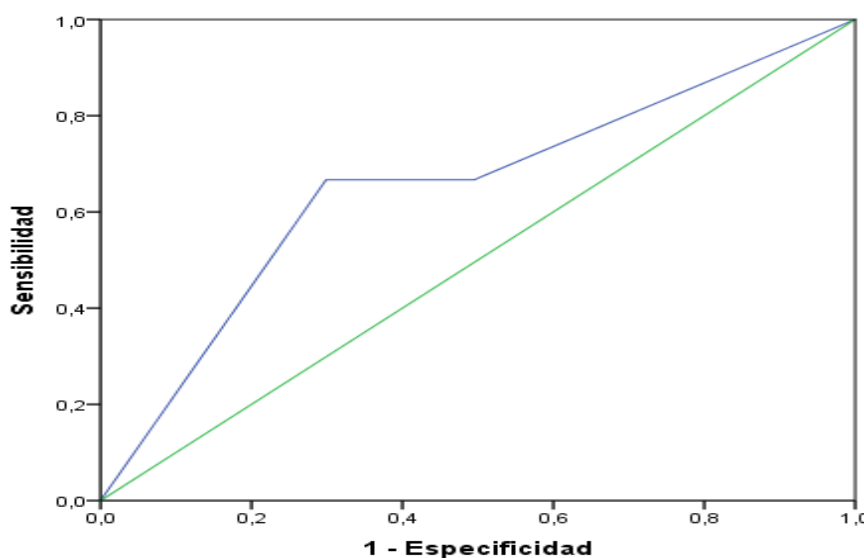
*Pseudo coeficiente de determinación de las variables*

<b>Pseudo R-cuadrado</b>			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,355	,618	,383

Función de vínculo: Logit.

*Fuente:* Base de datos

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se presenta es la dependencia porcentual del estrés laboral en el desempeño docente en las Instituciones Educativas el cual se tiene el resultado del coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad del desempeño docente se debe al 61.8% del estrés laboral de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018.



Área 0.651

*Figura 3.* Representación del área COR

*Fuente:* Base de datos

En cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 65.1% representando un nivel medio de

implicancia existe incidencia del estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018.

Tabla 12.

*Regresión del estrés laboral en el desempeño docente*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[des_doc = 1]	-5,676	,991	32,786	1	,000	-7,619	-3,733
	[des_doc = 2]	-1,103	,641	2,963	1	,085	-2,359	,153
Ubicación	[estr_lab=1]	-6,493	1,072	36,692	1	,000	-8,595	-4,392
	[estr_lab=2]	-3,223	,840	14,742	1	,000	-4,869	-1,578
	[estr_lab=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

*Fuente:* Base de datos

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla 12 se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto del estrés laboral en el desempeño docente en las Instituciones Educativas, se presentan las comparaciones entre el nivel del estrés laboral de 2 (medio), al respecto al desempeño docente en nivel bueno (3). De los resultados se aprecia que el docente con nivel medio es protector para la posibilidad de un buen desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín tal como se muestran los coeficientes de Wald superior a 4 y el nivel de significación estadística  $p\_value$  menos al 0.05.

### 3.2.2 Resultados del estrés laboral en el entorno docente

Ho: No existe incidencia del estrés laboral en la relación con el entorno del docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018

H1: Existe incidencia del estrés laboral en la relación con el entorno del docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018

Tabla 13.

*Presentación de los coeficientes de la regresión*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[nmentor = 1]	-5,399	,972	30,827	1	,000	-7,305	-3,493
	[nmentor = 2]	-1,510	,720	4,396	1	,036	-2,921	-,098
Ubicación	[estr_lab=1]	-6,791	1,083	39,347	1	,000	-8,913	-4,669
	[estr_lab=2]	-3,695	,908	16,557	1	,000	-5,475	-1,915
	[estr_lab=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

*Fuente:* Base de datos

En cuanto al resultado específico se tienen los resultados en conjunto que se tiene en la tabla 13, se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto del estrés laboral en el desempeño docente en la dimensión entorno docente de las Instituciones Educativas, se presentan las comparaciones entre el nivel del estrés laboral de 2 (medio), al respecto al desempeño docente en la dimensión entorno docente en nivel bueno (3). De los resultados se aprecia que el docente con nivel medio es protector para la posibilidad de un buen desempeño docente en la dimensión entorno docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres tal como se muestran los coeficientes de Wald superior a 4 y el nivel de significación estadística p\_value menos al 0.05.

Tabla 14.

*Pseudo coeficiente de determinación de las variables*

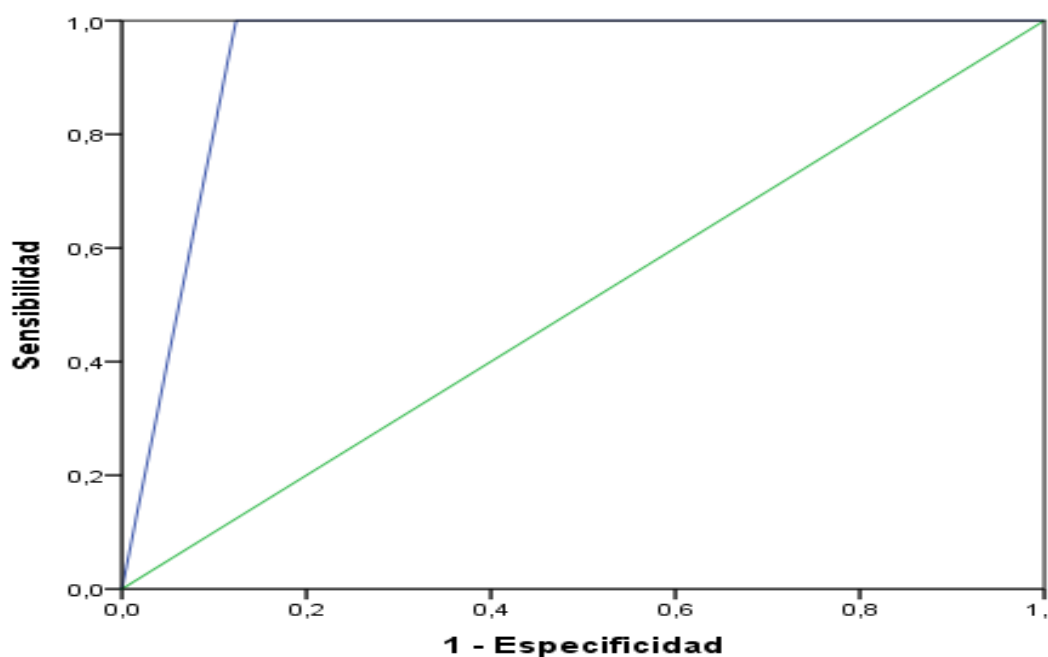
**Pseudo R-cuadrado**

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,549	,630	,388

Función de vínculo: Logit.

*Fuente:* Base de datos

Asimismo se tiene el resultado específico, en cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se presenta es la dependencia porcentual del estrés laboral en el desempeño docente en la dimensión entorno del docente en las Instituciones Educativas, el cual se tiene el resultado del coeficiente de Nagelkerke, donde la variabilidad del desempeño docente en la dimensión entorno del docente se debe al 63% del estrés laboral de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área 0.938

*Figura 4.* Representación del área COR

*Fuente:* Base de datos

En cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 93.8% representando un alto nivel de implicancia. Existe incidencia del estrés laboral en la relación con el entorno del



docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018.

### 3.2.3 Resultados del estrés laboral en la relación institucional

#### Prueba de la segunda hipótesis específica

Ho: No existe incidencia del estrés laboral en la relación institucional del docente de las Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2018.

H1: Existe incidencia del estrés laboral en la relación institucional del docente de las Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2018.

Tabla 15.

#### *Presentación de los coeficientes del estrés laboral*

		Estimaciones de parámetro				Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[inst = 1]	-4,997	,901	30,798	1	,000	-6,762	-3,232
	[inst = 2]	-1,108	,641	2,983	1	,084	-2,364	,149
Ubicación	[estr_lab=1]	-5,765	,985	34,250	1	,000	-7,696	-3,834
	[estr_lab=2]	-3,301	,842	15,383	1	,000	-4,950	-1,651
	[estr_lab=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

*Fuente:* Base de datos

Así mismo se tiene los resultados específicos en la tabla 15 el cual se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto del estrés laboral en el desempeño docente en la dimensión relación institucional docente de las Instituciones Educativas, se presentan las comparaciones entre el nivel del estrés laboral de 2 (medio), al respecto al desempeño docente en la dimensión relación institucional docente en nivel bueno (3). De los resultados se aprecia que el docente con nivel medio es protector para la posibilidad de un buen desempeño docente en la dimensión institucional del docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres tal como se muestran

los coeficientes de Wald superior a 4 y el nivel de significación estadística  $p\_value$  menos al 0.05.

Tabla 16.

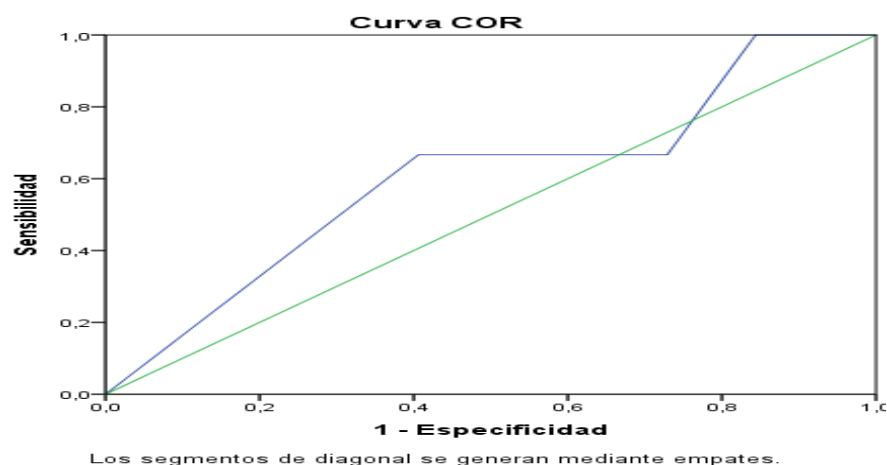
*Pseudo coeficiente de determinación de las variables*

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,473	,546	,317

Función de vínculo: Logit.

