



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA
Y GESTIÓN EDUCATIVA**

Estrés laboral y el desempeño docente durante la educación remota
en una Institución Educativa Rural de Ayabaca Piura 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión
Educativa

AUTOR:

Marigorda Olmedo, Helvia Rosita (ORCID: 0000-0002-9752-653x)

ASESORA:

Magister Ramos Díaz Anali Milagros

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Docencia y Gestión Educativa

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi amada, dulce y tierna Ariana Maribel, la luz de mi vida y constante superación. A Manuel y Rosa, mis padres, a mis hermanos, amigos y a todos los estudiantes y maestros de la I.E N° 14173, en La Ollería – Ayabaca.

Helvia Rosita, Marigorda Olmedo

Agradecimiento:

Agradezco de un modo especial a Dios, mi Señor Cautivo de Ayabaca, por ser siempre mi fe y fortaleza y a Wilmer quien me motiva a continuar siempre, en el camino de la superación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento:.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	ivi
Abstract.....	vii
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de la investigación	13
3.2 Variables y Operacionalidad	14
3.3 Población, Muestra y muestreo.....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
3.5 Procedimientos	17
3.6 Métodos de análisis de los datos	17
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIÓN	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS.....	34

Índice de Tablas

Tabla 01 Población de la investigación.....	15
Tabla 02 Confiabilidad de Cuestionario.....	16
Tabla 03 Confiabilidad de Cuestionario.....	16
Tabla 04 Escala de Confiabilidad	17
Tabla 05 Prueba de normalidad	19
Tabla 06 Análisis descriptivo de la variable Desempeño docente	19
Tabla 07 Análisis descriptivo de la variable Estrés laboral	20
Tabla 08 Correlaciones Desempeño docente * Estrés laboral.....	21
Tabla 09 Correlaciones Desempeño docente * Relación con el entorno	21
Tabla 10 Correlaciones Desempeño docente * Relación institucional	22
Tabla 11 Correlaciones Desempeño docente * Relación pedagógica	23
Tabla 12 Correlaciones Desempeño docente * Relación intrapersonal	23
Tabla 13 Operacionalización de la variable Estrés Laboral	36
Tabla 14 Operacionalización de la variable Desempeño Docente.....	37
Tabla 15 Matriz de contingencia lógica	38

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal Identificar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente, durante la educación remota, de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020; la cual fue de diseño no experimental de tipo cuantitativa y de nivel correlacional; así mismo, tuvo como población de estudio a 14 docentes de la institución educativa rural. Los instrumentos utilizados para analizar cada una de las variables, fueron dos cuestionarios de preguntas cerradas, las cuales fueron validados por juicio de expertos y la confiabilidad de 0.862 y 0.901, respectivamente, obtenidos por medio del estadístico Alfa de Crombach. Los resultados fueron analizados por medio de la herramienta estadística SPSS, donde, para el análisis inferencial se utilizó el estadístico R de Pearson. Como principal resultado se obtuvo que el grado de relación entre las variables de estudio fue significativa (0.007) con un nivel de correlación inversa, bastante considerable (-,681); llegando a la conclusión que a mayor nivel de estrés laboral, el desempeño docente disminuirá.

Palabras Clave: Desempeño docente, Relaciones, Estrés laboral.

ABSTRACT

The main objective of this research was to identify the relationship between work stress and teacher performance, during remote education of teachers in a rural educational institution in Ayabaca Piura 2020; which was of design does not experiment quantitative type and correlational level; Likewise, the study population was 14 teachers from the rural educational institution. The instruments used to analyze each of the variables were two questionnaires with closed questions, which were validated by expert judgment and the reliability of 0.862 and 0.901, respectively, obtained by means of the Crombach Alpha statistic. The results were analyzed using the SPSS statistical tool, where the Pearson R statistic was used for inferential analysis. As the main result, it was obtained that the degree and relationship between the study variables was significant (0.007) with an inverse correlation level, quite considerable (-, 681); reaching the conclusion that at a higher level of work stress, teaching performance will decrease.

Keywords: Teaching performance, Relationships, Work stress.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en el mundo, los avances se dan cada vez con mayor rapidez, siendo la adaptación la manera idónea al cambio. Muchas veces la falta de recursos para asimilar nuevos retos y conocimientos, originan ansiedad y estrés, dañando el bienestar de cada trabajador. La docencia es una profesión que, en colegios públicos y privados, se desarrolla en todo el mundo y todos ellos no son ajenos a la problemática del estrés laboral.

El organismo que vela por los derechos y la libertad, ONU (2019) nos menciona: la cifra real de muertes en el mundo a causa de horas extras, problemas en el trabajo lo que origina estrés, es anualmente de 374 millones de personas, lo cual repercute en el ámbito familiar y social, de forma monetaria y afectiva, la OIT nos menciona que día a día mueren 6500 personas por “enfermedades presionales.” y estadísticamente nos arroja que el índice de muertes aumentó considerablemente de 2.33 millones en el año 2014 a 2.78 millones en el año 2017. Estos datos, nos indican que hay un problema mayúsculo, con respecto al estrés laboral, no solamente de forma aislada, puesto que da pie a que se originen más enfermedades.

En Norteamérica, por ejemplo, la BBC (2019) muestra cifras alarmantes, pues menciona que en EE. UU el 61 % de los colaboradores, afirman que el trabajo les ocasiona estrés, mientras que el 7 % afirma haber recurrido al hospital por problemas correspondientes al centro de labores. Esa cifra es alarmante, pero la causa de muerte es aún mayor, ya que al año mueren 1200 trabajadores en dicho país, todas relacionadas al estrés laboral.

En dichas situaciones se refiere al estrés laboral, y es relevante. Con relación al trabajo del docente, la realidad no es distinta, ya que existe aún, poca valoración del trabajo que realiza.

Para Marente (s/f) Las creencias colectivas y populares con respecto al rol del docente son marginados, ya que no existe empatía, cuando de dictar clases se trata, sobre todo al púbero, desde allí, podemos ratificar la realidad

que viven los educadores, sumado a ello, la falta de disciplina del alumnado y la poca ayuda de la administración pública ¿En dónde repercute todo esto? En el desempeño docente claro está, donde dicho desempeño se puede ver reducido, por la ansiedad que el docente presenta, lo que puede llevar a ser “Estrés laboral”, en el peor de los casos Síndrome de Burnout.

Un factor que aumenta esta afirmación es la que encontró Derboven et al., (2017) Los maestros no suelen capacitarse constantemente sobre los avances en cuanto a la tecnología, optando de manera limitada por herramientas más usadas y disponibles. Aquí encontramos una dificultad, ya que si los docentes no son capacitados aumentaría el estrés ¿De quién es la responsabilidad? Lógicamente es del propio docente, pero también de organismos públicos, quienes son responsables de brindar las herramientas pertinentes para que los docentes puedan estar al nivel que la coyuntura actual requiere.

Entonces nos formulamos la pregunta ¿Qué ocasionan las clases virtuales en los docentes?. El psicólogo (Álvarez, 2020) nos menciona lo que originan las clases virtuales: Es importante recalcar que los docentes deben realizar distintas reuniones con directores, padres de familia, en dichas reuniones es deber del docente presentar material, envía informes, y en caso de que los alumnos tengan dificultad, realizar preguntas, e inquietudes, por WhatsApp o llamada. Es relevante mencionar que al principio se proyectó como algo divertido, pero a medida que las clases avanzarán aumentará la presión ya que el estar encerrado en nuestras viviendas las 24 horas, aumenta el mal humor, y nos puede generar estrés.

Para Carvajal R. & Rivas S. (2011) el estrés no solo origina sintomatologías, sino que origina cambios a nivel personal e interpersonal, y por ende en el trabajo, existen distintos orígenes, pero el estrés laboral es artífice del desgaste laboral, por ende, procesual. Este desgaste profesional puede terminar en intenciones de deserción laboral o en deserción laboral voluntaria, lo cual conlleva a tener ausentismo laboral, rotaciones extremas y el aumento de bajas laborales.

El estrés docente es una temática de coyuntura mundial, por lo tanto, existe a nivel nacional y también en nuestra localidad.

Después de lo expuesto anteriormente, nos vimos en la necesidad de explorar y dar a conocer una problemática que existe, pero pareciera que no es relevante. Con la presente información tenemos como finalidad corroborar los antecedentes y que sirva para próximas investigaciones, en las cuales se puede investigar desde otra perspectiva, dando soluciones a la problemática existente, conociendo las distintas realidades, pero el mismo problema, y como poder abarcarlo de forma objetiva, con datos verídicos.

Después de lo mencionado se formulan las siguientes preguntas de investigación, en primer lugar, la pregunta general que es; ¿Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente en los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020 ?

Así mismo las interrogantes específicas de la investigación, consisten en conocer, ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la relación con el entorno del docente durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020?, ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la relación institucional del docente, durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020?, ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la relación pedagógica del docente durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020?, ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la relación intrapersonal del docente, durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020?

Así mismo las respuestas anticipadas a las anteriores preguntas, o llamadas hipótesis; la hipótesis general: H1. Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020. Ho. No existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020.

Así mismo las hipótesis específicas de la investigación, consisten en afirmar que, Existe relación significativa entre el estrés laboral y el entorno del docente durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020. Existe relación significativa entre el estrés laboral y la relación institucional del docente, durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020. Existe relación significativa del estrés laboral y la relación pedagógica del docente durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020. Existe relación significativa entre el estrés laboral y la relación intrapersonal del docente, durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020.

El propósito principal en esta investigación, consiste en, identificar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente , durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020.

Así mismo los objetivos específicos de la investigación, consisten en, Identificar la relación entre el estrés laboral y la relación con el entorno del docente durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020. Identificar la relación entre el estrés laboral y la relación institucional del docente, durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020. Identificar la relación del estrés laboral y la relación pedagógica del docente durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020. Identificar la relación del estrés laboral y la relación intrapersonal del docente, durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020.

II. MARCO TEÓRICO

La fundamentación teórica del presente estudio de investigación, inicia con la presentación de trabajos previos realizados; en primer lugar, como antecedentes internacionales está el trabajo de Acosta, M. (2006). En el estudio sobre el síndrome de burnout, utilizó la encuesta para recaudar los datos y empleo el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (1996), que contiene 22 preguntas con la escala de tipo Lickert, se trabajó con un total de 140 maestros, de los cuales se obtuvo 87 cuestionarios. Los resultados de esta investigación concluyeron que los docentes presentan bajos niveles de estrés, es importante ya que, la variable independiente de estrés no afecta al 100% a los docentes y la variable dependiente de desempeño docente no es afectada debido a que los docentes tienen una buena formación profesional y pueden afrontar los problemas que se le presentan durante sus labores. Este antecedente sirve como referente para contrastar sus resultados obtenidos en un contexto distinto con el de la presente investigación, es decir que se podrá corroborar si las variables tienen un comportamiento diferente según el contexto donde son analizadas.

Carrillo, E. & Ponce, M. (2019). Realizó su investigación en probar cuales eran las causas que provocaban el estrés en docentes de la Unidad Educativa de “San Jacinto de Búa Siglo XXI, teniendo como objetivo estudiar las causas que provocan este malestar en los colaboradores de dicha entidad así como también su desempeño; donde su tipo de investigación fue descriptivo-no experimental transaccional ya que querían encontrar información acerca de cuáles son las causas que provocan estrés en los docentes enfrentándose a los fenómenos de su entorno educativo. Su metodología fue cuantitativa que le permitirá poder establecer patrones de regularidad para identificar las causas que provocan el estrés. El estudio fue aplicado en 65 docentes del colegio “San Jacinto del Búa Siglo XXI”. De los resultados obtenidos destacan que entre las causas del estrés de los docentes está los problemas familiares, las responsabilidades profesionales y académicas, los problemas económicos; por otro lado, se logró identificar que una de las causas que afecta el desempeño laboral es la adaptación

laboral, referida a los constantes cambios en los planes de estudio. De esta investigación hay que tener en cuenta las causas externas como problemas en el hogar o de índole económica, una situación que se va haciendo más común en estos tiempos. Y de igual manera este estudio permite identificar donde se origina el estrés de un docente, lo cual es de mucha utilidad para poder comprender o intuir si estas características se dan en la realidad de los docentes de la presente investigación.

Ceballos, P et al. (2019). Ejecutaron la investigación basándose en el estrés de los trabajadores que se dedicaban a la atención primaria en este caso enfermeras y técnicos, donde su objetivo era valorar el conocimiento que tenían de estrés el equipo de enfermería en la región Maule-Chile y a su vez relacionándolo con su perfil sociodemográfico, teniendo como variables las condiciones laborales y sus condiciones de trabajo, el tipo de estudio utilizado fue transversal, de abordaje cuantitativo. Su población fue de 105 (ciento cinco) trabajadores profesionales de Enfermería y Técnicos de Enfermería, dentro de los resultados encontrados se destaca que el grado de conocimiento o identificación de los síntomas de estrés, está asociado al nivel sociodemográfico del personal de enfermería. Los autores destacan la importancia de que una persona identifique las señales o manifestaciones del estrés laboral y que a tiempo se tomen las medidas correspondientes. Información que permite identificar como el estrés afecta a personas con alta carga laboral como es la que desarrolla el personal de la salud y que no es ajena el docente en cualquier contexto: presencial o a distancia. Y dado que el estrés es una enfermedad que puede darse en diferentes desempeños laborales, ha sido importante comprender como en trabajadores del sector salud, este padecimiento también se ve reflejado.

En el contexto nacional, también se han realizado distintas investigaciones referentes a las variables de esta investigación, en primer lugar se presenta el estudio realizada por Zabaleta, H. (2018) en su tesis que buscaba determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño docente en las instituciones educativas de la red ocho del distrito de San Martín de Porres, dicha investigación fue de nivel correlacional y por su tipo, cuantitativa, la cual tenía como población de estudio a los docentes de la red ocho, se

utilizaron cuestionarios como instrumentos de recolección de datos que fueron a su vez validados y contaron con un aceptable índice de confiabilidad. Se llegó a la conclusión que la variable desempeño docente, en las dimensiones intereses y búsqueda de soluciones, se relaciona con el estrés en un 61.8% a nivel fisionómico, es decir existen una influencia relativamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente. Este estudio además realizado en la ciudad de Lima, donde el solo hecho de vivir en una ciudad tan grande, ya genera estrés, por la contaminación, el ruido y caos, propios de una ciudad, he ahí la importancia de entender que también en docentes de la zona rural, como es el caso de la actual investigación, el estrés se puede presentar.

Ochoa, V. (2018). Ejecutó su investigación refiriéndose al estrés laboral junto con el desempeño docente en una Institución educativa de Arequipa, que tuvo como objetivo comprobar cuál es la relación existente entre estas variables objeto de estudio en dicha institución, el tipo de investigación fue cuantitativa y de nivel descriptiva/correlativa, por su ubicación en el tiempo fue transaccional; la población de este estudio estuvo compuesta por 60 docentes de la institución educativa y como principales resultados descriptivos obtenidos de la investigación se tuvo que un 75% de los docentes se encontraban en el denominado nivel medio tanto en el estrés laboral como del desempeño docente, y en cuanto a los resultados inferenciales se determinó que existe una relación significativa inversa entre las variables objeto de estudio, dando a entender que a mayor nivel de estrés baja o hay menor desempeño docente. El estudio de Ochoa, ha sido referente para entender las variables de este estudio, evaluadas en un contexto de trabajo docente presencial.

Díaz, M. (2017) Realizó su investigación refiriéndose al estrés laboral y el desempeño en el nivel primaria del distrito de Andamarca, donde su objetivo es buscar establecer cual es la conexión que presenta el estrés y el desempeño laboral. El estudio fue descriptivo y presenta un diseño correlacional, estuvo constituido por 70 profesores de dicha institución. Sus resultados arrojaron que las maestras presentaron una correlación positiva

y significativa del 5% a diferencia que los varones no evidenciaron una correlación del estrés laboral ni el desempeño docente, estas diferencias las entiende como que las mujeres por naturaleza son mucho más empáticas y que a pesar de los niveles de estrés que pudieran presentar, no bajan su nivel de desempeño como docentes. En este estudio se han analizado los resultados de manera comparativa según el sexo de los docentes, evidenciando que en el caso de las mujeres, sus niveles de estrés se asocian con su desempeño laboral, permitiendo entender que las maestras se ven vulnerables en su desempeño laboral, cuando padecen de estrés.

A continuación, se describen los fundamentos teóricos de la presente investigación, en primer lugar se menciona el Estrés laboral, del que existen recientemente, diferentes definiciones nacionales e internacionales sobre éste, debido a que es una incomodidad que afecta de manera significativa en mayor o menor magnitud a muchas personas, entre ellos tenemos a los siguientes:

Para la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (1992) no solo se debe a reacciones que incluyen alteraciones identificadas por el desarrollo y el conjunto de todos los signos y síntomas que presenta, sino también a los antecedentes biográficos de la persona, lo que desencadenaría un ambiente agobiante y estresante junto a un desorden adaptativo.