*Fuente:* Base de datos

Asimismo se tiene el resultado específico, en cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se presenta es la dependencia porcentual del estrés laboral en el desempeño docente en la dimensión institucional del docente en las Instituciones Educativas, el cual se tiene el resultado del coeficiente de Nagelkerke, donde la variabilidad del desempeño docente en la dimensión institucional del docente se debe al 54.6% del estrés laboral de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018.



Área 0.423

*Figura 5.* Representación del área COR

*Fuente:* Base de datos

Así mismo en cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 42.3% representando un alto nivel

de estrés laboral en la relación institucional del docente de las Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2018.

### 3.2.4 Resultados del estrés laboral en la relación pedagógica

Ho: No existe incidencia del estrés laboral en la relación pedagógica del docente de las Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2018.

H1: Existe incidencia del estrés laboral en la relación pedagógica del docente de las Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2018.

Tabla 17.

#### *Presentación de los coeficientes del estrés laboral*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[pedag = 1]	-4,390	,845	26,991	1	,000	-6,046	-2,734
	[pedag = 2]	-,579	,576	1,009	1	,315	-1,708	,551
Ubicación	[estr_lab=1]	-6,100	,998	37,367	1	,000	-8,055	-4,144
	[estr_lab=2]	-2,485	,757	10,758	1	,001	-3,969	-1,000
	[estr_lab=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

*Fuente:* Base de datos

Así mismo se tiene los resultados específicos en la tabla el cual se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto del estrés laboral en el desempeño docente en la dimensión relación pedagógica docente de las Instituciones Educativas, se presentan las comparaciones entre el nivel del estrés laboral de 2 (medio), al respecto al desempeño docente en la dimensión relación pedagógica docente en nivel bueno (3). De los resultados se aprecia que el docente con nivel medio es protector para la posibilidad de un buen desempeño docente en la dimensión pedagógica docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres tal como se muestran

los coeficientes de Wald superior a 4 y el nivel de significación estadística  $p\_value$  menos al 0.05.

Tabla 18.

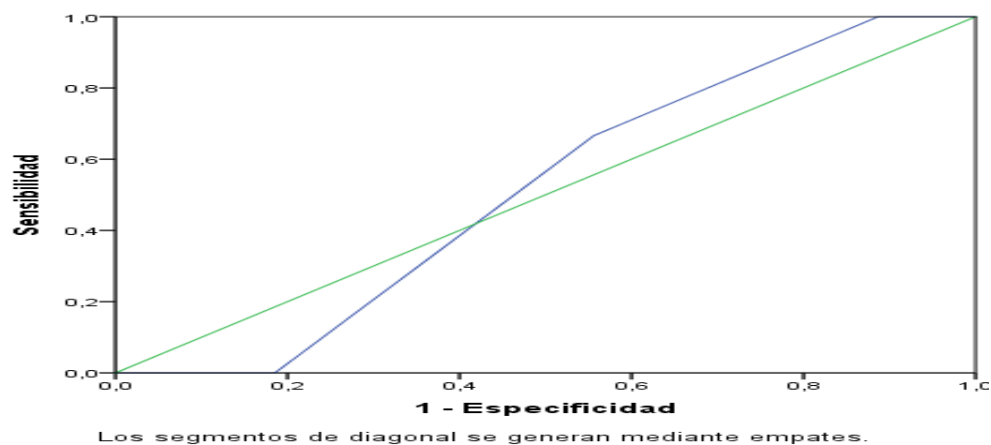
*Pseudo coeficiente de determinación de las variables*

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,532	,612	,373

Función de vínculo: Logit.

*Fuente:* Base de datos

En cuanto se tiene el resultado específico, en cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se presenta es la dependencia porcentual del estrés laboral en el desempeño docente en la dimensión pedagógica del docente de las Instituciones Educativas, el cual se tiene el resultado del coeficiente de Nagelkerke, donde la variabilidad del desempeño docente en la dimensión pedagógica del docente se debe al 61.2% del estrés laboral de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018.



Área 0.563

*Figura 6.* Representación del área COR

*Fuente:* Base de datos

Así mismo en cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 56.3% representando un bajo nivel de implicancia. Existe incidencia del estrés laboral en la relación

pedagógica del docente de las Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2018.

### 3.2.5 Resultados del estrés en la relación intrapersonal

Ho: No existe incidencia del estrés laboral en la relación intrapersonal del docente de las Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2018.

H1: Existe incidencia del estrés laboral en la relación intrapersonal del docente de las Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2018.

Tabla 19.

*Presentación de los coeficientes del estrés laboral*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[intraper = 1]	-5,063	,911	30,918	1	,000	-6,848	-3,278
	[intraper = 2]	-,989	,623	2,520	1	,112	-2,211	,232
Ubicación	[estr_lab=1]	-6,070	1,005	36,471	1	,000	-8,040	-4,100
	[estr_lab=2]	-3,159	,828	14,544	1	,000	-4,783	-1,536
	[estr_lab=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

*Fuente:* Base de datos

Finalmente se tiene los resultados específicos en la tabla el cual se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto del estrés laboral en el desempeño docente en la dimensión relación intrapersonal docente de las Instituciones Educativas, se presentan las comparaciones entre el nivel del estrés laboral de 2 (medio), al respecto al desempeño docente en la dimensión relación intrapersonal docente en nivel bueno (3). De los resultados se aprecia que el docente con nivel moderado es protector para la posibilidad de un buen

desempeño docente en la dimensión intrapersonal docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres tal como se muestran los coeficientes de Wald superior a 4 y el nivel de significación estadística  $p\_value$  menos al 0.05.

Tabla 20.

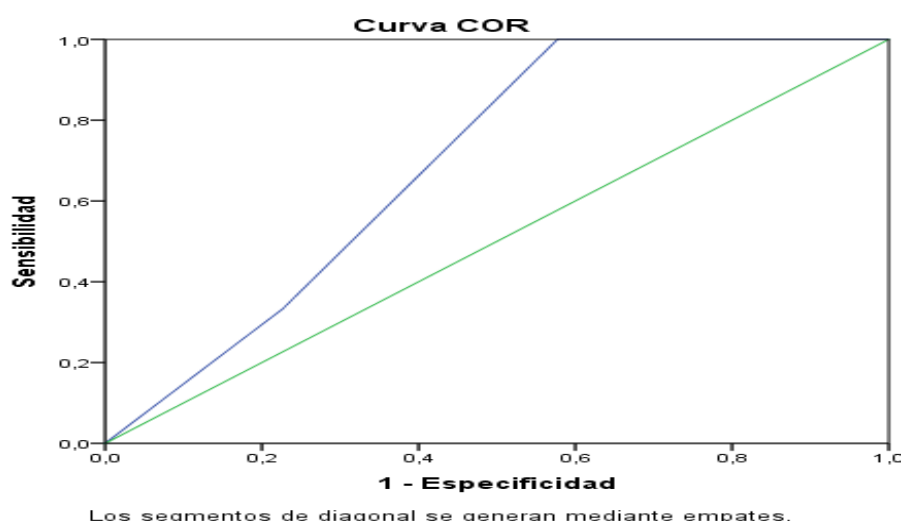
*Pseudo coeficiente de determinación de las variables*

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,500	,578	,346

Función de vínculo: Logit.

*Fuente:* Base de datos

Finalmente se tiene el resultado específico, en cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se presenta es la dependencia porcentual del estrés laboral en el desempeño docente en la dimensión intrapersonal del docente de las Instituciones Educativas, el cual se tiene el resultado del coeficiente de Nagelkerke, donde la variabilidad del desempeño docente en la dimensión intrapersonal del docente se debe al 57.8% del estrés laboral de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018.



Área 0.857

*Figura 7.* Representación del área COR

*Fuente:* Base de datos

Así mismo en cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 85.7% representando un alto nivel de implicancia existe incidencia del estrés laboral en la relación intrapersonal del docente de las Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2018.

## **IV. Discusión**



Después del trabajo de campo en cuanto al recojo de la información mediante los instrumentos de las variables de estudio y la revisión de la literatura en cuanto al estrés laboral y el desempeño docente, se ha procedido a detectar trabajos relacionados al tema y detectado los aportes importantes en cuanto a la concordancia de las conclusiones del estudio. Al respecto se tienen los estudios de.