Cuba, (2019) refiere que el estrés es un malestar o síndrome de reacciones físicas a diversos agentes desfavorables del contexto, siendo una manifestación que aparece cuando las situaciones de la vida se perciben difíciles.

Ospina, (2016) afirma que el estrés son respuestas que brinda el organismo ante una demanda.

Entonces la definición está enfocada en las afecciones a nivel fisiológico en las personas, teniendo en cuenta las diferentes reacciones y las consecuencias frente a estímulos pudiendo ser internos o externos.

Factores de estrés; según Cuba, (2019) afirma que frente a un estado de estrés se manifiesta el desarrollo del proceso de superación. Entre los factores tenemos: psicosociales, sociales, individuales y su entorno:

Psicosociales: Se refiere a factores que incluyen una relación conyugal. Abarca problemas con los miembros de la familia como hijos, padres o pareja afectando su estado afectivo.

Sociales: Cubas, (2019) menciona que para las personas es estresante las situaciones que son ajenas a una organización, que son provocadas por la sobrecarga en sus centros laborales en sus diferentes actividades en el trabajo, asimismo en la ausencia de trabajo.

Individuales: Cuba (2019) afirma que cuando hay una ruptura o separación entre esposos, uno de ellos asume mayor responsabilidad o cuando existen problemas en una familia entera como infidelidades, peleas, incomprensión y un déficit en la comunicación, son fuentes de una mayor carga laboral y aumento de estrés.

Factores Ambientales: Ospina, (2016) señalan diferentes causas que influyen en la aparición de niveles altos de estrés como el ruido, cantidad de personas en un solo ambiente, congestión vehicular y peatonal, son estímulos que obligan a que el individuo los evite de forma inmediata.

Los tipos de estrés definidos por Otero (2015), los clasifica en tres; en primer lugar; el estrés: Fisiológico, este tipo de estrés es el más frecuente en las personas mostrando malestares físicos como, dolores de cabeza, rigidez muscular, migrañas, ansiedad, dolor abdominal, etc. Estos indicadores fisiológicos evidencian que las personas están estresadas (Otero,2015, p. 54).

El segundo tipo de estrés es el Cognitivo-emocional, este tipo de estrés está relacionado con la mente de las personas y se ve reflejado con las constantes preocupaciones, olvidos frecuentes de las cosas importantes, de tal forma que estas personas se sienten irritables y tensas la mayor parte del

tiempo trayendo como consecuencia bajo rendimiento laboral dados por su estado de ánimo (Otero, 2015, p. 54).

Así mismo el tercer tipo de estrés es el Conductual, el cual está relacionado con la conducta del individuo y se ve reflejado en su accionar ya sea en el ambiente laboral o personal provocados por diferentes tipos de conflictos sin resolver, trayendo como consecuencia problemas interpersonales, debido que las personas pueden responder impulsivamente o tratan de evitar situaciones que ellos crean amenazadoras (Otero, 2015, p. 54).

Las principales características del estrés, según García (2016), refiere que entre las consecuencias que se manifiestan de manera principal se encuentra la ansiedad y/o depresión, dificultad para la toma de decisión, insomnio, se pueden manifestar trastornos sexuales y afectivos, deterioro de relaciones personales y conductas que muchas veces pueden perjudicar a la salud, tales como tabaquismo, alcoholismo, drogadicción y desórdenes alimenticios).

Zavala (2019) menciona que, el agotamiento laboral es perjudicial para la vida de las personas tanto en su estado físico, mental y conductual, además de ello la sobrecarga de trabajo produce reacciones como, frustración, irritabilidad y agresividad. El estrés laboral se presenta con características como preocupaciones excesivas, miedo, cansancio, despersonalización, así mismo los individuos pueden presentar cuadros de depresión y/o enfermedades, evidenciando que, las personas no tienen control emocional adecuado lo cual es perjudicial en el aspecto laboral y personal.

En cuanto a las distintas fases del Estrés Cuba, (2019) menciona que el estrés pasa por tres etapas hasta llegar a su máximo efecto; en primer lugar se menciona la Fase alarmante; la cual es un aviso del organismo de incomodidades frente a un factor que puede ser externo o interno, aquí se debe admitir la existencia de esta dificultad para poder hacerle frente. En cuanto a la segunda Fase, denominada de resistencia; en esta, la enfermedad es más persistente e intensa donde se evidencia que la activación fisiológica empieza a disminuir, surgiendo así cansancio y

dificultades a nivel emocional y físico. Por último se presenta la Fase de agotamiento; la cual se caracteriza por una ansiedad, depresión y fatiga física en la persona de manera más persistente e intenso.

Es importante mencionar las consecuencias del estrés y como esta puede afectar a los docentes. Para Obregón (2019).El estrés conlleva a una serie de padecimientos físicos, así mismo puede provocar algunos problemas mentales, además el estrés podría alterar el estado de ánimo de los individuos, afectando su salud y perjudicando su vida profesional debido a las grandes cargas laborales a los que están sometidos (p.11). El agotamiento daña significativamente la salud de los docentes, tanto en su estado físico como psicológico, lo cual se ve reflejado en su vida cotidiana y en sus labores docentes afectando su productividad, la buena aptitud, el compromiso y la importancia con la que enseñan en las instituciones educativas.

Respecto al Desempeño docente, cabe mencionar en primer lugar que, la docencia es una profesión que se realiza en todo el mundo, dentro de ello tenemos el desempeño donde cada docente cumple con los requisitos de la formación de cada estudiante.

Según el Minedu (2014) en cuanto a desempeño en el área del docente, manifiesta que esta variable en nuestra investigación forma parte de un acuerdo técnico y social entre el Estado, los profesores y la sociedad en torno a las destrezas y habilidades que se desea que cuenten los docentes de todo el país o que se vayan incorporando a ellos en su desarrollo como docente en su carrera profesional, con la intención de generar aprendizajes efectivos en todos los estudiantes que se encuentren a su cargo.

Además, Castillo (2018) lo define como parte del cumplimiento profesional del docente, y que se encuentra determinado no solo por el docente sino también engloba a factores del entorno. Por tal motivo no sería adecuado evaluar solo competencias netamente pedagógicas ya que el desempeño dependerá también de factores externos no controlados por el docente, en ese sentido podríamos plantar capacidades que permitan afrontar esos factores.

Por ello Montenegro (2007) en su libro manifiesta que las competencias deben ser definidas dentro de 4 dimensiones, en las cuales engloban competencias que se relacionan a los campos donde el docente se desarrolla. A continuación, detallaremos cada una de ellas:

En primer lugar, se tiene la dimensión Relación con su entorno: la cual es la interacción armónica con la comunidad, con la institución, con su aula, dentro de esta dimensión se ven aspectos como el compromiso ciudadano del docente y como lo contextualiza a su desempeño docente, así como permite a los estudiantes desarrollarse cívicamente.

En segundo lugar, se hace referencia a la dimensión Relación Institucional: en la que se destaca el vínculo que el docente tiene por el hecho de pertenecer a un centro educativo, el cual está regido por sus propias gestiones, como los materiales proporcionados, las instalaciones, el nivel de participación de los padres o la evaluación y capacitación que se les brinde a los docentes, generara una variante en la enseñanza.

Se menciona además la tercera dimensión la cual está referida a la Relación pedagógica: haciendo referencia al manejo de las técnicas de enseñanza y el dominio tanto teórico y práctico de los temas a enseñar, en la medida que la información que se presente a los alumnos sea pertinentemente transmitida, así como la adecuada gestión u organización de su clase.

Por último la dimensión Relación Intrapersonal; la cual hace mención a que los docentes manifiestan cambios en sus vidas, en sus pensamientos, en sus motivaciones, en sus relaciones personales, en su familia, en su desarrollo personal que pueden influir en la enseñanza, por ello es fundamental que cuenten con características como la empatía, la tolerancia y flexibilidad para afrontar esos casos y principalmente comprometerse como profesional de la educación.

En este sentido lo podríamos concluir que es la eficacia del docente dentro de sus labores y la presencia de ciertas competencias que permitan que logren sus objetivos en el contexto educativo, con el fin de que los estudiantes obtengan aprendizajes adecuados que permitan que se desarrolle académicamente y personalmente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La presente investigación se considera de tipo básica ya que se buscará ampliar los conocimientos por medio de las teorías, construyendo con ello una base de conocimiento que se irá agregando a la información previa que ya existe.

Esteban (2018) Se dice que es básica porque funciona como base para una investigación aplicada, buscando profundizar en el aporte científico con recopilación de información, que sirva de gran ayuda para conceptualizar las variables. Además, tuvo un enfoque cuantitativo ya que se utilizarán datos estadísticos para poder corroborar la hipótesis establecida. López y Sandoval (2016) están basadas en técnicas mucho más estructuradas, ya que busca medir a las variables previamente definidas, haciendo referencia al cuestionario como instrumento de medición de las variables.

Diseño

En relación al diseño usado, es no experimental, es decir las variantes suceden por sí solas y no es posible que sean manipuladas, porque ya se dieron al igual que sus consecuencias.

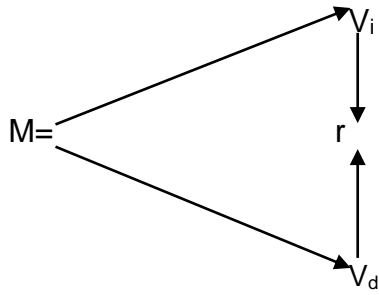
De carácter Transversal; porque analiza datos de las variables en estudio en un periodo de tiempo establecido.

Descriptiva

Para Oswaldo Pacheco G (2000) en este tipo de investigación se busca principalmente describir detalladamente una situación mediante un fenómeno de estudio, en una circunstancia o tiempo determinado. Su principal característica es detallar aspectos cuantitativos o cualitativos del fenómeno observado (p.62)

Correlacional

Para evaluar el grado de relación entre las dos variables que son Estrés laboral y el Desempeño docente, midiendo cada una de ellas para cuantificar su vinculación.



Donde:

M= Muestra de estudio

V_i= Estrés laboral

V_d= Desempeño docente

3.2. Variables y Operacionalización de variables

3.2.1 Variables

V1: Estrés laboral:

Dimensiones: Fisiológico

Cognitivo - Emocional

Conductual

V2: Desempeño docente

Dimensiones: Relación con el entorno

Relación institucional

Relación pedagógica

Relación intrapersonal

Población, muestra y muestreo

Población:

Población: Según lo establecido por Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.59) se ha definido como el conjunto que agrupa a personas, objetos o fenómenos en los cuales se presentan una determinada particularidad idónea para ser evaluadas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 59). En este presente estudio, la población estará conformado por 14 docentes de en una institución educativa rural de Ayabaca Piura.

Como criterio de inclusión, se consideró a los docentes nombrados y contratados, docentes que estén laborando en el periodo 2020, docentes que cuenten con una cuenta de correo electrónico.

Como criterio de exclusión, no se consideró al personal administrativo, se excluyó al director de la institución educativa, estudiantes, padres de familia.

Tabla 01 Población de la investigación

POBLACIÓN	N°
Docentes	14
Total	14

Por tratarse de una población relativamente pequeña el estudio será censal, por lo que no es necesario trabajar o utilizar una muestra.

3.3 Técnica e instrumento de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Se empleó la encuesta como técnica a utilizar, la cual permitió recolectar información de manera masiva, formulando preguntas sistematizadas dirigidas a la muestra del estudio, en donde la primera variable de estrés contiene treinta y dos (32) preguntas y la segunda variable de desempeño, veinticuatro (24) preguntas, las cuales tendrán respuestas puntuales.

3.4.2 Instrumento

Como instrumento se empleó el cuestionario, que es el grupo de interrogantes que se han establecido para conseguir los resultados obligatorios, es una forma para recoger datos de la muestra o población que se centra en la problemática (Hernández et al., 2014, pág. 85).

Para evaluar la primera variante, Estrés laboral, se utilizó la Ficha del cuestionario del Estrés laboral, de 32 ítems, distribuidas en 3 dimensiones que son: Nivel fisiológico, Nivel cognitivo – emocional y Nivel conductual, con escala de respuestas politómicas, mientras que para evaluar la variable Desempeño docente, de 24 ítems, distribuidas en 4 dimensiones que son: Relación con el entorno, Relación institucional, Relación pedagógica y Relación intrapersonal; también con escala de respuestas politómicas.

3.4.3 Validez y confiabilidad

Miguel (2006) Se puede mencionar que una investigación presenta un alto grado de validez, cuando esta cumple con todos los parámetros y consignas, una representación concisa de la situación o realidad estudiada, esto se muestra en los resultados de su evaluación. (citado por Carvajal, Stuardo, Manríquez, Belmar & Folch 2017). El proceso de validación del contenido que se utilizó para el instrumento fue sujeto a la aprobación, desarrollada a través de un juicio de expertos en el campo y en su contenido.

Hernández et al. (2014) menciona o establece que la validez es el nivel de dominio de una herramienta sobre un determinado tema, una de las técnicas es la validez de expertos. En la presente investigación se aplicó validez de contenido a través de juicio desarrollada por expertos.

3.4.4 Confiabilidad

Se refiere o define al nivel en el que una herramienta se aplica en más de una ocasión a un mismo elemento y produce sin duda alguna los mismos resultados (Hernández et al., 2014, p. 200); éste será obtenido a través del estadístico de Alfa de Cronbach, cuyos valores oscilan entre cero y uno, en donde cero refiere a una confiabilidad nula y el valor uno refiere a una alta confiabilidad.

Tabla 02: Confiabilidad del Cuestionario Estrés laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.862	32

Tabla 03: Confiabilidad del Cuestionario Desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.901	24

Tabla 04: Escala de confiabilidad

Valor del coeficiente de confiabilidad	Escala de valoración
> 0.90	Nivel elevado
Alrededor a 0.80	Nivel moderado
Alrededor a 0.70	Nivel bajo
< 0.60	Nivel inaceptable – bajo

García (2006)

Los resultados obtenidos en ambos instrumentos, indicaron que los instrumentos son confiables para la presente investigación.

3.5 Procedimientos

Sampieri (2010), determina que el procedimiento de una investigación, viene a ser el momento mismo de la recolección de la información; en este caso, en primer lugar, se solicitará el permiso a la Unidad Educativa para poder aplicar los instrumentos a su plana docente; posteriormente se contactará vía telefónica a los docentes que participarán en el estudio, se acordó con ellos un día para el envío de los cuestionarios vía online a través del Google.

Los datos recolectados fueron exportados a una hoja de cálculo de Excel para posteriormente ser procesados en el software SPSS; los resultados serán entregados a la institución educativa.

3.6 Método de análisis de datos

La información recopilada para la presente investigación fue exportada en una base de datos elaborada por el mismo investigador; los cuales han sido procesados en herramientas de software como el Excel y el SPSS, el análisis descriptivo de datos se utilizó tablas de frecuencia, además de medidas de tendencia central y de dispersión. Para desarrollar el análisis de contraste de hipótesis, en primer lugar, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, dado que el número de datos es mayor a 14, dependiendo del P_valor, siendo este menor a 0.05, se utilizó el estadístico de correlación de Spearman, ya que en la estadística es una medida de dependencia lineal que hay entre pares de variables, Rodríguez, Gallardo, Pozo, & Gutiérrez (2005).

3.7 Aspectos éticos

Los aspectos éticos considerados en esta investigación, en primer lugar, se menciona el respeto por la confidencialidad de los datos recolectados, se reservará la identidad de los participantes, la información obtenida se utilizó únicamente para fines del presente estudio y además entregada a las autoridades responsables de la unidad educativa. Se ha respetado los derechos de autor de las distintas teorías reconociéndolas según las normas de redacción y referencias APA. Los datos no han sido adulterados ni alterado buscando favorecer a alguien.

IV. RESULTADOS

En primer lugar, se realiza la prueba de normalidad de los datos, para poder conocer el tipo de prueba paramétrica o no paramétrica a utilizar para el análisis correlacional.

Ho: Los datos recolectados de las variables, no tienen un comportamiento normal.

H1: Los datos recolectados de las variables, tienen un comportamiento normal.

Tabla 05: Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TOTAL ESTRÉS LABORAL	,149	14	,200*	,928	14	,287
TOTAL DESEMPEÑO DOCENTE	,149	14	,200*	,942	14	,440
Relación con el entorno	,247	14	,021	,944	14	,470
Relación institucional	,252	14	,016	,901	14	,118
Relación pedagógica	,119	14	,200*	,979	14	,968
Relación intrapersonal	,244	14	,023	,930	14	,308

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Al tratarse de una muestra menor a 50, se evalúan los resultados del estadístico Shapiro Wilk, los cuales, la significancia para las ambas variables es > 0.05 , con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta que los datos recolectados de ambas variables, tienen un comportamiento normal. Así mismo se determina que el estadístico a utilizar para evaluar la correlación es R de Pearson.