En el estudio El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público trabajado por Álvarez (2015), quien desarrolló una investigación de tipo descriptiva-correlacional, bajo el diseño no experimental; entre los instrumentos empleados fue la observación y la encuesta, instrumentos diseñados y validados quien muestra que existe un nivel intermedio de estrés en el 42,85% de encuestados y que impacta significativamente en el desempeño laboral, concluyendo que los factores de implicación, comunicación cohesión de grupo están en niveles intermedios, estableciendo como factores psicosociales que inciden en el desempeño laboral del personal, quien comparte con el estudio de Rubio (2014) En su trabajo Estrés en docentes extremeños de infantil, primaria y secundaria; cuyo objetivo fue identificar los niveles de estrés entre los docentes extremeños, su metodología se insertó dentro del tipo descriptivo-correlacional, su desarrollo fue bajo el diseño no experimental, el instrumento aplicado fue el cuestionario de salud mental concluyendo que el 27% de docentes presenta niveles altos de estrés y un 36% está en riesgo de trastorno psicológico, sin embargo el estudio es descriptivo causal donde se presenta el resultado central en cuanto a que el comportamiento o la variabilidad del desempeño docente, en cuanto a intereses, búsqueda de soluciones a problemas, entre otros se debe al 61.8% del estrés laboral a nivel anomalías corporales, presión de actividades, expresiones emocionales, trastorno personales entre otros de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018.

En cuanto al estudio de Espinosa (2014) Desempeño docente en el proceso de enseñanza –aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, analiza que el desempeño docente y su relación en el proceso enseñanza; su metodología se insertó dentro del tipo descriptivo-correlacional,

su desarrollo fue bajo el diseño no experimental, el instrumento aplicado fue el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión validado por juicio de expertos, concluyendo que el desempeño docente es bueno, evidenciado en la formulación de proyectos educativos, uso de TIC para el desarrollo de las clases, seguimiento del aprendizaje este estudio muestra cierta objetividad con Cleves, Guerrero y Macías (2014) En su trabajo Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una institución de educación técnica de Bogotá -2014; quien empleó el cuestionario de generadores de estrés, dividido en factores que indican que elementos generan mayor estrés, concluyendo así que las condiciones laborales se relacionan significativamente ( $\chi^2 < 0.05$ ) con los niveles de estrés, por su parte, se tiene al estudio de la variabilidad del desempeño docente en la dimensión entorno del docente; como es el caso de la interacción con la comunidad, generación de propuestas y en la participación de problemas comunitario se debe al 63% del estrés laboral de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, así mismo en cuanto al diseñar proyectos ambientales e involucramiento en problemas sociales se debe al 54.6% del estrés laboral de las Instituciones Educativas.

Por su parte se tiene al estudio de Salazar (2013) En su trabajo El estrés laboral en la relación de dependencia. La Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador; cuyo objetivo fue identificar los niveles de estrés en los docentes de salud, quien manifiesta que el estrés laboral alcanzó el 42.2%, siendo un porcentaje alto, ya que supera en 10% el promedio esperado, mientras en el trabajo de Paipay (2017) el Estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, 2017; el estudio fue cuantitativa, básica sustantiva, diseño no experimental, transversal correlacional, el instrumento de recolección de datos fue el inventario de desempeño laboral y la escala de estrés laboral de la OIT –OMS; estos estudio presenta un corte descriptivo , quien determinan los niveles y las relaciones entre las variables de estudio, sin embargo en el estudio se tiene en una de las dimensiones que el comportamiento del desempeño docente en la dimensión pedagógica del docente, en cuanto a las acciones frente al estudiante como orientación,

planificación de sesiones, ejecución y elaboración de recursos se debe al 51.2% del estrés laboral en las Instituciones Educativas

Asimismo se tiene al estudio de Tupacyupanqui (2017) En su trabajo Estrés en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016; cuyo objetivo es identificar los niveles de estrés y desempeño docente, la investigación fue cuantitativa, de método hipotético-deductivo, el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario en ambas variables, validado por juicio de expertos; concluyendo que el estrés docente incide significativamente en el desempeño docente, donde el valor el coeficiente de Nagalkerke, muestra que el bajo desempeño docente depende del 47.2% del estrés del docente, por la naturaleza del estudio se tiene el de Chávez (2016) En su trabajo Influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes del centro educativo particular la inmaculada de Trujillo - Perú 2015; cuyo objetivo fue determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño docente, dicho estudio es de naturaleza descriptiva-correlacional, quien concluye que los docentes del Centro Educativo mantienen un nivel medio de estrés y el nivel de desempeño de los docentes del centro educativo fue medio. Este estudio por el nivel descriptivo del estudio se tiene al resultado central de la investigación donde el desempeño docente, en cuanto a intereses, búsqueda de soluciones a problemas, entre otros se debe al 61.8% del estrés laboral a nivel anomalías corporales, presión de actividades, expresiones emocionales, trastornos personales entre otros de las Instituciones Educativas de estudio.

Asimismo se tiene el resultado en una de las dimensiones que la variabilidad del desempeño docente en la dimensión entorno del docente; como es el caso de la interacción con la comunidad, generación de propuestas y en la participación de problemas comunitario se debe al 63% del estrés laboral en las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres este estudio, comparte con Flores y Gerónimo (2015) En su trabajo Estrés y desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa "Nuestra Señora del Carmen" Huaral-2014; cuyo objetivo fue identificar los niveles de estrés y desempeño laboral en docentes de educación secundaria, la investigación es de naturaleza básica, descriptiva y correlacional, quien manifiesta que existe una relación negativa, es decir, a más estrés

laboral menor desempeño laboral y en el estudio de Díaz (2014) Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional Del Callao –2013; concluyendo que el 18% de los docentes se sitúa en un nivel intermedio de la variable síndrome de Burnout y el desempeño docente fue regular para el 40% de estudiantes; en cuanto al estudio, se han logrado identificar la dependencia entre el desempeño docente y el estrés laboral así mismo en cuanto a las dimensiones de estudio.

## **V. Conclusión**

### **Primera**

El comportamiento o la variabilidad del desempeño docente, en cuanto a intereses, búsqueda de soluciones a problemas, entre otros se debe al 61.8% del estrés laboral a nivel anomalías corporales, presión de actividades, expresiones emocionales, trastorno personal entre otros de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018. El estrés es generado por las diversas actividades extracurriculares que debe realizar el docente, relacionado con sus comisiones de trabajo, jornada de reflexión con los padres, organizar actividades relacionadas a fechas cívicas, recargando su labor, de igual forma el ritmo de trabajo obliga a llevar actividades o labores a casa, lo cual recarga con trabajo al docente y le propicia estrés. Otro punto a considerar son las reuniones continuas fuera del horario de trabajo; todas estas actividades no son remuneradas, causando molestia entre los docentes.

### **Segunda**

La variabilidad del desempeño docente en la dimensión entorno del docente; como es el caso de la interacción con la comunidad, generación de propuestas y en la participación de problemas comunitario se debe al 63% del estrés laboral de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018. El estrés generado por la interacción de la comunidad se debe a que el docente debe organizar diversas campañas para cumplir con lo dispuesto por la Dirección y Comisiones de Trabajo docente, sobre el cuidado del Medio Ambiente, Reciclaje, la no Violencia, ente otras para concientizar a la comunidad, el docente debe prepararse, preparar a los estudiantes, coordinar con los padres y pobladores, esta actividad es extra curricular y propicia tensión al docente.

### **Tercera**

El comportamiento o la variabilidad del desempeño docente en la dimensión institucional en cuanto a diseñar proyectos ambientales e involucramiento en problemas sociales se debe al 54.6% del estrés laboral de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018. Los docentes como parte de sus funciones deben promover el cuidado del medio ambiente entre sus alumnos, para ello debe realizar actividades de concientización con los

alumnos y padres de familia, estas actividades deben ser programadas y planificadas, demandando de tiempo y esfuerzo al docente, propiciando estrés al docente.

#### **Cuarta**

La variabilidad del desempeño docente en la dimensión pedagógica del docente, en cuanto a las acciones frente al estudiante como orientación, planificación de sesiones, ejecución y elaboración de recursos se debe al 51.2% del estrés laboral de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018. El docente debe diseñar sus clases de manera planificada, ello se hace con anticipación, y fuera del horario de clases, llevando esta tarea a la casa. El desarrollo de estas actividades causa sobre carga laboral y estrés, más aún si el docente debe invertir de sus recursos en la compra de materiales, impresiones y copias para el desarrollo de cada sesión de aprendizaje.

#### **Quinta**

Finalmente, la variabilidad del desempeño docente en la dimensión intrapersonal del docente en cuanto a la autocapacidad, actualización de temas y planificación de contenidos temáticos se debe al 57.8% del estrés laboral de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018. Las evaluaciones y visitas de monitoreo en el aula, demanda una continua preparación del docente y actualización en temas vigentes. Estas actividades se sobre carga a las diversas funciones y tareas que ya realiza, propiciando un mayor estrés.

## **VI. Recomendación**



**Primera**

Con respecto al desempeño docente, promover acciones técnicas pedagógicas que permita al docente mejorar su práctica docente y afrontar situaciones dentro y fuera del aula; asimismo realizar prácticas corporales para aplacar el estrés laboral en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018.

**Segunda**

En cuanto al aspecto entorno del docente, interactuar coordinadamente con la comunidad, generar propuestas concretas y en la participación de problemas comunitario; permitiendo al docente salir de su rutina perturbando al cansancio dentro de las Instituciones Educativas.

**Tercera**

Interactuar en coordinación con los responsables de la institución en el diseño de proyectos ambientales e involucramiento en problemas sociales con el fin de garantizar buena habilidad social con las autoridades educativas, aplacando el cansancio y estrés laboral de los docentes de las Instituciones Educativas.

**Cuarta**

En cuanto a las acciones pedagógicas del docente, realizar acciones frente al estudiante como orientación al estudiante, planificación de sesiones de clase con optimización de su aprendizaje, ejecución y elaboración de recursos para la conducción de las clases optimizando el buen aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas.

**Quinta**

Finalmente, en cuanto a la intrapersonal del docente con su entorno físico; planificar acciones para el cuidado del ornamentado y frente a las acciones pedagógicas planificar los temas relevantes respondiendo a las necesidades de las Instituciones Educativas.