Análisis descriptivo de las variables:

Tabla 06: Análisis descriptivo de la variable Desempeño docente.

	Malo		Regular		Bueno	
	Fi	%	Fi	%	fi	%
DESEMPEÑO DOCENTE	1	7,1%	3	21,4%	10	71,4%
Relación con el entorno	0	0,0%	4	28,6%	10	71,4%
Relación institucional	1	7,1%	3	21,4%	10	71,4%
Relación pedagógica	1	7,1%	4	28,6%	9	64,3%
Relación intrapersonal	0	0,0%	2	14,3%	12	85,7%

En la tabla 06, se muestran las características sobre los niveles de desempeño docente que posee la población de estudio, donde el 71.4% considera tener un buen desempeño, frente al 21.4% que considera tener algunas dificultades, por lo que consideran que su desempeño es regular y el 7.1% que su desempeño es malo. Porcentajes similares se obtuvieron respecto a la relación con el entorno y la relación institucional. Sin embargo, la relación pedagógica tiene menor porcentaje de docentes que consideran tener un nivel bueno, mientras que el porcentaje mayor en nivel alto lo posee la dimensión relación intrapersonal.

Tabla 07: Análisis descriptivo de la variable Estrés laboral.

	Bajo		Medio		Alto	
	fi	%	fi	%	fi	%
ESTRÉS LABORAL	9	64,3%	4	28,6%	1	7,1%
Nivel fisiológico	7	50,0%	5	35,7%	2	14,3%
Nivel cognitivo – emocional	10	71,4%	3	21,4%	1	7,1%
Nivel conductual	10	71,4%	3	21,4%	1	7,1%

Los resultados expresados en la tabla 07, muestran los niveles de estrés laboral de los docentes de la institución educativa donde se realizó el estudio, en primer lugar, cabe mencionar que la mayoría de los docentes poseen niveles bajos de estrés, sin embargo, los porcentajes de los docentes que poseen estrés en niveles medio y alto, es de 35.7%, cifra que no se puede pasar desapercibida. Cabe mencionar los niveles de cada una de las dimensiones de esta variable, se observa que el nivel fisiológico posee el más alto porcentaje en nivel alto, con 14.3%; mientras que las dimensiones cognitiva-emocional y la conductual, poseen porcentajes iguales en los tres niveles.

A continuación, se presentan los resultados del estudio por cada objetivo planteado:

OG: Identificar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente, durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020.

Ho. No existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020.

Tabla 08: Correlaciones Desempeño docente * Estrés laboral

		DESEMPEÑO DOCENTE	ESTRÉS LABORAL
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	1	-,681**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	14	14
ESTRÉS LABORAL	Correlación de Pearson	-,681**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	14	14

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

En la Tabla 08, se muestra la prueba de correlación de Pearson muestra una significancia $P= 0.007 < 0.01$, lo cual conlleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar que existe relación significativa entre las variables del estudio; por lo tanto, el coeficiente de correlación $R= -0.681$; con lo que se puede determinar que existe una relación inversa – considerable.

OE1: Identificar la relación entre el estrés laboral y la relación con el entorno del docente durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020.

H01. No existe relación significativa entre el estrés laboral y el entorno del docente durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020.

Tabla 09: Correlaciones Desempeño docente * Relación con el entorno

		ESTRÉS LABORAL	RELACIÓN CON EL ENTORNO
TOTAL ESTRÉS LABORAL	Correlación de Pearson	1	-,722**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	14	14
RELACIÓN CON EL ENTORNO	Correlación de Pearson	-,722**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	14	14

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

En la Tabla 09, la prueba de correlación de Pearson muestra una significancia $P = 0.004 < 0.01$, lo cual conlleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar que existe relación significativa entre la variable Estrés laboral y la dimensión relación con el entorno; por lo tanto, el coeficiente de correlación $R = -0.722$; con lo que se puede determinar que existe una relación inversa – considerable.

OE2: Identificar la relación entre el estrés laboral y la relación institucional del docente, durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020.

H02. No Existe relación significativa entre el estrés laboral y la relación institucional del docente, durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020.

Tabla 10: Correlaciones Desempeño docente * Relación institucional

		TOTAL ESTRÉS LABORAL	RELACIÓN INSTITUCIONAL
TOTAL ESTRÉS LABORAL	Correlación de Pearson	1	-,772**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	14	14
RELACIÓN INSTITUCIONAL	Correlación de Pearson	-,772**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	14	14

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

En la Tabla 10, la prueba de correlación de Pearson muestra una significancia $P = 0.001 < 0.01$, lo cual conlleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar que existe relación significativa entre la variable Estrés laboral y la dimensión relación institucional; por lo tanto, el coeficiente de correlación $R = -0.772$; con lo que se puede determinar que existe una relación inversa – considerable.

OE3: Identificar la relación del estrés laboral y la relación pedagógica del docente durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020.

H03. Existe relación significativa del estrés laboral y la relación pedagógica del docente durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020.

Tabla 11: Correlaciones Desempeño docente * Relación pedagógica

		TOTAL ESTRÉS LABORAL	RELACIÓN PEDAGÓGICA
TOTAL ESTRÉS LABORAL	Correlación de Pearson	1	-,604*
	Sig. (bilateral)		,022
	N	14	14
RELACIÓN PEDAGÓGICA	Correlación de Pearson	-,604*	1
	Sig. (bilateral)	,022	
	N	14	14

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la Tabla 11, la prueba de correlación de Pearson muestra una significancia $P= 0.022 < 0.05$, lo cual conlleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar que existe relación significativa entre la variable Estrés laboral y la dimensión relación pedagógica; por lo tanto, el coeficiente de correlación $R= -0.604$; con lo que se puede determinar que existe una relación inversa – considerable.

OE4: Identificar la relación del estrés laboral y la relación intrapersonal del docente, durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020.

H04. No Existe relación significativa entre el estrés laboral y la relación intrapersonal del docente, durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020

Tabla 12: Correlaciones Desempeño docente * Relación intrapersonal

		TOTAL ESTRÉS LABORAL	RELACIÓN INTRAPERSONAL
TOTAL ESTRÉS LABORAL	Correlación de Pearson	1	-,584*
	Sig. (bilateral)		,028
	N	14	14
RELACIÓN INTRAPERSONAL	Correlación de Pearson	-,584*	1
	Sig. (bilateral)	,028	
	N	14	14

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la Tabla 12 la prueba de correlación de Pearson muestra una significancia $P = 0.028 < 0.05$, lo cual conlleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar que existe relación significativa entre la variable Estrés laboral y la dimensión relación intrapersonal; por lo tanto, el coeficiente de correlación $R = -0.584$; con lo que se puede determinar que existe una relación inversa – considerable.

V. DISCUSIÓN

Los hallazgos obtenidos de esta presente investigación demuestran los niveles de estrés laboral y de desempeño docente de los maestros de una institución educativa de Ayabaca, dichos resultados, fueron utilizados para comprobar el grado de relación que pudiera existir entre las variables y las dimensiones.

Respecto al estrés laboral se encontró, que el porcentaje de docentes que poseen un nivel alto de este padecimiento, es bajo (7.1%), esto debe ser preocupante ya que según Cuba, (2019) refiere que el estrés es un malestar o síndrome de reacciones físicas a diversos agentes desfavorables del contexto, siendo una manifestación que aparece cuando las situaciones de la vida se perciben difíciles; por ende, lo ideal es que no exista ni un solo docente con nivel alto de estrés laboral en una institución educativa. Por otro lado, ante la afirmación de Ospina, (2016) quien afirma que el estrés son respuestas que brinda el organismo ante una demanda; por lo tanto, si un solo docente dentro de una institución educativa, padece de estrés laboral en un nivel alto, debe prestársele la atención debida e inmediata.

El diagnóstico que se tiene de la variable desempeño docente, indica que el porcentaje de docentes con un buen desempeño, está por encima del 70%, lo cual se da a entender que en la institución educativa, los docentes cumple profesionalmente, según lo que indica Minedu (2014) en cuanto a desempeño en el área del docente, manifiesta que esta variable en nuestra investigación forma parte de un acuerdo técnico y social entre el Estado, los profesores y la sociedad en torno a las destrezas y habilidades que se desea que cuenten los docentes de todo el país o que se vayan incorporando a ellos en su desarrollo como docente en su carrera profesional, con la intención de generar aprendizajes efectivos en todos los estudiantes que se encuentren a su cargo.

Los resultados correlacionales de las variables de la presente investigación, dieron como resultado que la relación es inversa y bastante considerable, lo cual coincide con los hallazgos de Ochoa, V. (2018), quien en su investigación desarrollada en la ciudad de Arequipa-Perú en el año 2018, demostró que el estrés laboral incide significativamente en el desempeño de los docentes.

En cuanto a la correlación existente entre el Estrés laboral y la dimensión Relación con el entorno, al ser inversa y significativa, esto según Montenegro (2007) al referirse a la relación con el entorno, manifiesta que es la interacción armónica con la comunidad, con la institución, con su aula, dentro de esta dimensión se ven aspectos como el compromiso ciudadano del docente y como lo contextualiza a su desempeño docente, así como permite a los estudiantes desarrollarse cívicamente; todo esto frente a los hallazgos de Díaz, M. (2017), quien es su investigación llega a la conclusión que las mujeres presentan menor índice de estrés laboral durante el ejercicio de su función docente, atribuyéndose esta capacidad a la empatía, propia del género femenino.

En cuanto al segundo objetivo específico, en el cual se identificó que existe relación inversa entre el estrés laboral y las relaciones con el entorno ($R=-0.772$), esto se llega a comprender con la afirmación que realiza Montenegro (2007), en cuanto a las Relaciones Institucionales, donde el docente forma parte del centro educativo, el cual está regido por sus propias gestiones, los materiales proporcionados, las instalaciones, el nivel de participación de los padres o la evaluación y capacitación que se les brinde a los docentes, generará una variable en la enseñanza. Pero que esto puede afectarse debido al estrés laboral, si consideramos que existe un tipo de estrés denominado Fisiológico, el cual es el más frecuente en las personas mostrando malestares físicos como, dolores de cabeza, rigidez muscular, migrañas, ansiedad, dolor abdominal, etc. Estos indicadores fisiológicos evidencian que las personas están estresadas (Otero,2015, p. 54).

Respecto a la relación que existe entre los niveles de estrés laboral y las relaciones pedagógicas ($R=-0.604$) de los docentes de la institución educativa de Ayabaca, da entender que los niveles bajos de estrés laboral se asocian con las buenas relaciones pedagógicas que existen; por lo tanto, estos resultados encuentran coherencia con los argumentos teóricos de la investigación; donde Montenegro (2007) ratifica que la Relación pedagógica, hace referencia al manejo de las técnicas de enseñanza transmitida desde el dominio tanto teórico y práctico de la temática, del mismo modo, la adecuada gestión u organización de su clase; esto no sería posible si el docente manifestara el tipo de estrés conductual, el cual está relacionado con la conducta del individuo (Otero,2015,

p. 54), y se ve reflejado en su accionar ya sea en el ambiente laboral o personal provocados por diferentes tipos de conflictos sin resolver, trayendo como consecuencia problemas interpersonales, debido que las personas pueden responder impulsivamente o tratan de evitar situaciones que ellos crean amenazadoras.

Por último, los resultados de la relación entre el estrés laboral y las relaciones intrapersonales, fue del mismo modo inversa, donde se encuentra una coherencia con la teoría de Cuba, (2019) quien afirma que frente a un estado de estrés se manifiesta el desarrollo del proceso de superación y unos de los factores involucrados es el individual; así mismo Montenegro (2007), determina que las relaciones intrapersonales involucra los pensamientos, motivaciones, relaciones personales, familia, desarrollo personal y que pueden influir en la enseñanza, por ello es fundamental que cuenten con características como la empatía, la tolerancia y flexibilidad para afrontar esos casos y principalmente comprometerse como profesional de la educación.

VI. CONCLUSIONES

Después de analizar los resultados de la investigación, obtenidos por medio de los instrumentos usados para la recolección de datos, se concluye que:

1. El mayor porcentaje de docentes de la institución educativa de Ayabaca, tienen un buen desempeño y niveles bajos de estrés laboral, a pesar del trabajo remoto que realizan debido a la coyuntura del Covid-19.
2. Se concluye que al identificar que existe una correlación inversa - significativa y bastante considerable, se concluye que el buen desempeño de los docentes se asocia al nivel bajo de estrés laboral que presentan estos, es decir que, a menor índice de estrés laboral, mejor desempeño docente.
3. La relación inversa que existe entre el estrés laboral y las relaciones con el entorno ($R=-0.772$), hace que se llegue a la conclusión de que, las relaciones con el entorno serán buenas cuando no exista estrés o sus niveles sean bajos.
4. La relación institucional y los niveles de estrés laboral tienen una relación inversa ($R=-0.772$), lo cual permite concluir que los niveles bajos de estrés laboral se asocian con las buenas relaciones institucionales que existen.
5. Al identificar el tipo de relación que existe entre los niveles de estrés laboral y las relaciones pedagógicas ($R=-0.604$), permitiendo llegar a la conclusión que las buenas relaciones pedagógicas que existen en la institución educativa de Ayabaca, se vinculan a los bajos índices de estrés laboral que presentan los docentes.
6. Los resultados del análisis correlacional entre los niveles de estrés laboral con la dimensión relación intrapersonal ($R=-0.584$), permiten concluir que las relaciones intrapersonales están medianamente vinculadas a los niveles de estrés laboral que presentan los docentes de la institución educativa de Ayabaca.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al órgano central de Educación, como es el MINEDU, desarrollar todas las políticas educativas, mirando también al docente. Considerar la carga socio-emocional que desarrolla este en medio de esta pandemia. Ya que todo generalmente se centra en el estudiante.
2. A las autoridades regionales de educación, se les recomienda, prestar mayor atención a la salud emocional de los docentes, ya que una vez más se demuestra que esta se asocia fuertemente con el buen desempeño de los docentes. Así como garantizar una educación de calidad, basada en adecuadas relaciones pedagógicas con sus docentes, desde el aseguramiento de los niveles bajos de estrés de los mismos.
3. Al director, quien dentro sus objetivos como líder, es conseguir que existan un adecuado clima institucional basado en las buenas relaciones de los docentes con la institución, se le recomienda procurar y/o gestionar un monitoreo periódico de la salud emocional de sus docentes, haciendo alianzas con el MINSA y Ugel.
4. A los docentes que laboran en la institución educativa rural de Ayabaca se les recomienda: Tomar medidas preventivas en pro de su salud emocional en sus labores, con la finalidad de mantener buenas relaciones con su entorno, y que estas no se vean afectadas de manera negativa a causas del estrés. Estar atentos a los cambios que pudieran notar en su relación intrapersonal dado que estos podrían ser producto del estrés laboral que pudieran estar experimentando. Así también evitar las causas que puedan producir estrés y contrarrestarlo a través de del desarrollo de actividades de relajación, fijarse objetivos y fortalecer los niveles de comunicación entre todos los actores educativos. Por último desarrollar acciones coordinadas con su comunidad educativa, fijando proyectos de participación conjunta en la búsqueda de soluciones a los problemas comunitarios; de esta manera fortalecer su rol con la comunidad donde laboran.