## **VII. Referencia**

- Álvarez, H. (2015). *El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público* (Tesis de Maestría). Recuperado de:
- Arciniega, R. (2012). *Factores organizacionales causantes del estrés en el trabajo y estrategias para afrontarlo*. Rev. Venezolana de Gerencia (RVG)  
Año 17. Nº 60, 611 – 634- Universidad del Zulia (LUZ). Recuperado de:  
<http://www.redalyc.org/html/290/29024892005/>
- Bernal, C. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Pearson Educación.
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica*. Perú: Editorial San Marcos.
- Cleves, A. Guerrero, G. Macías, A. (2014). *Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una institución de educación técnica de Bogotá -2014* (Tesis de Maestría). Recuperado de:  
<https://repository.javeriana.edu.co:8443/bitstream/handle/10554/15547/ClevesCalderonAdriana2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chávez (2016). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes del centro educativo particular la inmaculada de Trujillo - Perú 2015* (Tesis de Maestría) Recuperado de:  
<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/7815/Tesis%20Maestr%C3%adaX%20-%20Roc%3%ado%20del%20Pilar%20Ch%3%a1vez%20Qui%3%b1ones.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz, A. (2014). *Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional Del Callao –2013*. (Tesis doctoral). Recuperado de:
- Espinosa, G. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón*

*Portovelo, Provincia de el Oro, en el año lectivo 2013-2014.* (Tesis de educación). Recuperado de:

[http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11373/1/Espinosa\\_Galarza\\_Gina\\_Fabiola.pdf](http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11373/1/Espinosa_Galarza_Gina_Fabiola.pdf)

Estrada, L. (2003). *El desempeño docente.* Venezuela: Universidad de Carabobo–Venezuela. Recuperado de:

Flores, R. Gerónimo, E. (2015). *Estrés y desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” Huaral-2014.* (Tesis de Maestría) Recuperado de:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7315/Flores\\_BRR-Ger%C3%B3nimo\\_SEG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7315/Flores_BRR-Ger%C3%B3nimo_SEG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

González, J. Subaldo, L. (2015). *Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores.* Rev. Educación Vol. XXIV, N° 47, septiembre.

Hernández, R. Fernández, C. Baptista, M. (2013). *Metodología de la investigación.* México: McGraw-Hill.

Kyriacou, Ch. (2003). *Anti estrés para profesores.* Barcelona, Octaedro.

Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos.* Colombia: Colección aula abierta.

Minsa (2000). *Prevalencia de estrés laboral en trabajadores asistenciales de la dirección de salud IV LE.* Lima: Dirección ejecutiva de salud ambiental.

Recuperado de:

<https://es.scribd.com/doc/17888166/Estres-Laboral-en-Trabajadores-de-Salud-MINSA>

OMS (2005). *La OMS considera que el estrés laboral es una grave epidemia.*

Recuperado de:

<https://www.lanacion.com.ar/757582-la-oms-considera-que-el-estres-laboral-es-una-grave-epidemia>

Otero, J. (2015). *Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria*. España: Editorial Díaz de Santos. Recuperado de:

<https://books.google.com.pe/books?id=999vCQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=estres+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwid0-6-m7jZAhXP21MKHUUfB2AQ6AEIPDAE#v=onepage&q&f=false>

Paipay, M. (2017). *Estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, 2017* (Tesis de Maestría). Recuperado de:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8602/Paipay\\_CMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8602/Paipay_CMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Peiró, J. Rodríguez, I. (2008). *Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional*. Rev. Papeles del Psicólogo, vol. 29, núm. 1, enero-abril, pp. 68-82. Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos- Madrid, España. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/pdf/778/77829109.pdf>

Quezada, N. (2015). *Metodología de la investigación*. Perú: Editorial Macro.

Radhakrishnan, J. (2013). *Un estudio sobre las causas del estrés laboral trabajadores en el distrito de Kannur en Kerala*. Revista Internacional de Publicaciones Científicas y de Investigación, Volumen 3, Número 9, septiembre. Recuperado de:

<http://www.ijsrp.org/research-paper-0913/ijsrp-p2117.pdf>

Rodríguez, R. Rivas, S. (2011). *Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención*. Rev. Medicina y Seguridad del Trabajo, vol.57 supl.1 Madrid. Recuperado de:

[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500006](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006)

Rubio, R. (2014). *Estrés en docentes extremeños de infantil, primaria y secundaria* (Tesis doctoral). Recuperado de:

<http://biblioteca.unex.es/tesis/9788477238706.pdf>

Rueda, M. (2009). *La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias*. Rev. REDIE vol.11 no.2 Ensenada. Recuperado de:

Roque, L. (2007). *El estrés laboral como síntoma de una empresa*. Rev. Perspectivas, núm. 20, julio-diciembre, pp. 55-66- Universidad Católica Boliviana San Pablo. Cochabamba, Bolivia. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942331005>

Salmurri, F. Skoknic, V. (2003). *Control del Estrés Laboral en los Profesores mediante Educación Emocional*. Revista de Psicología de la Universidad de Chile, Vol. XII, Nº 1: Pág. 37-64. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/html/264/26400103/index.html>

Salazar, F. (2013). *El estrés laboral en la relación de dependencia. La Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador* (Tesis de Magíster). Recuperado de:

<http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/2620/1/107727.pdf>

Torres, E. Zegarra, J. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú*. COMUNI@CCION: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, vol. 6, núm.2, julio-diciembre, 2015, pp. 5-14 Universidad Nacional del Altiplano Puno, Perú. Recuperado de:

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682015000200001&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682015000200001&script=sci_arttext&tlng=pt)

Tupacyupanqui, C. (2017). *Estrés en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016*. (Tesis de Maestría). Recuperado de:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6263/Tupacyupanqui\\_LCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6263/Tupacyupanqui_LCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1607-40412009000200005](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412009000200005)

## **Anexos**



## Anexo 1. Matriz de consistencia

**Título:** Estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018

**Autora:** Herlinda Vangelia Zavaleta Salinas

Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES																																																								
<b>Problema general</b> ¿De qué manera el estrés laboral incide en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018?	<b>Objetivo general</b> Identificar la incidencia del estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018	<b>Hipótesis general</b> Existe incidencia del estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018	<p>Tabla 1. <i>Operacionalización de la variable estrés laboral</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala de medición y valores</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="10">Dimensión 1: A nivel fisiológico</td> <td>Dolor en el pecho</td> <td rowspan="10">Del 1 al 11</td> <td rowspan="10">1=Completamente en desacuerdo</td> <td rowspan="10">Bajo</td> </tr> <tr> <td>Ansiedad</td> </tr> <tr> <td>Dolor muscular</td> </tr> <tr> <td>Desgano</td> </tr> <tr> <td>Nervios</td> </tr> <tr> <td>Presencia de dolor de cabeza</td> </tr> <tr> <td>Falta de apetito</td> </tr> <tr> <td>Dolores estomacales</td> </tr> <tr> <td>Mareos</td> </tr> <tr> <td>Dolor de las articulaciones</td> </tr> <tr> <td>Se enferma constantemente</td> <td>2=En desacuerdo</td> <td>32 - 69</td> </tr> <tr> <td rowspan="6">Dimensión 2: A nivel cognitivo-emocional</td> <td>Excesiva preocupación</td> <td rowspan="6">Del 12 al 19</td> <td rowspan="6">3=Ni de acuerdo, ni desacuerdo</td> <td rowspan="6">Medio</td> </tr> <tr> <td>Dificultad para concentrarse y mantener atención</td> </tr> <tr> <td>Desorientación y/o confusión mental</td> </tr> <tr> <td>Pérdida de memoria (olvidos y/o despistes)</td> </tr> <tr> <td>Disminución de las habilidades de solución de problemas</td> </tr> <tr> <td>Incremento de la emocionalidad negativa (ansiedad, ira, hostilidad, irritabilidad)</td> </tr> <tr> <td>Disminución de la autoestima</td> <td rowspan="6">Del 20 al 32</td> <td rowspan="6">4=De acuerdo</td> <td rowspan="6">Alto</td> </tr> <tr> <td>Aumento de la susceptibilidad y/o vulneración interpersonal</td> </tr> <tr> <td>Deterioro de las relaciones interpersonales</td> </tr> <tr> <td>Agitación motora (hiperactividad)</td> </tr> <tr> <td>Explosiones emocionales</td> </tr> <tr> <td>Trastornos alimentarios (comer en exceso, falta de apetito)</td> </tr> <tr> <td rowspan="10">Dimensión 3: A nivel conductual</td> <td>Aumento del consumo de tabaco, alcohol, u otras sustancias</td> <td rowspan="10">Del 20 al 32</td> <td rowspan="10">5= Completamente de acuerdo</td> <td rowspan="10">107 - 160</td> </tr> <tr> <td>Automedicación</td> </tr> <tr> <td>Conflictos familiares</td> </tr> <tr> <td>Conductas de evitación, aislamiento y retirada social</td> </tr> <tr> <td>Absentismo laboral</td> </tr> <tr> <td>Aumento de quejas en el trabajo</td> </tr> <tr> <td>Disminución del rendimiento laboral</td> </tr> <tr> <td>Aumento de la conflictividad laboral</td> </tr> <tr> <td></td> </tr> <tr> <td></td> </tr> <tr> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles o rangos	Dimensión 1: A nivel fisiológico	Dolor en el pecho	Del 1 al 11	1=Completamente en desacuerdo	Bajo	Ansiedad	Dolor muscular	Desgano	Nervios	Presencia de dolor de cabeza	Falta de apetito	Dolores estomacales	Mareos	Dolor de las articulaciones	Se enferma constantemente	2=En desacuerdo	32 - 69	Dimensión 2: A nivel cognitivo-emocional	Excesiva preocupación	Del 12 al 19	3=Ni de acuerdo, ni desacuerdo	Medio	Dificultad para concentrarse y mantener atención	Desorientación y/o confusión mental	Pérdida de memoria (olvidos y/o despistes)	Disminución de las habilidades de solución de problemas	Incremento de la emocionalidad negativa (ansiedad, ira, hostilidad, irritabilidad)	Disminución de la autoestima	Del 20 al 32	4=De acuerdo	Alto	Aumento de la susceptibilidad y/o vulneración interpersonal	Deterioro de las relaciones interpersonales	Agitación motora (hiperactividad)	Explosiones emocionales	Trastornos alimentarios (comer en exceso, falta de apetito)	Dimensión 3: A nivel conductual	Aumento del consumo de tabaco, alcohol, u otras sustancias	Del 20 al 32	5= Completamente de acuerdo	107 - 160	Automedicación	Conflictos familiares	Conductas de evitación, aislamiento y retirada social	Absentismo laboral	Aumento de quejas en el trabajo	Disminución del rendimiento laboral	Aumento de la conflictividad laboral			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles o rangos																																																							
Dimensión 1: A nivel fisiológico	Dolor en el pecho	Del 1 al 11	1=Completamente en desacuerdo	Bajo																																																							
	Ansiedad																																																										
	Dolor muscular																																																										
	Desgano																																																										
	Nervios																																																										
	Presencia de dolor de cabeza																																																										
	Falta de apetito																																																										
	Dolores estomacales																																																										
	Mareos																																																										
	Dolor de las articulaciones																																																										
Se enferma constantemente	2=En desacuerdo	32 - 69																																																									
Dimensión 2: A nivel cognitivo-emocional	Excesiva preocupación	Del 12 al 19	3=Ni de acuerdo, ni desacuerdo	Medio																																																							
	Dificultad para concentrarse y mantener atención																																																										
	Desorientación y/o confusión mental																																																										
	Pérdida de memoria (olvidos y/o despistes)																																																										
	Disminución de las habilidades de solución de problemas																																																										
	Incremento de la emocionalidad negativa (ansiedad, ira, hostilidad, irritabilidad)																																																										
Disminución de la autoestima	Del 20 al 32	4=De acuerdo	Alto																																																								
Aumento de la susceptibilidad y/o vulneración interpersonal																																																											
Deterioro de las relaciones interpersonales																																																											
Agitación motora (hiperactividad)																																																											
Explosiones emocionales																																																											
Trastornos alimentarios (comer en exceso, falta de apetito)																																																											
Dimensión 3: A nivel conductual	Aumento del consumo de tabaco, alcohol, u otras sustancias	Del 20 al 32	5= Completamente de acuerdo	107 - 160																																																							
	Automedicación																																																										
	Conflictos familiares																																																										
	Conductas de evitación, aislamiento y retirada social																																																										
	Absentismo laboral																																																										
	Aumento de quejas en el trabajo																																																										
	Disminución del rendimiento laboral																																																										
	Aumento de la conflictividad laboral																																																										
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>																																																									
¿De qué manera el estrés laboral incide en la relación con el entorno del docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018?	Identificar la incidencia del estrés laboral en la relación con el entorno del docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018	Existe incidencia del estrés laboral en la relación con el entorno del docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018																																																									
¿De qué manera el estrés laboral incide en la relación institucional del docente de las Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2018?	Identificar la incidencia del estrés laboral en la relación institucional del docente de las Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2018	Existe incidencia del estrés laboral en la relación institucional del docente de las Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2018																																																									

¿De qué manera el estrés laboral incide en la relación pedagógica del docente de las Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2018?	Identificar la incidencia del estrés laboral en la relación pedagógica del docente de las Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2018	Existe incidencia del estrés laboral en la relación pedagógica del docente de las Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2018	<p>Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño docente</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala de medición y valores</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dimensión 1: Relación con el entorno</td> <td>Interactúa con su comunidad a través de iniciativas en la solución de problemas Se interesa por los problemas de la comunidad Busca soluciones efectivas Genera propuestas factibles Participa en la solución de los problemas</td> <td>Del 1 al 6</td> <td>1=Completamente en desacuerdo</td> <td>Malo 20 - 53 Regular</td> </tr> <tr> <td>Dimensión 2: Relación institucional</td> <td>Diseña proyectos ambientales Lleva a cabo los proyectos diseñados Se involucra en los problemas de su institución</td> <td>Del 7 al 9</td> <td>2=En desacuerdo 3=Ni de acuerdo, ni desacuerdo</td> <td>54 - 78 Bueno 79 - 102</td> </tr> <tr> <td>Dimensión 3: Relación pedagógica</td> <td>Conoce al estudiante Orienta al estudiante Diseña lo currículos de estudio Hace uso de los recursos de la institución de manera eficiente Desarrolla cada sesión de clase</td> <td>Del 10 al 18</td> <td>4=De acuerdo 5= Completamente de acuerdo</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Dimensión 4: Relación Intrapersonal</td> <td>Se autocapacita Se actualiza permanentemente</td> <td>Del 19 al 24</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles o rangos	Dimensión 1: Relación con el entorno	Interactúa con su comunidad a través de iniciativas en la solución de problemas Se interesa por los problemas de la comunidad Busca soluciones efectivas Genera propuestas factibles Participa en la solución de los problemas	Del 1 al 6	1=Completamente en desacuerdo	Malo 20 - 53 Regular	Dimensión 2: Relación institucional	Diseña proyectos ambientales Lleva a cabo los proyectos diseñados Se involucra en los problemas de su institución	Del 7 al 9	2=En desacuerdo 3=Ni de acuerdo, ni desacuerdo	54 - 78 Bueno 79 - 102	Dimensión 3: Relación pedagógica	Conoce al estudiante Orienta al estudiante Diseña lo currículos de estudio Hace uso de los recursos de la institución de manera eficiente Desarrolla cada sesión de clase	Del 10 al 18	4=De acuerdo 5= Completamente de acuerdo		Dimensión 4: Relación Intrapersonal	Se autocapacita Se actualiza permanentemente	Del 19 al 24		
Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición y valores	Niveles o rangos																							
Dimensión 1: Relación con el entorno	Interactúa con su comunidad a través de iniciativas en la solución de problemas Se interesa por los problemas de la comunidad Busca soluciones efectivas Genera propuestas factibles Participa en la solución de los problemas	Del 1 al 6	1=Completamente en desacuerdo	Malo 20 - 53 Regular																								
Dimensión 2: Relación institucional	Diseña proyectos ambientales Lleva a cabo los proyectos diseñados Se involucra en los problemas de su institución	Del 7 al 9	2=En desacuerdo 3=Ni de acuerdo, ni desacuerdo	54 - 78 Bueno 79 - 102																								
Dimensión 3: Relación pedagógica	Conoce al estudiante Orienta al estudiante Diseña lo currículos de estudio Hace uso de los recursos de la institución de manera eficiente Desarrolla cada sesión de clase	Del 10 al 18	4=De acuerdo 5= Completamente de acuerdo																									
Dimensión 4: Relación Intrapersonal	Se autocapacita Se actualiza permanentemente	Del 19 al 24																										
¿De qué manera el estrés laboral incide en la relación intrapersonal del docente de las Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2018?	Identificar la incidencia del estrés laboral en la relación intrapersonal del docente de las Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2018	Existe incidencia del estrés laboral en la relación intrapersonal del docente de las Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2018																										

## Anexo 2. Instrumentos

### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

#### INSTRUCCIONES:

Lea cada ítem para efectos de comprensión y marque con una “X” en la casilla que considere conveniente.

1=Completamente en desacuerdo

2=En desacuerdo

3=Ni de acuerdo, ni desacuerdo

4=De acuerdo

5= Completamente de acuerdo

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

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

## CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

### INSTRUCCIONES:

Lea cada ítem para efectos de comprensión y marque con una “X” en la casilla que considere conveniente.

1=Completamente en desacuerdo

2=En desacuerdo

3=Ni de acuerdo, ni desacuerdo

4=De acuerdo

5= Completamente de acuerdo

ITEMS		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>Relación con el entorno</b>						
1.	Interactúa con su comunidad a través de iniciativas en la solución de problemas					
2.	Se interesa por los problemas de la comunidad					
3.	Busca soluciones efectivas en educación ambiental a través de propuestas educativas					
4.	Genera propuestas factibles que pueda ser llevada a cabo por la comunidad					
5.	Participa en la solución de los problemas de la comunidad (social, ambiental)					
6.	Interactúa con su comunidad a través de iniciativas en la solución de problemas relacionados a la educación de los alumnos					
<b>Relación institucional</b>						
7.	Se interesa y diseña proyectos ambientales dentro de la institución					
8.	Lleva a cabo los proyectos diseñados					
9.	Se involucra en los problemas de su institución					
<b>Relación pedagógica</b>						
10	Se interesa y conoce a sus estudiantes					
11	Orienta al estudiante cuando presenta dudas					
12	Orienta al estudiante cuando observa que no entiende lo explicado en clase					
13	Diseña lo currículos de estudio periódicamente					
14	El diseño de los currículos se adaptan a las necesidades del alumno					
15	Hace uso de los recursos de la institución de manera eficiente					
16	Trabaja acorde a los recursos que la institución le ofrece					