REFERENCIAS

- Álvarez, J. (15 de Abril de 2020). El estrés que provoca la enseñanza virtual. La Republica
- Acosta Chávez, M. (2006). Tesis de síndrome de Burnout en los maestros Colegio de Ciencias y Humanidades de la Universidad Juárez del Estado de Durango España (CCH de la UJED), Recuperado de <http://www.upd.edu.mx/librospub/tesismae/sinburnout.pdf>
- Arias, Fidias (2006). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. (5^o. ed.) Caracas - Venezuela: Episteme.
- Ayuso Marente, J. A. (s/f). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. Revista Iberoamericana de Educación, 15.
- BBC News Mundo. (22 de Marzo de 2019). El estrés laboral está causando muchas muertes en el mundo (y cómo afecta a la economía del país). EL DIARIO, págs. 1-16
- Carrillo, E. & Ponce, M. (2019). “Causas que provocan el estrés laboral en los docentes de Educación General Básica de la Unidad Educativa “San Jacinto del Búa Siglo XXI” en el Periodo Académico 2018 – 2019.” (Tesis de posgrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede San Antonio, Santo Domingo, Ecuador.
- Castillo, C. (2018). Relación entre el trabajo colegiado y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria, del distrito Mariano Nicolás Valcárcel - Camaná – 2018. (Tesis de posgrado). Universidad nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa: Perú.
- Ceballos, P., Solorza, J., Marín, N., Moraga, J., Gómez, N., Segura, F., & Andolhe, R. (2019). “Estrés Percibido En Trabajadores De Atención Primaria” .Ciencia y enfermería, 25, 5. Epub 01 de octubre de 2019. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071795532019000100204&script=sci_arttext#B14

- Chávez , C. (2016). El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de Gestión comercial de Elecrosur S.A. en el periodo 2015 (Tesis de grado). Universidad Privada de Tacna
- Cuba, R. (2019). Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo. (Tesis de posgrado). Universidad nacional del centro del Perú, Huancayo.
- Díaz, M. (2017). “Estrés laboral y desempeño docente de instituciones educativas del nivel primario en el distrito de Andamarca – Concepción”. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.
- Esteban (2018) “Tipos de investigación” repositorio institucional de la Universidad Santo Domingo de Guzmán. Recuperado de:
<http://repositorio.usdq.edu.pe/handle/USDG/34>
- García, J. (2016). Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la universidad de cuenca - 2015. Tesis de magister. Universidad de Cuenca, Ecuador.
- Hernández, S. (2010). Metodología de la Investigación. México.
- López, N. y Sandoval, I (s.f). Métodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa. Recuperado de:
http://recursos.udgvirtual.udg.mx/biblioteca/bitstream/20050101/1103/1/Metodos_y_tecnicas_de_investigacion_cuantitativa_y_cualitativa.pdf
- Ministerio De Educación Del Perú (2014). Marco de Buen Desempeño Docente: para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Perú: Minedu. Recuperado de:
<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/309>
- Miguélez (2006) “Validez y confiabilidad en la metodología educativa”. Recuperado de:
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512006000200002
- Monroy A.; Hernández L.; Jiménez M. (2018) Aulas Digitales en la Educación Superior: Instituto Politécnico Nacional. México Recuperado de:
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v11n5/0718-5006-formuniv-11-00093.pdf>

Montenegro, I. (2007). Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. (2ª ed). Colombia: Cooperativa editorial magisterio.

NOTICIAS ONU. (18 de Abril de 2019). NACIONES UNIDAS. Obtenido de NACIONES UNIDAS:

<https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601#:~:text=Los%20accidentes%20laborales%2C%20el%20estr%C3%A9s,relaci%C3%B3n%20al%20bienestar%20f%C3%AAsico%20y>

Ochoa, V. (2018). "El estrés laboral y el desempeño docente de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017". (Tesis de posgrado). Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa, Perú.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (1992). CIE 10. Décima Revisión de la clasificación internacional de las enfermedades. Trastornos Mentales y del Comportamiento. Madrid: Meditor.

Obregón, G. (2019). Propuesta de investigación para la implementación de un Programa de Activación Física para disminuir el Estrés Laboral en docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH). (Spanish). Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores,7,1-27. Recuperado de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=4&sid=3b693b21-5e2c-4362-bf86-bc8125f5d108%40pdc-v-sessmgr01&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=139571862&db=eue>

Ospina, A. (2016). Síntomas, niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en una muestra de estudiantes masculinos y femeninos de una institución de educación superior militar: análisis comparativo. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Colombia, Bogotá.

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=0ahUKEwid0-6m7jZAhXP21MKHUUfB2AQ6AEIPDAE#v=onepage&q&f=false>

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

Rodríguez, R. Rivas S. (2011) Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout). MEDICINA SEGURIDAD del trabajo.Scielo: España recuperado de:

<http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>

Zavaleta, H. (2018). Estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de:

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24039>

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Tabla 13. Operacionalización de la variable Estrés Laboral.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDIDA
V1 Estrés laboral	El estrés laboral es el la respuesta física y emocional que es ocasionado por las exigencias del trabajo, cuando estas no corresponden a lo cotidiano o sobrepasa de las capacidades y las destrezas de un trabajador para poder enfrentar los requerimientos no coinciden con las expectativas organizativa de una empresa. (OIT, 2016).	Está compuesto por 32 Ítems en el cual se tomó las respuestas y la variable estrés laboral tomando en cuenta sus dimensiones, como son: nivel fisiológico, nivel cognitivo-emocional y nivel conductual.	Nivel Fisiológico Nivel Cognitivo - Emocional Nivel Conductual	- Fisiológico (1,2,3,4,5,6,7, 8,9,10) - Cognitivo y Emocional (11,12,13,14,15,16, 17, 18) - Conductual (19,20,21,22,23,24,25 26,27,28,29,30,31,32)	Intervalo: Es el que define la unidad de medida, para que después le agregue un número dependiendo a la variable. (Merli, 2011)Se usa ítems tipo Likert.

Tabla 14. Operacionalización de la variable Desempeño Docente.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDIDA
V2: Desempeño docente	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. Montenegro (2007)	Está compuesto por 32 Ítems en el cual Se tomó las respuestas 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.	Relación con el entorno Relación institucional Relación pedagógica Relación intrapersonal	-Entorno (1,2,3,4,5,6) -Relación institucional (7,8,9) -Pedagogía (10,11,12,13,14, 15,16,17,18) -Intrapersonal (19,20,21,22,23,24)	Intervalo: Es el que define la unidad de medida, para que después le agregue un número dependiendo a la variable. (Merli, 2011) Se usa ítems tipo Likert.

Elaboración propia

Tabla 15: Anexo 4. MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA
TÍTULO: “ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DURANTE LA EDUCACIÓN REMOTA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RURAL DE AYABACA PIURA”

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
¿Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente en los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020?	GENERAL: Identificar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente, durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020.	GENERAL: Ho. No existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020. Hg: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020	Variable 1: Estrés laboral	Nivel Fisiológico Nivel Cognitivo - Emocional Nivel Conductual	Métodos: Teóricos. Análisis y síntesis Diseño: No experimental, transeccional, Correlacional
PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN: 1. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la relación con el entorno del docente durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020?	ESPECÍFICOS: 1. Identificar la relación entre el estrés laboral y la relación con el entorno del docente durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020.	ESPECÍFICAS: H01. Existe relación significativa entre el estrés laboral y el entorno del docente durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020.	Variable 2: Desempeño docente	Relación con el entorno	

2. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la relación institucional del docente, durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020?	2. Identificar la relación entre el estrés laboral y la relación institucional del docente, durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020.	H02. Existe relación significativa entre el estrés laboral y la relación institucional del docente, durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020.		Relación institucional Relación pedagógica Relación intrapersonal	Muestreo: Muestra censal 14 docentes
3. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la relación pedagógica del docente durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020?	3. Identificar la relación del estrés laboral y la relación pedagógica del docente durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020.	H03. Existe relación significativa del estrés laboral y la relación pedagógica del docente durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020			
4. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la relación intrapersonal del docente, durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020?	4. Identificar la relación del estrés laboral y la relación intrapersonal del docente, durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020.	H04. Existe relación significativa entre el estrés laboral y la relación intrapersonal del docente, durante la educación remota de los docentes de una institución educativa rural de Ayabaca Piura 2020			

Elaboración Propia

Cuestionario del Estrés Laboral

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 en desacuerdo

4=De acuerdo

5= Completamente de acuerdo

ITEMS	Valoración				
	1	2	3	4	5
Nivel fisiológico					
1. ¿Presenta dolor en el pecho cuando está ansioso o preocupado?					
2. ¿Se siente angustiado o inquieto (a) lo largo del día?					
3. ¿Tiene dolor muscular al estar ansioso y cansado?					
4. ¿Se despierta con desgano y cansancio al iniciar el día?					
5. ¿Tiene dolores de cabeza?					
6. ¿Presenta falta de apetito?					
7. ¿Tiene dolores estomacales?					
8. ¿Manifiesta mareos (durante) el día?					
9. ¿Siente dolores en las articulaciones sin mayor motivo?					
10. ¿Tiende a enfermarse con frecuencia?					
Nivel cognitivo – emocional					
11. ¿Se preocupa de forma excesiva?					
12. ¿Presenta dificultades para concentrarse y entender?					
13. ¿Se le dificulta mantener la atención cuando retroalimenta al estudiante mediante la llamada telefónica?					
14. ¿Pierde la memoria, sin motivo?					
15. ¿Se le dificulta encontrar soluciones a los problemas?					
16. ¿Tiene cambios de humor constantemente, está irritado?					
17. ¿Ha disminuido su autoestima?					