17	Desarrolla cada sesión de clase						
18	Las sesiones de clase se caracterizan por ser innovadoras						
<b>Relación Intrapersonal</b>							
19	Se autocapacita periódicamente en gestión social						
20	Se autocapacita con el fin de entender las costumbres de su comunidad						
21	Se autocapacita y mejora el contenido de sus clases						
22	Se actualiza permanentemente en habilidades sociales						
23	Se actualiza como parte del crecimiento profesional						
24	Se actualiza y prepara en el uso de tecnologías educativas						

## Anexo 3. Validación de instrumentos

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: A nivel fisiológico</b>								
1	Presenta dolor en el pecho cuando está ansioso o preocupado	✓		✓		✓		
2	Se siente ansioso (angustiado, [a], inquieto [a] a lo largo del día)	✓		✓		✓		
3	Tiene dolor muscular al estar ansioso y cansado	✓		✓		✓		
4	Siente desmayo al iniciar el día	✓		✓		✓		
5	Presenta dolor de cabeza	✓		✓		✓		
6	Tiene falta de apetito	✓		✓		✓		
7	Tiene dolores estomacales	✓		✓		✓		
8	Tiene mareos en el día	✓		✓		✓		
9	Siente dolores de las articulaciones sin mayor motivo	✓		✓		✓		
10	Tiende a enfermarse con frecuencia	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: A nivel cognitivo-emocional</b>								
11	Se preocupa en forma excesiva	✓		✓		✓		
12	Presenta dificultad para concentrarse y entender	✓		✓		✓		
13	Se le dificulta mantener la atención en el dictado de clases	✓		✓		✓		
14	Pierde la memoria en mayor motivo	✓		✓		✓		
15	Le es difícil dar solución a los problemas que se le presentan	✓		✓		✓		
16	Tiene cambios de humor consistentemente, estando iritado	✓		✓		✓		
17	Ha disminuido su autoestima	✓		✓		✓		
18	Presenta un aumento de la susceptibilidad respecto a eventualidades	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: A nivel conductual</b>								
19	Sus relaciones interpersonales son poco comunicativas	✓		✓		✓		
20	Se siente hiperactivo (agitación motora) al momento de realizar sus actividades	✓		✓		✓		
21	Sufre de comer en exceso	✓		✓		✓		
22	Siente saciarse rápidamente	✓		✓		✓		
23	Consumo tabaco, alcohol, u otras sustancias	✓		✓		✓		
24	Cuando se siente mal de salud suele automedicarse	✓		✓		✓		
25	Existen conflictos familiares que no le permiten trabajar	✓		✓		✓		
26	Presenta conductas de evitación	✓		✓		✓		
27	Presenta conductas de aislamiento en el trabajo	✓		✓		✓		
28	Presenta conductas de retirada social (aislamiento en su entorno social)	✓		✓		✓		
29	Ufismamente tiene absentismo laboral	✓		✓		✓		
30	Percebe que hay un aumento de quejas por su trabajo	✓		✓		✓		
31	Considera que se ha ido disminuyendo su rendimiento laboral	✓		✓		✓		
32	Tiene conflictos laborales de manera recurrente	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. DNI Mg: ANSELMO SALVATIERRA MELGARDI 19873533

Especialidad del validador: Matemática - Estadística

\*Pertinencia: El ítem corresponde al contenido teórico formulado.  
\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.  
\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

10 de mayo del 2018  
  
Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS NIVELES DE DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Relación con el entorno</b>								
1	Interactúa con su comunidad a través de iniciativas en la solución de problemas	✓		✓		✓		
2	Se interesa por los problemas de la comunidad	✓		✓		✓		
3	Busca soluciones efectivas en educación ambiental a través de propuestas educativas	✓		✓		✓		
4	Genera propuestas factibles que pueda ser llevada a cabo por la comunidad	✓		✓		✓		
5	Participa en la solución de los problemas de la comunidad (social, ambiental)	✓		✓		✓		
6	Interactúa con su comunidad a través de iniciativas en la solución de problemas relacionados a la educación de los alumnos	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2: Relación institucional</b>								
7	Se interesa y asume proyectos ambientales dentro de la institución	✓		✓		✓		
8	Lleva a cabo los proyectos diseñados	✓		✓		✓		
9	Se involucra en los problemas de su institución	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3: Relación pedagógica</b>								
10	Se interesa y conoce a sus estudiantes	✓		✓		✓		
11	Orienta al estudiante cuando presenta dudas	✓		✓		✓		
12	Orienta al estudiante cuando observa que no entiende lo explicado en clase	✓		✓		✓		
13	Diseña lo contenidos de estudio periódicamente	✓		✓		✓		
14	El diseño de los currículos se adaptan a las necesidades del alumno	✓		✓		✓		
15	Hace uso de los recursos de la institución de manera eficiente	✓		✓		✓		
16	Trabaja acorde a los recursos que la institución le ofrece	✓		✓		✓		
17	Desarrolla cada sesión de clase	✓		✓		✓		
18	Las sesiones de clase se capacitan por ser innovadoras	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 4: Relación Intrapersonal</b>								
19	Se autocapacita periódicamente en gestión social	✓		✓		✓		
20	Se autocapacita con el fin de entender las costumbres de su comunidad	✓		✓		✓		
21	Se autocapacita y mejora el contenido de sus clases	✓		✓		✓		
22	Se actualiza permanentemente en habilidades sociales	✓		✓		✓		
23	Se actualiza como parte del crecimiento profesional	✓		✓		✓		
24	Se actualiza y prepara en el uso de tecnologías educativas	✓		✓		✓		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS NIVELES DE DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>1</sup>		Claridad <sup>2</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1: Relación con el entorno</b> Interacciona con su comunidad a través de iniciativas en la solución de problemas.	✓		✓		✓		
2	Se interesa por los problemas de la comunidad	✓		✓		✓		
3	Busca soluciones efectivas en educación ambiental a través de propuestas educativas	✓		✓		✓		
4	Genera propuestas factibles que pueda ser llevada a cabo por la comunidad	✓		✓		✓		
5	Participa en la solución de los problemas de la comunidad (social, ambiental)	✓		✓		✓		
6	Interactúa con su comunidad a través de iniciativas en la solución de problemas relacionados a la educación de los alumnos	✓		✓		✓		
7	<b>DIMENSIÓN 2: Relación Institucional</b> Se interesa y diseña proyectos ambientales dentro de la institución.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Lleva a cabo los proyectos diseñados	✓		✓		✓		
9	Se involucra en los problemas de su institución	✓		✓		✓		
10	<b>DIMENSIÓN 3: Relación pedagógica</b> Se interesa y conoce a sus estudiantes.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Orienta al estudiante cuando presenta dudas	✓		✓		✓		
12	Orienta al estudiante cuando observa que no entiende lo explicado en clase	✓		✓		✓		
13	Diseña los contenidos de estudio periódicamente	✓		✓		✓		
14	El diseño de los contenidos se adaptan a las necesidades del alumno	✓		✓		✓		
15	Hace uso de los recursos de la institución de manera eficiente	✓		✓		✓		
16	Trabaja acorde a los recursos que la institución le ofrece	✓		✓		✓		
17	Determina cada sesión de clase	✓		✓		✓		
18	Las sesiones de clase se caracterizan por ser innovadoras	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: Relación Intrapersonal</b>							
19	Se autocapacita periódicamente en gestión social	✓		✓		✓		
20	Se autocapacita con el fin de entender los costumbres de su comunidad	✓		✓		✓		
21	Se autocapacita y mejora el contenido de sus clases	✓		✓		✓		
22	Se actualiza permanentemente en habilidades sociales	✓		✓		✓		
23	Se actualiza como parte del crecimiento profesional	✓		✓		✓		
24	Se actualiza y prepara en el uso de tecnologías educativas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dir. Mg: Zaragoza Amalia Larios Pina   DNI: 25595177

Especialidad del validador: Dr. L.M. Edificación

15 de Mayo del 2018



Firma del Experto Informante.

Particular: El ítem corresponde al concepto técnico.   
 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o   
 dimensión específica del constructo   
 Cantidad: Se evidencia en sí misma alguna al enunciado del ítem, en   
 contextos, correctos y directos

Nota: Se evidencia, en caso de fechoría cuando los ítems planteados   
 son válidos para medir la constructo

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS NIVELES DE DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1: Relación con el entorno</b> Interactúa con su comunidad a través de iniciativas en la solución de problemas	✓		✓		✓		
2	Se interesa por los problemas de la comunidad	✓		✓		✓		
3	Busca soluciones efectivas en educación ambiental a través de propuestas educativas	✓		✓		✓		
4	Genera propuestas factibles que pueda ser llevada a cabo por la comunidad	✓		✓		✓		
5	Participa en la solución de los problemas de la comunidad (social, ambiental)	✓		✓		✓		
6	Interactúa con su comunidad a través de iniciativas en la solución de problemas relacionados a la educación de los alumnos	✓		✓		✓		
7	<b>DIMENSIÓN 2: Relación Institucional</b> Se interesa y diseña proyectos ambientales dentro de la institución	✓		✓		✓		
8	Lleva a cabo los proyectos diseñados	✓		✓		✓		
9	Se involucra en los problemas de su institución	✓		✓		✓		
10	<b>DIMENSIÓN 3: Relación pedagógica</b> Se interesa y conoce a sus estudiantes	✓		✓		✓		
11	Orienta al estudiante cuando presenta dudas	✓		✓		✓		
12	Orienta al estudiante cuando observa que no entiende lo explicado en clase	✓		✓		✓		
13	Diseña lo currículos de estudio periódicamente	✓		✓		✓		
14	El diseño de los currículos se adaptan a las necesidades del alumno	✓		✓		✓		
15	Hace uso de los recursos de la institución de manera eficiente	✓		✓		✓		
16	Trabaja acorde a los recursos que la institución le ofrece	✓		✓		✓		
17	Desarrolla cada sesión de clase	✓		✓		✓		
18	Las sesiones de clase se caracterizan por ser innovadoras	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: Relación Intrapersonal</b>							
19	Se autocapacita periódicamente en gestión social	✓		✓		✓		
20	Se autocapacita con el fin de entender las costumbres de su comunidad	✓		✓		✓		
21	Se autocapacita y mejora el contenido de sus clases	✓		✓		✓		
22	Se actualiza permanentemente en habilidades sociales	✓		✓		✓		
23	Se actualiza como parte del crecimiento profesional	✓		✓		✓		
24	Se actualiza y prepara en el uso de tecnologías educativas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    No aplicable    Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Susana Oyarce Pinacho   DNI: 06752894

Especialidad del validador: Educación Primaria

**Previsión:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguno el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planificados son suficientes para medir la dimensión.