18. ¿Presenta aumento de la susceptibilidad respecto a eventualidades?					
Nivel conductual					
19. ¿Sus relaciones interpersonales son poco comunicativas?					
20. ¿Siente hiperactiva (agitación motora) al momento de realizar actividades?					
21. ¿Sufre de comer en exceso?					
22. ¿Siente saciarse rápidamente?					
23. ¿Consume tabaco, alcohol u otras sustancias?					
24. ¿Cuándo se siente mal de salud, se automedica?					
25. ¿Existen conflictos familiares que no le permiten trabajar?					
26. ¿Presenta conductas de evitación?					
27. ¿Manifiesta conductas de aislamiento en el trabajo remoto que está desarrollando?					
28. ¿Tiene conductas de retirada social (aislamiento social)?					
29. ¿Últimamente tiene absentismo laboral? , Es decir no participa del trabajo remoto					
30. ¿Percibe que hay un aumento de quejas (por padres o estudiantes) por su trabajo?					
31. ¿Considera que ha ido disminuyendo su rendimiento laboral?					
32. ¿Tiene conflictos laborales de manera recurrente?					

Ficha técnica del cuestionario de Estrés

Ficha técnica	Estrés Laboral
Nombre	Ficha del cuestionario del Estrés laboral
Autor	Otero, J. (2015)
Adaptado	Helvia Rosita Marigorda Olmedo
Administración	Individual
Duración	25 minutos
Objetivo	Evaluar el nivel de Estrés laboral

Dimensión I: Nivel fisiológico: 10 ítems.

Dimensión II: Nivel cognitivo - emocional: 8 ítems.

Dimensión III: Nivel conductual: 14 ítems.

Teniendo un total de 32 ítems.

Baremos del cuestionario de Estrés

Baremo	Bajo	Medio	Alto
Estrés laboral	32 - 74	74 - 106	106 - 160
Nivel fisiológico	10 - 23	23 - 36	36 - 50
Nivel Cognitivo - emocional	8 - 18	18 - 29	29 - 40
Nivel conductual	14 - 32	32 - 51	51 - 70

Instrumento de Desempeño docente

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
Relación con el entorno					
1. Interactúa con su comunidad a través de iniciativas en la solución de problemas. (ejm. problemas de conectividad con el estudiante)					
2. Se interesa por los problemas de su comunidad. (Que se están presentando dentro de este contexto de distanciamiento)					
3. Busca soluciones efectivas en educación ambiental y/o social (frente los problemas de su comunidad), a través de propuestas educativas.					
4. Genera propuestas factibles que pueda ser llevada a cabo por la comunidad. En este contexto de distanciamiento					
5. Participa en la solución de los problemas de la comunidad (social, ambiental, etc).					
6. Interactúa con su comunidad a través de iniciativas en la solución de problemas relacionados con la educación de los alumnos, en este tiempo de Educación remota					
Relación institucional					
7. Se interesa y diseña proyectos ambientales y/o sociales dentro de la institución.					
8. Lleva a cabo proyectos diseñados o actividades adicionales como Plan Lector, Municipios escolares, Escuela de Padres en este tiempo de Educación remota.					
9. Se involucra en los problemas de su institución. (en el contexto de la pandemia)					
Relación pedagógica					
10. Se interesa y conoce a sus estudiantes. (desarrolla conversaciones de tipo socio emocionales, que van más allá de la retroalimentación en función de la sesión de aprendizaje)					

11. Orienta al estudiante cuando presenta dudas. (se interesa para que todo lo escuchado en la radio por el alumno quede entendido)					
12. Orienta al estudiante cuando observa que no entiende lo explicado en clases (de la Estrategia Aprendo en Casa)					
13. Contextualiza las experiencias de aprendizaje de la estrategia Aprendo en Casa a su realidad educativa					
14. Las experiencias presentadas en la Estrategia Aprendo en Casa se adaptan a las necesidades del estudiante de su contexto o comunidad					
15. Hace uso de los recursos de la institución de manera eficiente. (ha prestado computadoras, por ejemplo)					
16. Trabaja acorde a los recursos que la institución le ofrece. (servicio de impresión de fichas para ampliar la información)					
17. Contextualiza a su realidad las sesiones de la Estrategia Aprendo en Casa)					
18. Considera que Las sesiones de clase se caracterizan por ser innovadoras frente a esta situación de Educación remota.					
Relación intrapersonal					
19. Se autocapacita periódicamente en gestión social					
20. Se capacita con el fin de entender las costumbres de su comunidad					
21. Mejora el contenido de sus clases realizando capacitaciones en función del nuevo contexto de Educación remota					
22. Mejora permanentemente sus habilidades sociales					
23. Se actualiza como parte del crecimiento profesional					
24. Se actualiza y prepara en el uso de tecnologías educativas. Se encontró preparado en el uso de tecnologías educativas en esta Educación a Distancia					

Ficha técnica del cuestionario de Desempeño docente

Ficha técnica	Desempeño docente
Nombre	Ficha del cuestionario del Desempeño docente
Autor	Montenegro (2015)
Adaptado	Helvia Rosita Marigorda Olmedo
Administración	Individual
Duración	25 minutos
Objetivo	Evaluar el nivel del Desempeño docente

Dimensión I: Relación con el entorno: 6 ítems.

Dimensión II: Relación institucional: 3 ítems.

Dimensión III: Relación pedagógica: 9 ítems.

Dimensión IV: Relación intrapersonal: 6 ítems.

Teniendo un total de 24 ítems.

Baremos del cuestionario de Desempeño docente

Baremo	Malo	Regular	Bueno
Desempeño Docente	24 - 53	54 - 78	79 - 120
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

Validez por juicio de expertos



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Luis Arturo Llacsahuanga Granadino**, con DNI N° 02792971, Magister en Investigación y Docencia, de profesión Licenciado en Educación, desempeñándome actualmente como Director Designado en la Institución Educativa "Jorge Basadre", en la ciudad de Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación de los cuestionarios de **Estrés Laboral** y **Desempeño docente**, para la realización de la Investigación titulada: "**Estrés Laboral y el Desempeño Docente durante la Educación Remota En Una Institución Educativa Rural De Ayabaca Piura 2020**", cuya autora es la Lic. **Helvia Rosita Marigorda Olmedo**, con DNI: 02896539.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.



Cuestionario de Estrés Laboral	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Cuestionario de Desempeño Docente	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 23 días del mes de octubre de Dos mil veinte.

Mgr. : Luis Arturo Llacsahuanga Granadino
 DNI : 02792971
 Especialidad : Biología y Química
 E-mail : luchollq1971@gmail.com





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Ana Consuelo Yovera Espinoza** con DNI N° **02886053**, Magister en DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA, de profesión Licenciada en Educación, desempeñándome actualmente como Docente en la Institución Educativa “Enrique López Albuja”, en la ciudad de Piura y Docente de Pre grado en la Universidad César Vallejo – Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los cuestionarios de **Estrés Laboral** y **Desempeño docente**, para la realización de la Investigación titulada: “**Estrés Laboral y el Desempeño Docente durante la Educación Remota En Una Institución Educativa Rural De Ayabaca Piura 2020**”, cuya autora es la Lic. **Helvia Rosita Marigorda Olmedo**, con DNI: **02896539**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario de Estrés Laboral	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Cuestionario de Desempeño Docente	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 23 días del mes de octubre de Dos mil veinte.

Mgtr. : Ana Consuelo Yovera Espinoza
 DNI : 02886053
 Especialidad : Historia y Geografía
 E-mail : anayoes@hotmail.com





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Winner Agurto Marchán**, con DNI N° 40673760, Magister en Ingeniería en análisis de datos, mejora de proceso y toma de decisiones, de profesión Ingeniero de sistemas, desempeñándome actualmente como Docente metodólogo de investigación en la Universidad César Vallejo – Lima Norte.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación de los cuestionarios de **Estrés Laboral** y **Desempeño docente**, para la realización de la Investigación titulada: **"Estrés Laboral y el Desempeño Docente durante la Educación Remota En Una Institución Educativa Rural De Ayabaca Piura 2020"**, cuya autora es la Lic. Helvia Rosita Marigorda Olmedo, con DNI: 02896539.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario de Estrés Laboral	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Cuestionario de Desempeño Docente	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 23 días del mes de octubre de Dos mil veinte.

Mgr. : Winner Agurto Marchán,
DNI : 40673760
Especialidad : Ingeniero de sistemas
E-mail : wagurtom@ucvvirtual.edu.com