...14 de mayo del 2018.

*[Firma manuscrita]*  
Mg. Susana Oyarce Pinacho  
Especialista en Nivel Primario

Firma del Experto Informante...



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS NIVELES DE ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Referencia <sup>1</sup>		Claridad <sup>2</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: A nivel fisiológico</b>								
1	Presenta dolor en el pecho cuando está ansioso o preocupado	✓		✓		✓		
2	Se siente ansioso, angustiada (a), inquieto (a) a lo largo del día	✓		✓		✓		
3	Tiene dolor muscular al estar ansioso y cansado	✓		✓		✓		
4	Siente cansancio al iniciar el día	✓		✓		✓		
5	Presenta dolor de cabeza	✓		✓		✓		
6	Tiene falta de apetito	✓		✓		✓		
7	Tiene dolores estomacales	✓		✓		✓		
8	Tiene mareos en el día	✓		✓		✓		
9	Siente dolores de las articulaciones sin mayor motivo	✓		✓		✓		
10	Tiende a enfermarse con frecuencia	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: A nivel cognitivo-emocional</b>								
11	Se preocupa en forma excesiva	✓		✓		✓		
12	Presenta dificultades para concentrarse y atender	✓		✓		✓		
13	Se le dificulta mantener la atención en el dictado de clases	✓		✓		✓		
14	Pierde la memoria sin mayor motivo	✓		✓		✓		
15	Le es difícil dar solución a los problemas que se le presentan	✓		✓		✓		
16	Tiene cambios de humor constantemente, estando iritado	✓		✓		✓		
17	Ha disminuido su autoestima	✓		✓		✓		
18	Presenta un aumento de la susceptibilidad respecto a eventualidades	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: A nivel conductual</b>								
19	Sus relaciones interpersonales son poco comunicativas	✓		✓		✓		
20	Se siente hiperactivo (agitación motora) al momento de realizar sus actividades	✓		✓		✓		
21	Sufre de comer en exceso	✓		✓		✓		
22	Siente saciarse rápidamente	✓		✓		✓		
23	Consumo tabaco, alcohol, u otras sustancias	✓		✓		✓		
24	Cuando se siente mal de salud suele automedicarse	✓		✓		✓		
25	Existen conflictos familiares que no le permiten trabajar	✓		✓		✓		
26	Presenta conductas de evitación	✓		✓		✓		
27	Presenta conductas de aislamiento en el trabajo	✓		✓		✓		
28	Presenta conductas de retirada social (aislamiento en su entorno social)	✓		✓		✓		
29	Últimamente tiene absentismo laboral	✓		✓		✓		
30	Percebe que hay un aumento de quejas por su trabajo	✓		✓		✓		
31	Considera que se ha ido disminuyendo su rendimiento laboral	✓		✓		✓		
32	Tiene conflictos laborales de manera recurrente	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [  No aplicable [  ]  
Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mgr: Kristian Alberto Tilon Alexander DNI: 42641226  
Especialidad del validador: Psicología De Adolescentes (Educativa) y Social

- <sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
- <sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, claro y directo

**Nota:** Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de junio del 2018



Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS NIVELES DE ESTRÉS LABORAL**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Superelevación
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSION 1: A nivel fisiológico</b>								
1	Cebito dentro tiempo presenta dolor en el pecho	✓		✓		✓		
2	Usualmente se siente ansioso (aquejado (a), inquieto (a) a lo largo del día)	✓		✓		✓		
3	Con frecuencia tiene dolor muscular	✓		✓		✓		
4	Siente desgano al iniciar el día	✓		✓		✓		
5	Presenta dolor de cabeza	✓		✓		✓		
6	Tiene falta de apetito	✓		✓		✓		
7	Con frecuencia le vienen dolores abdominales	✓		✓		✓		
8	Se marca sin mayor motivo a lo largo del día	✓		✓		✓		
9	Siente dolores de las articulaciones sin mayor motivo	✓		✓		✓		
10	Se enferma con frecuencia	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2: A nivel cognitivo-emocional</b>								
11	Se preocupa en forma excesiva a lo largo del día	✓		✓		✓		
12	Presenta dificultad para concentrarse y mantener atención	✓		✓		✓		
13	Presenta dificultad mantener atención cuando está quejándose	✓		✓		✓		
14	Presenta dudas continuamente respecto la memoria sin mayor motivo	✓		✓		✓		
15	Percebe la pérdida de su facultad de dar solución a los problemas que se presentan en el día	✓		✓		✓		
16	Presenta cambios de humor negativos, como irritabilidad e im an mayor motivo	✓		✓		✓		
17	Ha disminuido su autoestima	✓		✓		✓		
18	Presenta un aumento de la susceptibilidad respecto a eventos que ocurren y sucede en el día	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3: A nivel conductual</b>								
19	Sus relaciones interpersonales con su entorno laboral y personal ha deteriorado	✓		✓		✓		
20	Se siente hiperactivo (agitación motora) al momento de realizar sus actividades	✓		✓		✓		
21	Ha sufrido de trastornos alimentarios como comer en exceso	✓		✓		✓		
22	Ha sufrido de trastornos alimentarios como falta de apetito	✓		✓		✓		
23	Usualmente consume tabaco, alcohol, u otros sustancias	✓		✓		✓		
24	Cuando se siente mal de salud suele automedicarse	✓		✓		✓		
25	Existen conflictos familiares que no le permiten trabajar constantemente	✓		✓		✓		
26	Presenta conductas de evitación	✓		✓		✓		
27	Presenta conductas de aislamiento	✓		✓		✓		
28	Presenta conductas de retirada social	✓		✓		✓		
29	Usualmente tiene absentismo laboral	✓		✓		✓		

30	Puede ser un asunto de otros DGT de trabajo				
31	Considera que se ha ido disminuyendo su rendimiento laboral				
32	Tiene conflictos laborales recurrentes				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable ( )  
 Apellidos y nombres del juez validador, Dr. Mg: Claudia Ingrid Paredes DNI: 43945105  
 Especialidad del validador: Psicología Social

.....de.....del 20.18  
19 de 05 del 20.18  


Firma del Experto Informante.

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto sobre evaluado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al concepto a  
 dimensión específica del constructo.  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, su  
 alcance, modo y objeto.

**Nota:** Suficiencia, se da suficiente cuando los ítems planteados  
 por el sujeto para medir la dimensión

## Anexo 4. Constancia en las Instituciones Educativas



MINISTERIO DE EDUCACION  
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N° 2  
INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N° 57  
PSJE. LOS LEONES 175 - S.M.P.



### AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL

LA SEÑORA DIRECTORA DE LA IEI. 0057

HACE CONSTAR;

Que la estudiante del programa de Maestría en Psicología Educativa de la Universidad César Vallejo: HERLINDA VANGELIA ZAVALITA SALINAS, identificada con DNI N° 32910238 ha realizado la aplicación de dos cuestionarios:

- ❖ CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL
- ❖ CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Brindando las facilidades del caso, a fin que pueda desarrollar el trabajo de investigación (tesis) titulada:

**ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 8 DEL DISTRITO DE SAN MARTÍN DE PORRES, 2018**

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

San Martín de Porras 5 de junio del 2018.

LA SEÑORA DIRECTORA DE LA I.E. 3034

HACE CONSTAR LO SIGUIENTE:

*Qué, la estudiante del Programa de Maestría en Psicología Educativa de la Universidad César Vallejo: Herlinda Vangelia Zavaleta Salinas identificada con DNI N° 32910238, ha realizado en esta institución la aplicación de dos cuestionarios:*

1. CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL DEL DOCENTE
2. CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

*Se brindó las facilidades del caso, a fin que pueda desarrollar el trabajo de investigación (tesis) titulada:*

*"Estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018".*

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

*San Martín de Porres, 8 de junio de 2018.*

  
*Alvarez*  
Dra. Ana Liza Cajana T.  
DIRECTORA



**N° 3030 SANTISIMA CRUZ**  
UGEL – 02 – S.M.P.

Av. Zarumilla # 884 | Teléfono: 882-2808 Cel. 977-828478 | Correo electrónico: crugar15@hotmail.com

**CONSTANCIA**

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA No.3030" SANTISIMA CRUZ" COMPRENSIÓN DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL No.02.QUE AL FINAL SUSCRIBE.

**HACE CONSTAR:**

Qué, la estudiante del Programa de Maestría en Psicología Educativa de la Universidad César Vallejo: **Herlinda Vangelia Zavaleta Salinas** identificada con **DNI N° 32910238**, ha realizado en esta institución la aplicación de dos cuestionarios:

- 1. CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL DEL DOCENTE**
- 2. CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE**

Se brindó las facilidades del caso, a fin que pueda desarrollar el trabajo de investigación (tesis) titulada:

*"Estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018"*

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

San Martín de Porres, 10 de junio de 2018.





**EI SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E. 2013**



**HACE CONSTAR LO SIGUIENTE:**

Qué, la estudiante del Programa de Maestría en Psicología Educativa de la Universidad César Vallejo: Herlinda Vangelia Zavaleta Salinas identificada con DNI N° 32910238, ha realizado en esta institución la aplicación de dos cuestionarios:

1. CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL DEL DOCENTE
2. CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Se brindó las facilidades del caso, a fin que pueda desarrollar el trabajo de investigación (tesis) titulada: "Estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018".

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

**San Martín de Porres, 11 de junio de 2018.**


  
 Lic. José Luis Carbonel Alto  
 DIRECTOR





I.E. N° 2021 "Nuestra Señora del Carmen"  
 Jr. Huamantla N° 891 – S.M.P.  
 Le2021@ue02.gob.pe Cel: 994551378

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

**LA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 2021 "NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN" JURISDICCION DE LA UNIDAD DE GESTION LOCAL N° 02 - SMP, EXPIDE LA PRESENTE:**

**HACE CONSTAR LO SIGUIENTE:**

Qué, la estudiante del Programa de Maestría en Psicología Educativa de la Universidad César Vallejo: Herlinda Vangelia Zavaleta Salinas identificada con DNI N° 32910238, ha realizado en esta institución la aplicación de dos cuestionarios:

- 1. CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL DEL DOCENTE**
- 2. CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE**

Se brindó las facilidades del caso, a fin que pueda desarrollar el trabajo de investigación (tesis) titulada: **"Estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018"**

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

San Martín de Porres, 11 de Junio de 2018.

Mg. Carmen Cecilia Cáceres  
 DIRECTORA



PERU

MINISTERIO DE  
EDUCACIÓN

I.E. N° 357 "MEDALLA MILAGROSA" UGEL 02 RIMAC

Calle Francisco Pizarro 1653 - Lima 17007



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

## CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA I.E. I. N° 357 "MEDALLA MILAGROSA" DE LA UGEL 02 S.M.P.

Hace constar

Que La Estudiante del programa de maestría en psicología Educativa de la Universidad Cesar Vallejo: Herfinda Vangelia Zaveleta Salinas identificada con DNI N° 32910238 ha realizado la aplicación de dos cuestionarios:

- CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL
- CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE.

Brindando las facilidades del caso, a fin que pueda desarrollar el trabajo de investigación (tesis) titulada:

Estrés laboral en el desempeño docente de la Instituciones Educativas de la Red 08 del Distrito de san Martín de Porres, 2018.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que corresponda.

San Martín de Porres 11 de Junio de 2018

Atentamente





MINISTERIO DE EDUCACIÓN-U.G.E.L N°02

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°3031

Av. Zarumilla N°201- San Martín de Porres



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

## CONSTANCIA

### HACE CONSTAR LO SIGUIENTE

Qué, la estudiante del Programa de Maestría en Psicología Educativa de la Universidad César Vallejo; **Herlinda Vangella ZA VALETA SALINAS** identificada con DNI N° 32910238, ha realizado en esta institución la aplicación de dos cuestionarios:

- **CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL DEL DOCENTE.**
- **CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE.**

Se brindó las facilidades del caso, a fin que pueda desarrollar el trabajo de investigación (tesis) titulada:  
"Estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018".

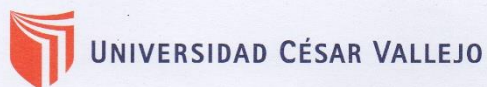
Se le expide la presente a petición de la interesada y para los fines pertinentes.

San Martín de Porres, 13 de Junio de 2018.



Dir. Jenny Angélica Manríquez  
DIRECTORA I.E. 3031

## Anexo 5. Cartas de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Lima, 27 de abril de 2018

Carta P. 0264-2018-EPG-UCV-LN

**CARMEN CELEDONIA ORCON CACERES**  
DIRECTORA  
I.E. 2021 "Nuestra Señora del Carmen"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **HERLINDA VANGELIA ZAVALETA SALINAS** identificado con DNI N.° **32910238** y código de matrícula N.° **7000334877**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 8 DEL DISTRITO DE SAN MARTÍN DE PORRES, 2018"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCOA

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

*"Uno del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Lima, 27 de abril de 2018

Carta P. 0266-2018-EPG-UCV-LN

Noemi Nora Chumpitaz Yactaco  
Directora  
I.E.I. 0057

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Herlinda Vangelia Zavaleta Salinas** identificada con DNI N.° 32910238 y código de matrícula N.° 7000334877; estudiante del Programa de Maestría en Psicología Educativa quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

AVPC

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

*Escuela de Posgrado*
*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Lima, 27 de abril de 2018

Carta P. 0265-2018-EPG-UCV-LN

**Rommel Rodrigo Cruz Garay**  
 Director  
 I.E. 3030 "Santísima Cruz"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Herlinda Vangelia Zavaleta Salinas** identificada con DNI N.° 32910238 y código de matrícula N.° 7000334877; estudiante del Programa de Maestría en Psicología Educativa quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
 Jefe de la Escuela de Posgrado  
 Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RUC

Somos la universidad de los  
 que quieren salir adelante.


[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)





Lima, 12 de junio de 2018

Carta P. 0376-2018-EPG-UCV-LN

**ANA LIZ LAGUNA TORRES**  
DIRECTORA  
I.E. N° 3034

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **HERLINDA VANGELIA ZAVALETA SALINAS** identificado con DNI N.° **32910238** y código de matrícula N.° **7000334877**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 8 DEL DISTRITO DE SAN MARTÍN DE PORRES, 2018**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Ventura Ortegoso**  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCOA

**CAMPUS LIMA NORTE**  
Av. Alfredo Mendizola 6212,  
Panamericana Norte, Los Olivos.

fb|ucv\_peru  
@ucv\_peru  
#entidadalante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

*Uso del Diálogo y la Reconciliación Nacional*

Lima, 12 de junio de 2018

Carta P. 0375-2018-EPG-UCV-LN

JOSE LUIS CARBONEL ALTA  
DIRECTOR  
I.E. N° 2013

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a HERLINDA VANGELIA ZAVALETA SALINAS identificado con DNI N.° 32910238 y código de matrícula N.° 7000334877; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 8 DEL DISTRITO DE SAN MARTÍN DE PORRES, 2018**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,

Dr. Carlos Ventura Qcbergoso  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

ACOM

CAMPUS LIMA NORTE  
Av. Alfredo Mendiolá 8222,  
Panamericana Norte, Los Olivos.  
Tel.: (+511) 202 4342  
Fax: (+511) 202 4343

fb/ucvperu  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

*Uso del Diálogo y la Reconciliación Nacional*

Lima, 12 de junio de 2018

Carta P. 0377-2018-EPG-UCV-LN

DORIS ARANDA VERA  
DIRECTORA  
I.E. N° 357 "Medalla Milagrosa"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a HERLINDA VANGELIA ZAVALETA SALINAS identificado con DNI N.° 32910238 y código de matrícula N.° 7000334877; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED B DEL DISTRITO DE SAN MARTÍN DE PORRES, 2018**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCCM

**CAMPUS LIMA NORTE**  
Av. Alfredo Mendota 8233,  
Panamericana Norte, Los Olivos.  
Tel.: (+51) 202 4342  
Fax: (+51) 202 4343

fb/ucvperu  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

Lima, 19 de junio de 2018

Carta P. 0397-2018-EPG-UCV-LN

**ERIKA JOVANNY ACOSTA MONDRAGÓN**  
DIRECTORA  
I.E. 3031

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **HERLINDA VANGELIA ZAVALETA SALINAS** identificado con DNI N.° 32910238 y código de matrícula N.° 7000334877; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 8 DEL DISTRITO DE SAN MARTÍN DE PORRES, 2018**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

AC04





### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Angel Salvatierra Melgar**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**Estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018**" del (de la) estudiante Herlinda Vangelia Zavaleta Salinas, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 20 de junio del 2018



---

Angel Salvatierra Melgar

DNI: 19873533

feedback studio | Estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la ... | 13 de 17 > ?

Resumen de coincidencias

24 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	11 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	4 %
3	documents.mx	1 %
4	repositorio.upou.edu.pe	1 %
5	Entregado a Universida...	1 %
6	dspace.unitru.edu.pe	1 %
7	Entregado a Institucion...	1 %

24

ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

AUTORA:  
Br. Herlinda Vangelia Zavaleta Solinas

ASESOR:  
Dr. Ángel Sulvaletta Melgar

SECCIÓN:  
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Atención integral del infante, niño y adolescente

LIMA - PERÚ  
2018

Página: 1 de 68 | Número de palabras: 11485 | Text-only Report | High Resolution | Activado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza).

Zavaleta Salinas Herlinda Vangelia

D.N.I. : 32910238

Domicilio : Independencia

Teléfono : Fijo : 6025832 Móvil : .....

E-mail : herli.0218@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra

Mención : Psicología Educativa

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Zavaleta Salinas Herlinda Vangelia

Título de la tesis:

Estres laboral en el desempeño docente de las instituciones  
Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018.

Año de publicación : 2018

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 13-12-18



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Zavaleta Salinas Herlinda Vangelia

INFORME TITULADO:

Estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones  
Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres,  
2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Psicología Educativa

SUSTENTADO EN FECHA: 28 de agosto de 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobada por Mayoría



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN