



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Estrés y desempeño laboral en docentes de las  
instituciones educativas, Tambopata, Madre de Dios,  
2022**

**AUTORA:**

Ballon Rengifo, Flor del Maria ([ORCID: 0000-0002-1404-3373](https://orcid.org/0000-0002-1404-3373))

**ASESOR:**

Mg. Salazar Hernández, Freddy Marlon ([ORCID: 0000-0001-6520-5259](https://orcid.org/0000-0001-6520-5259))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedico de manera especial a mis padres y familia ya que son lo más importante que tengo en esta vida, ser siempre mi principal motivo y los formadores de lo que ahora soy como persona, que sin sus consejos su amor y su cariño no habría llegado hasta donde estoy.

**Agradecimiento:**

En primer lugar, agradecer a Dios por permitirme tener esta experiencia en la universidad, gracias a todas las personas que hicieron posible esta tesis, que me permitió convertirme en un profesional. Asimismo, agradezco a quienes leen este apartado por permitirme vivir experiencias inolvidables.

## INDICE DE CONTENIDOS

<b>Dedicatoria</b> .....	ii
<b>Agradecimiento:</b> .....	iii
<b>Índice de tablas</b> .....	v
<b>Resumen</b> .....	vi
<b>Abstract</b> .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA .....	30
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	30
3.1.1 Tipo de Investigación.....	30
3.1.2 Diseño de Investigación .....	30
3.2. Variables y Operacionalización.....	31
3.3. Población, Muestra y Muestreo .....	31
3.3.1 Población .....	31
3.3.2 La muestra .....	32
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
3.5. Procedimientos .....	34
3.6. Método de análisis de datos .....	35
3.7. Aspectos Éticos.....	35
IV. RESULTADOS.....	36
V. DISCUSIÓN .....	41
VI. CONCLUSIONES .....	45
VII. RECOMENDACIONES .....	46
REFERENCIAS.....	47

## Índice de tablas

<b>Tabla N 1.</b> Relación entre el estrés y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas Tambopata, Madre de Dios – 2022 .....	p.33
<b>Tabla N 2.</b> Relación entre cansancio emocional y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Tambopata - Madre de Dios- 2022.....	p.33
<b>Tabla N 3.</b> Relación de despersionización y el desempeño laboral en las instituciones educativas, Tambopata, Madre de Dios – 2022.....	p.34
<b>Tabla N 4.</b> Relación de la realización personal y desempeño laboral de las instituciones educativas, Tambopata, Madre de Dios 2022.....	p.35

## Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar el nivel de relación entre el estrés y el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas, Tambopata, Madre de Dios – 2022. La investigación es de tipo básica, diseño no experimental de tipo correlacional y con nivel relacional, la muestra del estudio fueron 300 docentes, la técnica empleada para la obtención de la información fue la encuesta, para ello se aplicó como instrumento de recolección de datos el cuestionario. Las conclusiones fueron: el estrés y el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas, Tambopata, Madre de Dios – 2022, existe una correlación significativa Rho de Spearman es 0,120 y se corrobora la hipótesis general, el cansancio emocional y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas, Tambopata, Madre de Dios, existe correlación significativa Rho de Spearman es 0,086 y se corrobora la primera hipótesis específica, la despersonalización y el desempeño laboral en las instituciones educativas, Tambopata, Madre de Dios – 2022.

**Palabras clave:** estrés, desempeño laboral, instituciones

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the level of relationship between stress and job performance in teachers of educational institutions, Tambopata, Madre de Dios - 2022. The research is of a basic type, a non-experimental design of a correlational type and with the study sample was 300 teachers, the technique used to obtain the information was the survey, for which the questionnaire was applied as a data collection instrument. The conclusions were: stress and work performance in teachers of educational institutions, Tambopata, Madre de Dios - 2022, there is a significant significant Spearman's Rho is 0.120 and the general hypothesis is corroborated, emotional exhaustion and work performance in the teachers of educational institutions, Tambopata, Madre de Dios, there is a significant correlation Spearman's Rho is 0.086 and the first specific hypothesis, depersonalization and job performance in educational institutions, Tambopata, Madre de Dios - 2022 is corroborated.

**Keywords:** stress, job performance, institutions

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el trabajo de los docentes, es muy exigente, pues abarca un alto grado de dedicación y compromiso al saber que están formando nuevos valores para las futuras generaciones, justamente ante ello, es que se visualiza la importancia de la pedagogía, porque de alguna manera genera importantes experiencias de aprendizajes (Mora, 2017). En consecuencia, es fundamental, e importante valorar el trabajo y el desempeño de los docentes a nivel nacional, pues a través de esa valoración es que ellos mejoran la calidad educativa que brindan a sus alumnos (Paz, 2020).

Al haberse entendido que el trabajo del docente es muy delicado y que abarca grandes grados de responsabilidad, es inherente la formación del estrés, dentro del desempeño de las labores del docente, ello en virtud de los trabajos y las actividades que desempeña a diario, además de los problemas externos al ámbito laboral, como lo familiar y sus propias particularidades (Martínez, 2019). Justamente ante esta afectación sustancial es que existen muchos estudios respecto a las consecuencias que trae esta enfermedad en los docentes, ya que, según las estadísticas laborales, un aproximado de muertes causadas por este mal, bordean las 7500 personas que fallecen a diario a causa de esta enfermedad silenciosa en todo el mundo. (OMT, 2019).

El estrés, es una enfermedad que casi todo el mundo ha experimentado, siendo no muy notable en algunas, pues el reflejo en general no se manifiesta a nivel corporal (en sus inicios), sin embargo, quedó claro que de no advertir el cuadro de estrés atravesados es muy probable que la situación empeore, y amerite revisión médica urgente (NIMH, 2020). El estrés se desemboca con una característica particular, esto es, la tensión a nivel físico y la tensión a nivel psicológico y emocional, que genera que la persona que lo padece se sienta en todo momento nervioso y frustrado (MedlinePlus, 2021). Como si fuera poco, la llegada de la pandemia provocada por el Covid-19, y las medidas que el estado dispuso para sobrellevar el confinamiento y generar el distanciamiento social, generaron el cierre de la posibilidad de ejercer la labor pedagógica presencial, por lo que el nuevo modo de estudio y aprendizaje se encajó vía online mediante las plataformas virtuales. (Ozamiz,



Dosil, Picaza, & Idoiaga, 2020). Estos nuevos lineamientos de docencia y aprendizaje, dejaron al descubierto brechas sociales que sufre el estado, respecto a la tecnología y al acceso de internet y capacidad de los alumnos en diversos lugares del mundo, del país y de las regiones del Perú, provocando en los docentes sensaciones de frustración al no poder llegar de la misma forma hacia sus alumnos (Tacca & Tacca, 2019).

En el contexto Internacional, en México, en un estudio realizado en el estado de Tamaulipas, el estrés en docentes durante la pandemia, tiene muchas causas, la primera de ellas, es el cambio de actividades realizadas con frecuencia, y el segundo, la utilización de herramientas virtuales en tiempos de trabajo exhaustivos. (Villafuerte, 2020). El encierro por confinamiento fue el tercer factor detonante, y logró distancia la interacción personal entre el alumno y el maestro, dejando más casada la comunicación eficaz, se conoce que la convivencia entre seres humanos y el confinamiento por la pandemia, no solo provocó el estrés en docentes sino en todos los seres humanos (Cortés, 2021).

En el contexto nacional, mediante un estudio realizado, las probabilidades de estrés en docentes, eran mayores al 80%, en todos los casos presentados en áreas de evaluación psicológica y estadísticas proporcionadas por el órgano especializado (INEI, 2021). En su mayoría, los docentes experimentan cambios de emociones, frustración, incompetencia, falta de resiliencia, malos hábitos sedentarios, entre otros, produce lo que hoy se conoce como agotamiento psicológico, que provoca la pérdida de defensas y deja vulnerable a los docentes para contraer cualquier enfermedad (Robinet y Pérez, 2020).

En el contexto, local, a través de una encuesta realizada en el departamento de Madre de Dios, se alcanzaron a encontrar la siguiente información de 416 docentes, el 62.8 % cumplen una labor importante en la región, el 70,3% accede a la tecnología de manera parcial, el 65.8% sufre cuadros de estrés, y el 40.3 % son personas vulnerables al covid-19 (MINEDU, 2020).

Es por ello que nos encontramos en la necesidad de analizar este aspecto, por ello, el problema general es; ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones Educativas, Tambopata, Madre de Dios-2022?, mientras que los problemas específicos

son: a) ¿Cuál es la relación entre cansancio emocional y el desempeño laboral en docentes de la Instituciones Educativas, Tambopata, Madre de Dios – 2022?; b) ¿Cuál es la relación entre despersonalización y el desempeño laboral en las Instituciones Educativas Tambopata – Madre de Dios 2022?; c) ¿Cuál es la relación entre realización personal y desempeño laboral de la Instituciones Educativas Tambopata – Madre de Dios – 2022?

La justificación de nuestra investigación, en el ámbito metodológico, se realizó una investigación correlacional transversal con una muestra universal de 300 docentes que actualmente laboran en el distrito de Tambopata en Madre de Dios, para el cual se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Como justificación social tiene una gran relevancia social, ya que las afectaciones físicas y psicológicas causadas por el estrés en los docentes de tal manera que inciden en el desempeño laboral, incidiendo en su autoestima y su valoración personal, es un problema principal en el quiebre del desarrollo pedagógico donde no solo afecta la salud de los docentes, sino también su forma de enseñanza y al analizarlo no solo solucionaremos el problema en las instituciones educativas, sino servirá como ejemplo de aplicación en diversas instituciones educativas.

Como justificación teórica, se determina que existe una gran escasez de información respecto a la problemática, y es por ello que el presente proyecto busca resolver conflictos de interpretación y generar una certeza y seguridad sobre las consecuencias del estrés y cómo repercute en el desempeño de los docentes instituciones educativas, Tambopata, Madre de Dios – 2022.

El objetivo general de nuestra investigación es; Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas, Tambopata, Madre de Dios – 2022, y los objetivos específicos son: a) Determinar la relación entre el cansancio emocional y el desempeño laboral en docentes de la Instituciones Educativas, Tambopata, Madre de Dios – 2022; b) Determinar la relación entre despersonalización y el desempeño laboral en las Instituciones Educativas Tambopata – Madre de Dios 2022; c) Determinar la relación entre realización personal y desempeño laboral de las Instituciones Educativas Tambopata – Madre de Dios – 2022.

Por otro lado la hipótesis general es: Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas, Tambopata, Madre de Dios – 2022, mientras que las hipótesis específicas son: a) Existe relación significativa entre el cansancio emocional y el desempeño laboral en docentes de la Instituciones Educativas, Tambopata, Madre de Dios – 2022; b) Existe relación significativa entre despersonalización y el desempeño laboral en las Instituciones Educativas Tambopata – Madre de Dios, 2022; c) Existe la relación significativa entre realización personal y desempeño laboral de la Instituciones Educativas Tambopata – Madre de Dios – 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En este apartado vamos a trabajar de manera sintetizada los antecedentes investigados en la presente, tanto en el ámbito Nacional, Local e internacional, de la manera que se detalla a continuación:

A nivel nacional, en el Perú, especialmente en la ciudad de Lima, se realizó una investigación donde el objetivo principal era determinar la relación entre Síndrome de Burnout y estilos de vida en docentes durante el tiempo de la pandemia, utilizando una metodología cuantitativa, bajo un diseño experimental de tipo correlacional y con corte transversa, analizando una muestra de 120 participantes, generando como resultados, que se puede observar la correlación inversa y numéricamente importante entre la forma de vida y síndrome Burnout quedando al descubierto que aproximadamente por un  $p < .001$  y un  $\rho = -.461$ ; en base a las conclusiones obtenidas; el 69,6% de los maestros enfocados en la salud demuestran un nivel medio de síndrome de Burnout, el 42% manifiesta el mejor estilo de vida, dejando al descubierto que hay relación inversa de estudio lo que determina que si a diferencia llevamos y fijamos un estilo diferente es decir saludable podría superar cuadros de ansiedad y estrés en maestros de instituciones educativas (Valverde, 2021).

De la misma forma en Lima, en una investigación se determinó la conexión entre ellas mismas variables producto del tema en concreto, donde en la Institución educativa dentro del distrito de Comas, Lima. Donde el autor logró utilizar un método descriptivo, bajo un enfoque cuantitativo, en un diseño no experimental, para lograr analizar utilizó una muestra de 52 maestros del colegio de dicha ciudad, empleando al cuestionario como técnica e instrumento principal evidenciando dentro de los resultados una conexión inversa  $-0.87$ , donde se verifica que la hipótesis es la correcta (Vásquez, 2020).

Como si fuera poco en el departamento del Cusco, se estudió una tesis para obtener el grado de licenciado con el ánimo de verificar el objetivo del estudio del estrés laboral y observar de qué manera afecta el desempeño de los maestros, dentro de un colegio ubicado en el departamento del Cusco,

utilizando una metodología mixta, es decir cualitativo y cuantitativo, en un diseño descriptivo ejecutando el cuestionario como técnica e instrumento quedando como resultados que la escala ED-6 a 51 de profesores utilizan la encuesta para obtener el nivel de estrés, aunado a ello se obtuvo dentro de los resultados que existen correlación entre ambas variables, donde Rho de Spearman de 0.000, verificando que la hipótesis planteada al principio era la correcta (Valverde, 2021).

En el ámbito local, en Madre de Dios, se realizó una investigación para obtener el grado de licenciado, cuyo objetivo es observar y determinar la relación entre las mismas variables materia de estudio, dentro de una Institución N° 52000005, bajo el nombre de Nuestra Señora de las Mercedes, en Madre de Dios, donde utilizaron una metodología con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de tipo aplicado y básico, donde obtuvieron como resultados que si existe relación entre las variables Rho - 0,233 y p-valor 0,001, por lo que se determinó que la hipótesis nula (Collantes, 2021).

Por su parte, en una institución educativa amazónica de Madre de Dios, se tuvo como finalidad verificar si el síndrome de Burnout genera cambios en el desempeño y trabajo educacional de docentes de una universidad amazónica, donde las variables tanto síndrome de burnout y el desempeño de los maestros, utilizando una metodología correlación y descriptiva, y aplicando la recolección de datos se obtuvo como resultado un coeficiente de validez de 0.80 y un coeficiente de confiabilidad de 0.84. Por lo que se llegó a la conclusión que si el síndrome de burnout si afecta notablemente el desempeño de los maestros dentro de la Universidad Amazónica (Avendaño, 2017).

Finalmente, en una investigación de la I.E Boca Colorado, Madre de Dios, donde se tuvo como objetivo buscar la relación entre el desempeño del maestro y la tutoría que se ejerce en la educación secundaria de la institución en mención, se utilizó una metodología de descriptiva, correlacional de tipo básico y un diseño no experimental, donde obtuvieron como resultados que la hipótesis que se ejerció al inicio es nula y específica (Ccothuanca, 2020). En el ámbito internacional, en el País de Venezuela en un artículo científico,

debido a la emergencia sanitaria provocada por la pandemia, se tuvo como objetivo, conocer factores que inciden en la calidad de vida de los docentes de nivel secundaria, desarrollándose bajo una metodología cuantitativa, donde como muestra se eligió aleatoriamente a 10 docentes de dicha institución, encontrándose como resultado que la calidad de vida sufre constantes alteraciones positivas y negativas en los docentes, debido a los problemas de estrés laboral y las satisfacciones individuales que se obtienen ejerciendo la docencia (Zazueta, García, Del León, y Verdín, 2021).

Del mismo modo, en España, en un estudio publicado en una revista indexada, se tuvo como objetivo principal determinar cuáles fueron los factores que incidieron en la ansiedad y estrés de los docentes de educación en el tiempo del covid-19, donde se utilizó un estudio de exploración y se aplicó encuestas a online a una muestra de 251 docentes, generando como resultados una gran percepción de ansiedad y estrés en los profesores y profesoras de nivel educativo de España, debido a la ansiedad y estrés que causan el miedo del contagio por covid-19 (Said, Marcano, y Garzón, 2021).

Asimismo, en Guatemala, en un estudio y análisis donde la finalidad fue encontrar cuál es la situación que produce estrés en el área laboral y como está incide en el desempeño de los docentes dentro de 3 entidades organizacionales del factor educación en guatemalteca, donde se utilizó una metodología de tipo explicativa con un diseño que no necesariamente es experimental donde se aplica en la IE en mención, utilizando una escala muy conocida como lo es la apreciación del estrés, EAE, siendo el tema principal el entorno empleador, donde mediante una muestra de 55 profesores, resultó que el nivel de estrés alcanzó un aproximado de 82%, a diferencia del 45% que se encontró en un nivel bajo, y se concluye que el estrés incide de todas maneras en el desempeño de cualquier individuo es especial un docente (Ramírez, 2018).

Como base teoría de acuerdo a las 2 variables, estrés laboral, y desempeño laboral en los maestros, aduciendo al estrés laborales una actitud y riesgo que las personas adquieren en base a un ambiente hostil dentro del factor laboral, donde existen circunstancias que no se pueden controlar (Mussin, 2020). Además, se, señala que el estrés dentro del trabajo genera la falta del

rendimiento, una acción involuntaria, enfermedades psicológicas y físicas, pudiendo conllevar a una baja laboral (Robalino, 2019).

Síndrome de desgaste profesional en psicopedagogos que desempeñan el rol de acompañantes personales no docentes y acompañantes externos en escuelas primarias del área metropolitana de Buenos Aires en el período 2020.

Otras entidades señalan que es “el cúmulo de emociones tanto mentales como, fisiológica, cognitiva y de conducta de los trabajadores en base a diversos criterios negativos del entorno laboral. Del mismo modo, El Instituto Americano de Estrés determina que este proceder es muy particular y adquiere distintos cambios de acuerdo a los hechos que se susciten, en base a que diversos cambios pueden tornarse alterables para un ser humano a diferencia de otros que pueden ser como motivación, cabe destacar que depende mucho del nivel emocional en el que se encuentren.

La palabra estrés deriva del latín stringere, que significa apretar, cerrar, comprimir. El término fue utilizado por primera vez en el siglo XVII, por Robert Hooke, en el campo de la Física, y se relacionó con una sobrecarga que insidió en una estructura física estática. Posteriormente, en los siglos XVIII y XIX, la palabra estrés se asoció al concepto de fuerza, esfuerzo y tensión.

La palabra estrés se popularizó después de la Segunda Guerra Mundial, cuando se realizaron estudios en soldados supervivientes, ya que el concepto de estrés estaba estrictamente relacionado con estos contextos de grandes esfuerzos y alta tensión. Sin embargo, no fue hasta la década de 1960 cuando se iniciaron los estudios sobre el estrés, centrados en el contexto laboral y familiar. (Rodríguez, 2011)

La investigación sobre el estrés cobró fuerza a partir de los estudios de Hans Selye (1907-1982), endocrinólogo canadiense que investigó a fondo las reacciones orgánicas de los individuos que se enfrentan a eventos estresantes. Hans Selye se basó en los estudios de los fisiólogos Bernard y Canon sobre el equilibrio interno del organismo y observó en sus pacientes que, independientemente de la enfermedad, tenían los mismos síntomas: dolor, trastornos digestivos, pérdida de apetito y de peso. (Zúñiga, 2019)

Hans Selye (1965; 1974) denominó al fenómeno del estrés como Síndrome de Adaptación General, definido por el autor como "una respuesta inespecífica del organismo ante cualquier demanda". Así definido, este síndrome consiste en un conjunto de reacciones del organismo ante situaciones que requieren esfuerzos del individuo para su adaptación. (Zúñiga, 2019)

En la década de 1990, se aclaró que el estrés consiste, básicamente, en una reacción del cuerpo humano, que reúne componentes físicos y/o psicológicos, y que es "causada por cambios psicofisiológicos que ocurren cuando la persona se enfrenta a una situación que, de una u otra manera, la irrita, la asusta, la excita o la confunde, o incluso la hace inmensamente feliz". En concreto, "el estrés emocional es una reacción compleja y global del organismo, en la que intervienen componentes físicos, psicológicos, mentales y hormonales, que se desarrolla por etapas".

Así, el estrés consiste en un proceso complejo experimentado por el ser humano, y comprende elementos bioquímicos, físicos y psicológicos, que se desencadenan según la interpretación que el individuo hace de los estímulos internos y externos, es decir, de los eventos estresantes. Se produce un desequilibrio en la homeostasis interna<sup>4</sup> del organismo, lo que indica la necesidad de una respuesta adaptativa para la conservación de su vida.

El restablecimiento del equilibrio y la necesidad constante de adaptarse a los cambios que se producen en el entorno exigen la movilización de la energía física, mental y social. El estrés se establece cuando se produce un evento de desarmonía entre la capacidad del individuo para seguir y adaptarse a estas transformaciones, lo que genera un desequilibrio en el organismo.

Hay tres aspectos importantes para comprender mejor el estrés. En primer lugar, el estrés se caracteriza por la alteración del equilibrio corporal, lo que implica en un proceso psicofisiológico de excitación del organismo. En segundo lugar, está la manifestación de un comportamiento de la persona ante una situación de conflicto, en la que no sabe cómo resolverlo, lo que desencadena síntomas físicos y psicológicos. Por último, los eventos estresantes son las causas de la reacción de estrés en el organismo, y pueden ser externos o internos.



Los eventos externos consisten en condiciones ambientales o situaciones vividas, como: crisis económica, desempleo, competencia exagerada, exceso de trabajo, enfermedad y muerte en la familia y problemas afectivos en general. Pero no todos los acontecimientos externos son negativos, una boda o un ascenso, requieren cambios y adaptación por parte del individuo, y pueden caracterizarse como positivos para la persona. Los eventos internos están relacionados con las características personales del individuo y su forma de percibir el mundo: sentimientos, creencias, valores, patrones de comportamiento, vulnerabilidades, entre otras percepciones construidas socioculturalmente.

Hay que tener en cuenta que el estrés no sólo implica daños para la salud del organismo, ya que a niveles moderados puede considerarse positivo para el crecimiento humano. Sin embargo, el estrés es un proceso funcional y está relacionado con "la necesidad de aumentar el ajuste adaptativo, de volver al estado de equilibrio, de recuperar la homeostasis inicial, o los recursos que la persona tiene que gastar para afrontar las demandas". (Patlán, 2019).

Todas las personas experimentan varias situaciones generadoras de estrés a lo largo de su vida y evitarlas es humanamente imposible. Sin el acceso a eventos estresantes, el ser humano perdería su capacidad de adaptación en relación con el entorno en el que vive. De este modo, el estrés se considera positivo en la medida en que proporciona crecimiento intelectual y emocional. Selye (1965; 1974) se refiere a dos aspectos del estrés: el eustrés y el distrés. El estrés se relaciona con los aspectos positivos del mismo, es decir, con aquellos que aportan beneficios a la persona ya que le motivan a afrontar situaciones de adaptación. La angustia se asocia a los aspectos negativos, cuando el estrés se produce en cantidades excesivas y/o durante largos periodos, siendo perjudicial para la salud, ya que pueden provocar síntomas y desencadenar enfermedades orgánicas y psicosomáticas. (Zuñiga, 2019).

Del mismo modo, se explica que el estrés dentro del ambiente laboral nace en base a una presión fuerte dentro del ambiente laboral, Guzmán (2017) nos dice que el estrés en el trabajo es un procedimiento que muestra diversos

comportamientos como el enojo, rabia, ansiedad y tensión (Robbins & Coulter, 2020). De esa forma la OMS, explica que esto se podrá medir en base a la evaluación del estrés, como el clima, la estructura, el liderazgo etc, considerando que todos se encuentran bajo un ambiente de trabajo (Torres, 2017).

Se sostiene que el estrés, cada vez se acrecienta y desarrolla afecciones en la población, sin embargo, los autores dejan claro que ello no solo es a nivel colectivo sino a nivel personal, genera traumas mentales y en la salud que reflejan en problemas sociales (Cortés, 2021), del mismo modo, es casi inevitable no padecer de estrés, incluso se encuentra comprobado que existen algunos trabajos que generan más estrés que otros, tal y como lo reflejan los trabajos bajo presión, que finalmente desencadena en perjuicio mental, físico, generando desequilibrios en el desempeño del trabajador. Este desenfreno se puede advertir en diversos escenarios de la vida, y bajo ciertas circunstancias, dentro de la familia, el hogar y el trabajo (Martínez, 2019).

Aunado a ello, la OMS, sostiene que el estrés, es un cúmulo de sensaciones al accionar negativamente, mediante el cual el trabajador hace frente a situaciones que desembocan en síntomas de estrés, generando complicaciones en la organización, contiendas laborales, y fuertes riñas institucionales (Martínez, 2019). De la misma forma, un cuadro grave de estrés, responde a exigencias que van más allá de lo que se conoce y de las habilidades o conductas que el trabajador pueda presentar, justamente ello genera que el trabajador no responda correctamente en el puesto de trabajo asignado (Cortés, 2021).

La psicología manifiesta diferentes orientaciones del estrés, para comenzar se refiere al estímulo, que genera el estrés en la parte física y humana, que genera respuestas negativas dentro de las conductas de los seres humanos afectando respuestas laborales (Paz, 2020), del mismo modo, ello puede afectar negativamente las relaciones laborales, pues el trabajo grupal se ve mermado causando problemas no solo en la organización sino también a nivel físico y mental. Desde dichas perspectivas se recomienda a las organizaciones a tomar en cuenta posibles conductas negativas, intentado

quitar de raíz personas que perjudican, no como un mal elemento sino como una forma de ayuda al trabajador que se ve perjudicado justamente por el trabajo que desempeña (Arias, 2012). Finalmente, se establece que este tipo de reacciones surgen cuando los trabajadores no pueden desarrollarse libremente en el puesto de trabajo, es decir no existe una adaptación, y el organismo comienza a florar situaciones de estrés, y otras enfermedades que generan cambios bruscos en la conducta de los seres humanos (Sandín, 2003).

Dentro de las teorías de estrés, existen 3 teorías sumamente fundamentales, con interés de analizar, entre ellas se tiene a la teoría psicológica, la misma que influye en la capacidad mental y social, vulnerando la salud y el aspecto físico, dejando puertas abiertas a las enfermedades en todas sus formas (Arias, 2012). Del mismo modo, tenemos a la teoría social, mediante el cual, dichas conductas negativas no solo afectan a nivel personal al trabajador, sino que afecta el entorno, familiar amical, que se ve perjudicado con dichos comportamientos dañinos a la población (Cortés, 2021). Finalmente nos encontramos en la teoría industrial, la misma que ha generado estrés en trabajadores donde se han visto en la disyuntiva de ser reemplazados por maquinarias industriales que pueden hacer el trabajo por ellos, dejando puertas de empleos cerrados a muchos trabajadores desencadenando estrés (Patlán, 2019).

El estrés, es una reacción a diversas sensaciones negativas que lo provocan, esto como se repitió puede interferir en el desempeño de los trabajadores y más aún en los docentes que están en contacto directo con estudiantes y alumnos que tienen un tiempo para aprender, dejando al docente adaptarse a cambios paralelos a los alumnos, con problemas físicos, y ambientales. A veces los estresores externos, como los ruidos provocan niveles de estrés, lo propio con los cambios bruscos de temperaturas que de alguna manera influyen en los niveles de estrés.

Se sostiene que existen 3 fases del estrés, la fase de alarma, mediante el cual se refiere a la adrenalina que expulsa el organismo y que genera inquietud en diversas situaciones, así mismo la segunda fase es la resistencia, a través del cual las hormonas se acrecientan causando que el

corazón palpita más rápido de lo normal, generando complicaciones a nivel corporal como reacción a estímulos negativos, finalmente la fase de agotamiento, mediante el cual dichos estímulos han mermado a nivel psicológico y corporal generando la aparición en muchos casos de muerte. Se expresa que los síntomas del estrés. Se agrupan en 2 caminos. A nivel emocional, donde se ven perjudicados las conductas y comportamientos, el carácter, la personalidad, generando mal humor, dentro del entorno familiar, social y laboral, y los síntomas a nivel físico que influye en alteraciones físicas que manifiestan enfermedades tanto mentales como corporales (Arias, 2012). Se considera que es una reacción que afecta diversos niveles, lo físico, lo mental y con la sociedad, donde en muchas oportunidades los empleadores no son capaces de observar con detenimiento que es lo que ocurre con los trabajadores, dejando que el nivel de estrés se agudice y que cause perjuicios más graves (Robbins & Coulter, 2020).

Los síntomas más frecuentes son los que alteran los niveles emocionales en el ser humano, como el miedo, la ansiedad, desórdenes alimenticios, pensamientos extraños entre otros, existen 2 niveles, el nivel funcional u orgánico; el mismo que presenta dolores de pecho, taquicardias, mareos, cansancio entre otros, y el nivel motor u observable; el mismo que causa agotamientos, presiones, inmovilidad, entre otros; cabe resaltar que estas condiciones hacen que el cuerpo comience a presentar diversas actividades negativas que desencadenan otros padecimientos.

Algunos factores como las innovaciones tecnológicas, la competencia globalizada y el desempleo estructural han intensificado la presión por los resultados en las organizaciones. Los trabajadores están constantemente cargados, necesitan resolver conflictos, tener mayor productividad, desarrollar actividades diversificadas, estar siempre mejorando y, además, conciliar el trabajo con la vida personal.

Estos cambios en la sociedad influyen en la mayoría de las organizaciones y en todos los niveles jerárquicos. El alto nivel de exigencia de la vida moderna

demanda de los trabajadores una gran capacidad de adaptación física, mental y social, en consecuencia, las personas están expuestas a situaciones conflictivas, ansiedad y descontrol emocional. (Vidal, 2019)

El estrés ofrece riesgos para la salud y el bienestar psicosocial del individuo. La mayoría de las enfermedades psicosomáticas se han asociado al estrés laboral. El entorno de trabajo, la estructura jerárquica y las relaciones interpersonales que se establecen contribuyen a aumentar los niveles de tensión y estrés entre los trabajadores. Las pérdidas generadas por el estrés del trabajador se extienden a la organización, con un descenso del rendimiento, una elevada rotación, absentismo y acoso moral en el trabajo.

El estrés laboral es un problema al que se enfrenta la sociedad porque muchos de los factores que conducen al estrés están asociados al contexto laboral. Los eventos estresantes pueden estar directamente relacionados con la organización, la práctica profesional y las relaciones interpersonales que en ella se establecen, así como también pueden tener una relación indirecta, cuando los eventos personales y familiares afectan el desempeño del trabajador.

El estrés, "a través de la acción de sus agentes estresores, conducirá al trabajador una serie de conflictos entre sus expectativas y la realidad del entorno organizacional, interfiriendo en su relación con el trabajo, llevándolo a un inevitable sufrimiento psíquico" (Moreira, 2021). Si este sufrimiento psíquico se intensifica o permanece durante mucho tiempo, provocará las enfermedades psíquicas patógenas o más graves.

Cuando el entorno de trabajo se percibe como amenazante para el trabajador, resulta ser un impedimento para que el individuo se realice profesional y personalmente. El estrés laboral viene determinado por la percepción negativa que tiene el trabajador al enfrentarse a las condiciones de trabajo. Las definiciones de estrés laboral están relacionadas con el sentido de ajuste, adaptación, ya sea en la relación individuo - entorno laboral, o en la demanda - recursos, lo que resulta en un estado de desequilibrio.

Como ya se ha mencionado, el trabajo no solo influye negativamente en la

salud y el bienestar de los trabajadores, ya que "puede proporcionarnos un propósito y darnos sentido a la vida, así como darnos una identidad, autoestima, apoyo social y recompensas materiales". Esto ocurre cuando el entorno de trabajo proporciona al trabajador: exigencias óptimas, grado razonable de autonomía, clima organizativo armonioso y recompensas adecuadas a su esfuerzo. (Moreira, 2021).

Sin embargo, si las condiciones de trabajo se caracterizan por las altas exigencias, los plazos ajustados, la falta de autonomía y los conflictos interpersonales, contribuirán sin duda al desarrollo del estrés y de los problemas de salud, entre cuyos mecanismos patógenos se encuentran: reacciones emocionales (ansiedad, depresión, hipocondría y alienación), cognitivas (pérdida de concentración, dificultad para memorizar e incapacidad para aprender cosas nuevas, ser creativo y tomar decisiones), conductuales (abuso de drogas, alcohol y cigarrillos, comportamientos destructivos y autodestructivos, rechazo a buscar o aceptar tratamiento, prevención o rehabilitación) y fisiológicas (disfunción neuroendocrina e inmunológica).

Por lo tanto, se ha comprobado que el estrés laboral perjudica al trabajador, una vez que afecta negativamente a su salud física y mental, e igualmente a la organización, debido a la disminución de la productividad, el aumento del absentismo, la rotación, las bajas por enfermedad y los certificados médicos. Del mismo modo, la prevención y el tratamiento de los problemas emocionales y del estrés pueden ser muy ventajosos para la empresa, ya que, al mejorar la calidad de vida de los trabajadores, se produce un aumento de la productividad, así como una disminución del absentismo y la reducción de los costes médicos (Patlán, 2019).

Las reacciones de estrés son naturales y necesarias para la vida, eustress, sin embargo, en algunas circunstancias pueden llegar a ser perjudiciales para el funcionamiento del cuerpo humano, distress. No se puede negar que el estrés ha sido considerado como uno de los grandes problemas de la

modernidad. La sociedad está en un proceso constante de cambio, y el profesor necesita responder a las expectativas de la sociedad (Moreira, 2021).

La necesidad de adaptación del profesional de la educación a diversas demandas ha contribuido a que el trabajo del profesor sea una fuente de estrés. Los autores destacan el aumento de las investigaciones en las últimas décadas sobre el estrés en los profesores, y que la función de un profesor implica en un papel muy activo y complejo. Corroborando esta afirmación, existen varios estudios, sólo en los últimos años, que han evidenciado altos niveles de estrés en los profesores de Educación Básica Regular.

Las situaciones que contribuyen a la aparición del estrés entre los profesionales de la enseñanza en la educación básica, en particular en los profesores, son las siguientes: exigencias excesivas en cuanto a la alta productividad; necesidad de participar en numerosos congresos; capacitaciones; concursos y los gastos que ello conlleva; falta de uniformidad en el modelo de currículos e informes exigidos por las agencias de financiación y por las propias instituciones; necesidad de trabajar por la noche y en domingos y festivos en trabajos que requieren más atención, escribir artículos, preparar materiales, etc.; reuniones demasiado largas; alumnos poco preparados con gran dificultad para cumplir los requisitos; alumnos que se niegan a comprar libros o artículos de investigación en otras bibliotecas y quieren que el profesor les proporcione copias de los textos; alumnos que no saben escribir, tecnología moderna a la que el profesor se ve obligado a adaptarse; aulas inadecuadas; falta de equipamiento (retroproyector, data show, ordenadores, etc.) para las clases; salarios bajos; contratos que exigen dedicación exclusiva; preocupación por la jubilación; además de otras fuentes de estrés de carácter personal.

En la práctica profesional hay muchas situaciones que contribuyen a la aparición del estrés. Moreira (2017), investigó el estrés laboral en los profesores y los principales eventos estresantes encontrados fueron: las malas condiciones de trabajo, el cobro excesivo por los resultados, la incertidumbre sobre la carga de trabajo, la dificultad en la evaluación de los

alumnos y en la gestión del tiempo, la postura y la desvinculación de los alumnos, el horario de trabajo, la baja remuneración, la falta de incentivos y elogios y los problemas personales del profesor. En una investigación similar, Mussin (2020), observó algunos eventos estresantes relacionados con las características del trabajo docente y de la institución, tales como: "falta de respeto de la dirección, exceso de trabajo, presión para el aumento de la productividad, burocracia; falta de respeto de los alumnos, demasiados alumnos en el aula, falta de reconocimiento de la institución y competitividad" (Moreira, 2021)

El oficio de profesor llega a existir en una temporalidad de aceleración permanente en busca de productividad y competencia. En el caso de los profesores, según los resultados de la investigación realizada por Hernández (2021), las patologías por estrés se manifiestan cuando los profesores no pueden conciliar su vida personal con la excesiva carga de sus actividades laborales y la doble jornada. En esta investigación, los principales hechos estresantes observados fueron el aumento del número de actividades delegadas a los profesores, tanto en el desempeño de las funciones docentes como administrativas, realizadas de forma concomitante, y las pocas perspectivas de crecimiento.

Hernández (2021), realizó una encuesta con 50 profesores y observaron que el nivel de estrés puede asociarse a la elevada carga de trabajo semanal, lo que confirma la relación directa de que a mayor jornada laboral mayor estrés. Velásquez (2022) informó que la jornada laboral invade la vida privada, donde el tiempo de ocio del profesor se hace cada vez más pequeño, y el trabajo comienza a influir negativamente en el individuo, provocando un desgaste físico y emocional.

Velásquez (2022) realizó un estudio con profesores y concluyó que el desgaste profesional influye negativamente en la calidad de vida. En este estudio se identificaron factores de riesgo relacionados con la percepción de la calidad de vida, como la sensación de sobrecarga de trabajo, el agotamiento físico y la intensa necesidad de descanso. Entre las variables, se observó que los profesores que no estaban casados o en una unión estable y del sexo femenino presentaban una peor calidad de vida y un mayor



agotamiento.

En una encuesta realizada por Moreira (2017) en su estudio, el 43% de los profesores participantes presentaron un índice de estrés. Los principales acontecimientos estresantes fueron: el exceso de actividades, la excesiva burocracia, las exigencias relacionadas con la alta productividad científica, los alumnos poco preparados o con grandes dificultades, la indisciplina de los alumnos y los conflictos de relación entre compañeros de trabajo.

Además de la enseñanza, el profesor realiza actividades relacionadas con la investigación y preparación de clases, incluyendo también actividades administrativas, lo que hace que su trabajo sea más diversificado y complejo. Son obligaciones inherentes al cargo en una Institución Educativa, pues el docente tiene la obligación de presentar al estudiante los fundamentos e innovaciones del área que imparte, además de ampliar todos los conocimientos ya consolidados, también necesita seguir el desarrollo científico (Moreira, 2021).

Según Velásquez (2022), "frente a las nuevas concepciones de la enseñanza y a las innovaciones metodológicas que surgen para posibilitar la formación de un nuevo perfil profesional, el profesor de educación se encuentra en un momento desafiante ante el cual no puede intimidarse". Sin embargo, según los autores, los diversos retos de la práctica docente están relacionados con la falta de preparación técnica y científica para la enseñanza, la falta de formación continua y los cambios recientes en el ámbito de la educación.

Estos desafíos contribuyen al aumento de la sobrecarga de trabajo y exigen que el docente establezca un compromiso ético y político con la educación; el profesional aún necesita investigar, producir conocimiento, actualizarse y capacitarse constantemente; debe tener conocimiento del proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación, de las innovaciones tecnológicas, y conocer la realidad política, económica y social del contexto educativo.

El profesor tiene la importante responsabilidad de formar ciudadanos, además de críticos comprometidos, deben estar capacitados para el mercado laboral, cada vez más exigente. Pero esta necesidad de estar siempre actualizados y formados genera sobrecarga de trabajo para los profesores.

El profesor tiene una función esencial para la sociedad moderna, sin embargo, ante tantos problemas y desafíos, este profesional puede presentar dificultades para ofrecer una enseñanza de calidad, también porque "las consecuencias de la modernidad afectan al hacer científico y al modelo educativo. En consecuencia, el gran número de cambios repercute en el trabajo de los profesores y dichos cambios pueden repercutir en su salud" (Hernández, 2021). De este modo, los profesores se estresan, enferman y se desmotivan con su trabajo.

El profesor, ante los retos, se ve obligado a cambiar su metodología y sus planes de enseñanza. Sin embargo, el sistema educativo no siempre puede seguir el ritmo acelerado de todas estas transformaciones sociales y, con el tiempo, esta desincronización puede convertir la enseñanza en un espacio de enfermedad. De ahí la importancia de pensar en estrategias para reducir los factores de estrés y su impacto en la salud y el bienestar de los profesores. Hay que considerar que el bienestar y la salud de los docentes también aportan beneficios a la institución educativa a través de ganancias en la calidad de la enseñanza y la productividad de los docentes (Hernández, 2021).

Dentro de las consecuencias, son las actitudes negativas que influyen en el desempeño laboral, es por ello que existen indicadores, creados por importantes personalidades que inventariaron la evaluación del estrés, fácilmente conocido como "BURNOUT", que, a su vez, presenta una variedad de dimensiones, como el Cansancio emocional, la misma que refiere a la poca productividad de la mente. También, está la Despersonalización, la misma que presenta actitudes introvertidas en las personas, que no permiten una comunicación eficaz en el ambiente laboral, y la realización personal, la misma que permite al trabajador expresarse negativamente de sí mismo, Obteniendo un nivel de autoestima muy baja (Cortés, 2021).

En cuanto a la variable desempeño laboral del docente, se establece que los maestros, manejan una gran responsabilidad de enseñanza, que hace que los maestros preparen sus clases con antelación y en base a preparación, apoyando indudablemente el crecimiento de los alumnos. Actualmente en él

Perú, en el Ministerio de Educación se creó la el “Marco del buen desempeño docente”, donde los profesores son reconocidos en base a los resultados y a los niveles que presenten sus alumnos dentro de la institución y su comunidad, estudiando la gestión institucional y pedagógica (MINEDU, 2020).

Se define también, como las conductas de un trabajador que son básicamente evaluadas por la organización y el empleador. De la misma forma, se indica que las habilidades blandas en un trabajador actualmente son mucho más importantes debido a los niveles de estrés que las personas presentan. Dentro de los elementos que representa el desempeño laboral, es el ambiente exterior que rodea al trabajo, en el caso concreto al docente, el mismo que al verse en niveles de estrés, y al no obtener salida de ello, baja ampliamente el desempeño al momento de ejecutar sus labores, ello se debe a los niveles de estrés que el propio trabajo y el ambiente crean (Hernández, 2021).

Dentro de las teorías, se encuentran la teoría de la motivación, la misma que genera la creación de muchas, y múltiples logros y niveles de satisfacción personal, que a la larga se relaciona con la organización y que mejora notablemente el desempeño laboral; del mismo modo se encuentra la teoría de la finalidad, la misma que hace referencia a los objetivos y las metas que se desean lograr a través de la primera teoría es decir la motivación (Patlán, 2019). Existe una última teoría la de McClelland, la misma que obtiene la superación en 3 aspectos, el logro, que son los objetivos, y las finalidades que se obtienen en base a esfuerzos y resultados; como segundo aspecto encontramos al poder, que es la capacidad de persuadir a las personas considerándolas fundamentales, dentro del entorno laboral. Finalmente, el aspecto de afiliación, es las ganas de seguir perteneciendo a la organización y genera oportunidades a los demás.

El desempeño laboral del docente que es objeto de esta tesis, ello se refiere al trabajo pedagógico situado en un contexto práctico. Otro enfoque de esta categoría la define como un valor de mercado en un contexto de plusvalía, que se manifiesta por la venta o el intercambio de fuerza de trabajo, haciendo de la enseñanza una mercancía en una lógica capitalista. Este texto adopta

el concepto de trabajo como una praxis interactiva expresada por la movilización del conocimiento. (Cortés, 2021)

Es habitual escuchar a la gente decir que ser profesor es una vocación. En realidad, son profesionales de la enseñanza. Ante esta realidad, la docencia se muestra como un trabajo, que requiere una preparación específica para su ejercicio y unos conocimientos y habilidades para su desempeño. Velásquez (2022), se opone a esta idea vocacional de la enseñanza, ya que discrepa de la visión no profesional de la misma: La afirmación, bastante habitual y extendida, de que a enseñar se aprende enseñando refleja esta visión no profesional, es decir, no es necesario estar preparado para ser profesor, porque se trata de una actividad práctica para la que no se requieren conocimientos específicos, sino experiencia y vocación.

El desempeño laboral no es simplemente la transformación de un objeto o situación en una cosa, porque representa la propia transformación del sujeto a través del trabajo. Un profesor que lleva varios años ejerciendo la docencia no realiza su actividad laboral de forma aislada, sino que realiza algo de sí mismo y de su identidad que lleva, a su vez, las marcas del trabajo con una estrecha relación entre la existencia de la actuación profesional basada en su cultura, ideas e intereses.

Velásquez (2022), destaca la importancia de una formación práctica en el trabajo, cuando señalan que, en la profesión docente el aprendizaje del trabajo pasa por una escolarización más o menos larga cuya función es proporcionar a los futuros trabajadores conocimientos teóricos y técnicos preparatorios para el trabajo. Pero, aun así, rara vez ocurre que esta formación teórica no tenga que complementarse con la formación práctica, es decir, con la experiencia directa del trabajo. Esta experiencia es de duración variable y gracias a ella el trabajador se familiariza con su entorno y asimila progresivamente los conocimientos necesarios para realizar sus tareas. En otros oficios, el aprendizaje concreto en el puesto de trabajo adopta la forma de una relación entre un aprendiz y un trabajador experimentado, como ocurre cada vez más ahora con la implantación de nuevos planes de formación para profesores.

La perspectiva histórica del trabajo docente, según la concepción de

Velásquez (2022), señala que los profesores no eran sólo instrumentos útiles en la mano del Estado para transmitir su ideología y asegurar el mantenimiento de sus intereses. También actuaron en su propio nombre, creyendo que, al promover la valorización de la educación, estaban dando valor a su función social y a su estatus profesional. Al convertirse la escuela en un instrumento privilegiado de estratificación y movilidad social, los profesores están investidos de un gran poder, ya que, al tenerlas llaves del ascenso social, actúan simultáneamente como agentes culturales y políticos. El autor presenta cuatro grandes corrientes que defiende: Los profesores que adoptan las visiones de los controladores sociales, cumpliendo la función de ideólogos oficiales basados en un discurso de adhesión al Estado; el segundo engloba a los que son innovadores y críticos; el tercero implica a los profesionales orientados a asumir la tarea de elaborar un cuerpo de conocimientos y saberes para legitimar la profesión, asumiendo una militancia pedagógica; La cuarta y última corriente incluye a los profesores sin opción deliberada, la mayoría que, al carecer de un discurso propio, vulgarizará las propuestas pedagógicas, asimilando los ideales dominantes(Hernández, 2021).

Los debates sobre el trabajo docente tienen como referencia la noción de que los profesores son profesionales. Estas discusiones examinan el análisis de la Sociología de las Profesiones, presentando las características para la identificación de la profesión tradicional, que son: una actividad profesional es intelectual; es aprendida y no se basa en la rutina; es práctica; su técnica puede ser enseñada; tiene organización interna y está motivada por el hecho de querer el bien común.

El trabajo del profesor es la enseñanza, y muchas veces ésta es vista como una ocupación secundaria en relación a su actividad laboral principal centrada en la producción; al estar subordinado a la esfera de la producción, su misión se restringe a la preparación para el mercado laboral y los agentes escolares son considerados trabajadores improductivos, ya sea desde el punto de vista de la reproducción de la fuerza de trabajo necesaria para mantener el capitalismo o como agentes de reproducción cultural (Robbins y Coulter, 2020).

Para contradecir el fragmento recién expresado, Robbins y Coulter (2020), plantean el argumento de que el trabajo docente es una de las herramientas para entender las transformaciones de la sociedad del trabajo, basándose en cuatro tesis:

La revolución de los servicios ha superado a la revolución industrial. Hay una creciente demanda de servicios, debido al estilo de vida, especialmente a la movilidad de las personas del campo a los centros urbanos, que requiere una diversidad de servicios, profesiones y, en consecuencia, trabajadores, mientras que hay una retracción de la demanda de trabajadores relacionados con los bienes materiales;

La aparición de la "sociedad del conocimiento". Los profesionales del grupo de servicios ocupan puestos importantes, crean y controlan los conocimientos teóricos, técnicos y prácticos necesarios para las innovaciones y la gestión del crecimiento cognitivo;

Evolución de las profesiones y de las actividades burocráticas racionales, hay una integración de los conocimientos formales en el ámbito de la gestión social, como el uso de las estadísticas y de diversos instrumentos de medición, las teorías del comportamiento.

Trabajo interactivo: entender que las personas no son un medio o un fin del trabajo, sino la centralidad del proceso de trabajo interactivo.

La última tesis aporta la especificidad de la enseñanza, poniendo el foco en la dimensión humana en el trabajo interactivo, eje defendido en este trabajo de investigación. En un contexto de transformación de la sociedad del trabajo, es importante prestar atención a los datos que se presentan a continuación.

El impacto de la enseñanza en la sociedad no se limita sólo a las variables económicas, sino que refleja la renovación de las funciones sociotécnicas, la distribución y el intercambio de conocimientos y habilidades entre los miembros de la sociedad. Robbins y Coulter (2020, p.52), entonces, presentan la relación de la escolarización con las interacciones en el espacio educativo: Ahora, la escolarización se apoya básicamente en las interacciones cotidianas entre profesores y alumnos. Sin estas interacciones, la escuela no es más que un enorme cascarón vacío. Pero estas interacciones

no se producen de cualquier manera: al contrario, están arraigadas y estructuradas en el proceso del trabajo escolar y, sobre todo, en el trabajo de los profesores sobre y con los alumnos. En definitiva, la escolarización presupone, históricamente, la construcción e institucionalización de un nuevo campo de trabajo, la enseñanza escolar, dentro del cual los anteriores modos de socialización y educación serán modelados, abolidos, adaptados o transformados en función de los dispositivos propios del trabajo de los profesores en la escuela

Los profesores forman parte de un grupo ocupacional que desarrolla su trabajo en instituciones en las que ocupan posiciones subordinadas y están sometidos a diversas formas de control burocrático y administrativo, por lo que se enfrentan a claros límites en el logro de la autonomía y el autocontrol. Entre las formas de control destacan las mediaciones, que dan lugar a la intervención de la institución en las relaciones con los sujetos. En la lógica del control, el trabajo en la educación se manifiesta con técnicas pedagógicas de planificación por objetivos e instrucciones; estas formas estereotipadas de diagnóstico y evaluación son modelos de las empresas, generalmente adoptadas por las organizaciones como técnicas de administración con división de las funciones de gestión y enseñanza (Martínez, 2019)

A modo de demostración del intercambio ejercido por los profesores y sus compañeros, se presentan como referencias las características básicas de este proceso.

Competencia. El profesor recibe una formación inicial, siendo una formación específica que le capacita técnicamente en un campo determinado.

La vocación. El significado del término profesión está vinculado a la idea de fe, centrada en la dimensión religiosa.

La independencia. Los profesores son autónomos, aunque a veces de forma parcial. La legislación permite la participación de los padres y los alumnos en la gestión de las escuelas.

La autorregulación. El grupo de profesores no tiene un código de ética, ni mecanismos para juzgar a sus compañeros y resolver conflictos, aunque respetan las normas morales (Martínez, 2019).

La comprensión de la labor docente en la enseñanza implica el análisis de

las condiciones materiales y subjetivas a las que están sometidos los sujetos. La falta de estas condiciones interfiere significativamente en la calidad del trabajo. ¿Sería correcto definir la labor docente como una tarea simplemente intelectual? ¿Qué definiría, entonces, la naturaleza de la labor docente? Según Saviani (1994), citado por Martínez (2019), una posibilidad es entenderlo como perteneciente al ámbito del trabajo inmaterial. Una característica es la no dicotomía entre producción y consumo que existe en las instituciones educativas. La otra es, por ejemplo, la formación a distancia, que aporta el carácter de objetivación.

Estos aspectos aquí esbozados, inherentes al profesional de la enseñanza, también fueron analizados en el imaginario social como una actividad independiente de las leyes del mercado de trabajo, la ideología construida en torno a la labor docente, legada por las sucesivas generaciones, afirmaba la capacidad de todos los profesores para realizar su propio trabajo y para preparar a otros que les sucederían. Socialmente, proporcionó la configuración de un marco de atributos que distinguía la actividad docente de otras profesiones, convirtiendo al profesor en una mezcla de profesional liberal y funcionario. Esta actividad podía proporcionar a los sujetos que la desarrollaban la posibilidad de percibirse a sí mismos como vinculados a una existencia no mercantilizada (lo hago porque me gusta, no porque lo necesito) y con la certeza de que, políticamente, estaban vinculados a intereses colectivos y no partidistas. (Robinet y Pérez, 2020)

Según la autora, la incapacidad del sistema educativo para hacer frente a las nuevas necesidades y a las diversidades materiales y culturales planteadas por la población puso en el punto de mira las representaciones sociales constituidas en torno al trabajo docente, poniendo de manifiesto la dificultad de la profesión docente en su redefinición de rol. En ocasiones, la enseñanza se convierte en la alternativa de inserción en el mundo laboral.

En un contexto de empleabilidad, se asume que los profesores de educación en instituciones privadas están preocupados por la falta de formación pedagógica, estando disponibles para participar en los cursos, presentando en un primer instante la "pseudo oposición" para las discusiones educativas, que se combina con el aprendizaje de los estudiantes como una posible



garantía de permanencia en la institución.

Además de esta preocupación por la empleabilidad, se presta atención a la relación epistemológica y pedagógica del trabajo docente, centrándose en la enseñanza como objeto central de esta profesión, una acción situada. El estudio del conocimiento de cómo enseñar y las imbricaciones de esta compleja actividad se basan en la ergonomía y la cognición situada (Cortés, 2021). En este aspecto, la interacción profesor-alumno se configura en la naturaleza epistemológica y didáctica. En la dimensión epistemológica, la labor docente se considera un campo de conocimiento específico. La interacción de los sujetos del proceso de enseñanza-aprendizaje con el propio conocimiento permite que surja más conocimiento. A su vez, los factores relacionados con la dimensión didáctica y pedagógica están vinculados a los objetivos educativos de la formación humana y a los procesos metodológicos de transformación del sujeto y de apropiación del conocimiento.

Los estudios de Arias (2012), presentan tres dimensiones epistemológicas que sustentan el trabajo docente, como son el trabajo como principio educativo, la práctica política y la práctica pedagógica. La primera dimensión expresa la práctica productiva como producción humana en la relación entre sujetos; la práctica política se refiere a las implicaciones de la educación dentro de la comunidad y en la formación de la ciudadanía. La dimensión de la práctica pedagógica se relaciona con el aprendizaje expresado a través de la formulación del conocimiento cotidiano.

Las dimensiones epistemológicas explícitas sólo se legitiman cuando el profesional "moviliza sus competencias en función de un proyecto que tiene un significado para él, al que da sentido" (Arias, 2012). Para alcanzar la competencia, es necesario que el profesional dé sentido a su trabajo. La competencia es inseparable de la motivación, porque siempre está ligada a la situación significativa formulada por el sujeto. "Un profesor trabaja, por tanto, con y sobre seres humanos" (Arias, 2012, p.83), añadiendo las características psicológicas, adaptando su práctica pedagógica a las necesidades y al perfil del alumno.

Cuando se aborda la problemática del trabajo docente, se asume que,

aunque estos profesionales están cualificados en sus áreas específicas, existe una cierta "falta de preparación" y/o ingenuidad de los mismos para la enseñanza y el aprendizaje. Se parte de la base de que la enseñanza puede ser ejercida por profesionales que, por el mero hecho de saber hacer bien su trabajo, automáticamente también sabrán enseñar.

Un aspecto relevante a analizar se refiere a la reconfiguración del trabajo docente, debido al agotamiento de la práctica tradicional de enseñanza y aprendizaje, imponiendo rupturas en procesos complejos que requieren compromisos ético- políticos y la reorganización de los conocimientos y saberes del profesor.

No hay lugar para la espontaneidad o el acomodo. El profesor debe recuperar la dimensión del deseo, la firmeza de que su trabajo vale la pena, de que es necesario cambiar. El profesor debe recuperar el sentido que el trabajo tiene para sí mismo. Es legítimo pensar en el significado que el trabajo del profesor tiene para los alumnos. Pero también entenderán cuando el profesor hace algo que no tiene sentido para ellos, que no les implica personalmente, que les convierte en un cuerpo sin alma en el aula. Esto será posible en la medida en que el profesor sea llamado al ejercicio de su autonomía intelectual, al disponer de un espacio para su enseñanza (Arias, 2012).

El trabajo docente como praxis transformadora apunta a la producción de un entorno educativo integral y emancipador, exigiendo del profesional docente la integración de una doble formación como señala Hernández (2021).

El trabajo de este profesional requiere la integración de una doble formación: el campo disciplinar del conocimiento de su área específica de enseñanza; y, del saber enseñar, campo teórico/práctico de la mediación pedagógica del aprender a conocer. Las intervenciones educativas del profesional de la enseñanza, por ser prácticas situadas en un contexto intersubjetivo, se configuran en la dinámica de la relación dialéctica del saber y el hacer, es decir, de la teoría y la práctica.

Los profesores tienen la tarea de articular los contenidos a desarrollar, la metodología, la gestión del aula, la relación profesor-alumno, la planificación, los recursos didácticos y el proceso de evaluación en la actividad docente.

La articulación de los elementos necesarios para el trabajo docente tiene como función pedagógica la gestión de la asignatura, es decir, la enseñanza de los contenidos, poniendo de manifiesto un conjunto de operaciones y rutinas de la vida cotidiana del profesor. Existe una dinámica entre el profesor, el sujeto y el alumno, en la que la educación constituye un acto instructivo y formativo, por lo que la gestión del sujeto en un contexto situado está impregnada de autonomía, adquiriendo una connotación moral y ética (Cortés, 2021). El profesor - educador -docente enseña contenidos y, al mismo tiempo, forma al alumno, identificando una "dialogicidad democrática en situaciones de prácticas formadoras de ciudadanía" (Cortés, 2021).

Zuñiga (2019), señala el metaconocimiento como una alternativa al trabajo, que aquí se centra en la actividad docente, presentando un papel importante en la imagen de sí mismo. El metaconocimiento se define como el "conocimiento que el sujeto tiene de sus propios conocimientos y capacidades, de su forma de actuar" (Arias, 2012). De hecho, es el conocimiento que tiene el profesor de lo que sabe hacer. Permite al profesional gestionar y movilizar sus propios conocimientos e interpretarlos, lo que da lugar a la reflexividad que forma parte del profesionalismo. Es en el desprendimiento en relación con el momento de la acción que se conoce o se autoconoce, haciendo posible, entonces, a partir de ahí, transformarlo. Para entender el trabajo docente en la educación es necesario considerar las tensiones y contradicciones en el lugar donde se piensan, discuten, analizan e implementan sus acciones. Este desarrollo es una elaboración social que surge de las actividades de un gran número de sujetos individuales y colectivos. Al tratarse de una obra humana, puede analizarse mediante tres enfoques, como sugiere Sandín (2003)

El trabajo docente como actividad. Como cualquier obra humana, se considera inicialmente una actividad, con una finalidad determinada, que actúa sobre cualquier material para transformarlo mediante el uso de técnicas. Enseñar es actuar para el aprendizaje y la socialización de los alumnos, interviniendo sobre su capacidad de aprendizaje, para educarlos e instruirlos. Esta actividad está vinculada a la concepción del trabajo docente como una tarea interactiva que supera los obstáculos de la burocratización

de las organizaciones laborales y los enfoques exclusivamente tecnológicos o instrumentales de la actividad profesional

El trabajo como estado. La enseñanza no es sólo una actividad. También se considera un estatus, que representa el aspecto normativo de la función o el proceso de institucionalización que perfila este aspecto. Se refiere a la identidad, tanto en la organización del trabajo como en la organización social, en la medida en que éstas funcionan según una imposición de normas y reglas que definen los roles y las posiciones de los sujetos. La identidad se forma articulando la dimensión individual y la colectiva.

La enseñanza como experiencia. La práctica puede entenderse de dos maneras, como un aprendizaje espontáneo que permite al profesor adquirir creencias y hábitos sobre cómo gestionar situaciones de trabajo que se repiten. Llega, pues, a través de la repetición de los hechos. Un profesor experimentado es aquel que ha desarrollado estrategias a lo largo del tiempo, un repertorio capaz de ayudarle a resolver problemas pedagógicos rutinarios. La otra forma de experiencia está en la intensidad y el significado de una situación vivida por un individuo. Son experiencias que cambian la vida sin que necesariamente se repitan. Ambas formas tienden a favorecer un enfoque individualizado de la experiencia, olvidando que ésta pertenece al individuo y que también forma parte de una colectividad que la comparte (Cortés, 2021).

Por lo anterior, se refuerza la importancia de entender y asumir la docencia como un trabajo, en el sentido de una práctica interactiva y situada en el contexto de complejidad que envuelve a la profesión. Es en este complejo proceso entre los sujetos, los profesores y sus compañeros y alumnos, donde se materializa la profesión a través de la transformación sistematizada del conocimiento. En el diálogo con los sujetos, el conocimiento crítico guía el objeto de trabajo del profesor, recreándose en su práctica profesional.

### III. METODOLOGÍA

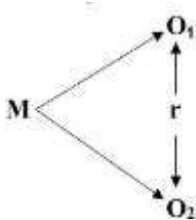
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de Investigación:

El tipo de investigación que se realizó es de tipo básica, debido a que pretendió incrementar el conocimiento puro en teoría, para que sea fácil y utilizable a la sociedad, asimismo buscó dar respuesta a las interrogantes de manera práctica (Bejar, 2008).

##### 3.1.2 Diseño de Investigación:

El diseño de esta investigación fue según lo mencionado por Hernández, Fernández y Baptista (2018), el diseño correlacional que no es más que la vinculación de parejas de variables pegado a la supremacía de la realidad, según lo confirma Kerlinger (2002), donde sostiene que este diseño es especial, debido a que no existe la manipulación de alguna variable, basta solo con la evaluación y su posterior confrontación para verificar si se observa alguna relación entre las mencionada. Así mismo, por existir transversalidad, Hernández, Fernández, & Baptista, (2018), establecen que este diseño se caracteriza por recabar información, buscando averiguar si estas variables se relacionan. Para ello se utiliza el siguiente esquema:



Donde:

M =

Muestra

O1 =

Estrés.

r = Posible relación.

O2 = Desempeño Laboral.

## 3.2. Variables y Operacionalización

### Variable 01: Estrés

**Definición conceptual:** El estrés es una respuesta adaptiva física y psicológica ante las demandas y las situaciones amenazantes del entorno. (Guzmán y Reyes, 2018)

Definición operacional: Son alcanzados a través del cuestionario adaptado.

**Dimensiones:** Establecen dos dimensiones: Estrés positivo (Ítems; 4, 5, 6, 7, 9, 10, 13) y Estrés negativo (Ítems; 1, 2, 3, 8, 11, 12).

### Variable 02: Desempeño Laboral

**Variable Desempeño Laboral:** Robbins y Judge (2018) define a una serie de cumplimiento de actividades, a través de la humanidad y su capacidad de procrear efectos positivos de ambos trabajos expresados en productividad.

**Definición operacional:** Las calificaciones serán obtenidas de la Escala de Desempeño Laboral Individual y por consta de 16 ítems por los creadores Koopmans Gabini y Salessi (2018).

**Indicadores:** Establece tres dimensiones son las siguientes: 1 Desempeño en la tarea, 2 Desempeño en el contexto y 3 comportamientos contraproducentes con la escala de Lickert, que va desde “Nunca” a “Siempre”.

**Escala de medición:** La escala de medición es Likert. Está compuesto por 13 ítems y su nivel de medición es ordinal.

## 3.3. Población, Muestra y Muestreo

### 3.3.1 Población:

La población total se encontró conformada por 1360 docentes las instituciones educativas de Tambopata, Madre de Dios. Según, Hernández, Fernández y Baptista, (2018),” para ubicar, la población, se debe tener presente ciertos elementos, que posibiliten proporcionalidad el ingreso o no a la población dentro del objetivo de intervención”.

- **Criterios de inclusión**

Los Docentes que laboran en las distintas Instituciones educativas de Madre de Dios – Tambopata

Docentes nombrados y contratados.

Docentes de ambos sexos

- **Criterios de exclusión**

Los Docentes que no residan cerca a sus centros de labores

Docentes con menos de dos años de servicio

Docentes por contrato de suplencia-

### **3.3.2 La muestra:**

Es aquella que se basa en la muestra universal de 300 docentes de las instituciones educativas de Tambopata, Madre de Dios.

Cálculo del tamaño de la muestra:

Población: N =

1360

Heterogeneidad:

50% Margen de

error: 5% Nivel de

confianza: 95%

Muestra: "n"

**3.3.3 Muestreo:** La técnica utilizada estadística que se utilizó fue el muestreo no probabilístico.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Técnicas: La técnica, que se utilizó, es la encuesta para las 2 variables; Mientras que el instrumento fue el cuestionario, según, Bejar (2008), manifiesta que el cuestionario mantiene estructuras fundamentales propia de la investigación que se cursa, lo cual nos tolera analizar, en base a un número determinado de preguntas según las posturas del investigador, y el cambio que se quiere realizar.

#### **Ficha técnica 1**

Nombre : Escala de percepción Global de Estrés

Autor : Cohen et al.

Año 1983

Procedencia : España

Adaptación : Guzmán y Reyes (2018)

Forma de aplicación : Individual

Tiempo de aplicación	: 15 minutos aproximadamente
Rango de edad de aplicación	: 18 a 30 años
Estructuración	: 2 dimensiones - 13 ítems
Consigna de aplicación	: Indicar al sujeto que las preguntas en esta escala hacen referencia a sus afectos y pensamientos durante los últimos 30 días.

### **Reseña histórica:**

Se aplicó a un grupo de personas que se encontraban en un programa para disminuir el hábito tabáquico y por último alumnos que llevaban el curso de introductoria de la personalidad en psicología. El cuestionario se adaptó a la versión peruana en la cual se quedó con 13 ítems (Guzmán y Reyes-Bossio, 2018).

### **Consigna de aplicación:**

- Indique con qué frecuencia sintió o pensó de cierta manera.
- Indicar la alternativa que parece una estimación razonable.

### **Calificación e interpretación**

Su puntaje global se logra mediante la suma entre la reversión de los puntajes de los ítems de estrés positivos y los puntajes de los ítems de estrés negativos.

### **Propiedades psicométricas originales del instrumento**

Se comprobó la validez y confiabilidad del instrumento obteniendo un coeficiente de alfa de Cronbach de .84, .85, y para estrés

### **Propiedades psicométricas peruanas**

La validez del cuestionario se desarrolló mediante un análisis bifactorial en donde el estrés positivo oscila entre 45 y 75; por otro lado, las cargas factoriales del factor de estrés negativo oscilan entre 36 y 72 indicando un



ajuste adecuado para la estructura bifactorial.

#### Ficha Técnica 02

Nombre : Escala de Desempeño Laboral

Autor : Andrés Alejandro Zerpa Sosa

Año : 2018

Administración : Individual y colectiva

Duración : 15 minutos

Aplicación : adultos

Monitoreo : Validación por juicio de expertos

Dimensiones : Eficacia laboral

Eficiencia laboral

Calidad laboral

Economía laboral

Ámbito de aplicación: Personal Subalterno de una Institución Armada del Perú.

Significación : Evalúa el nivel de desempeño laboral del personal subalterno de una Institución Armada del Perú.

#### **Descripción del Instrumento**

El cuestionario en el presente trabajo de investigación consto de 24 ítems que fueron aplicados al personal subalterno de la Institución Armada del Perú.

#### **Descripción de las Normas de Calificación**

Al extremo positivo se le otorgo cuatro puntos y al extremo negativo un punto. Los ítems fueron redactados en forma Nunca o Siempre. En el cuestionario los ítems están distribuidos aleatoriamente.

### **3.5. Procedimientos**

Los instrumentos han sido debidamente validados y confiables, en el cual se ha realizado la presentación de las fichas técnicas respectiva y el inventario de estrés, o conocido también como el síndrome de Burnout y

desempeño laboral. Del mismo modo, se enviaron las cartas respectivas de permiso y presentación a las instituciones respectivas, las mismas que coadyuvaron con la participación de docentes en el presente trabajo de investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para canalizar la información se recabó los datos de la encuesta aplicada, y mediante el orden y tabulación en base a sus variables, indicadores y dimensiones y los objetivos propuestos. Después de ello se procedió, a fijar las tablas de distribución de las frecuencias, mediante el cual se tomaron en consideración los ítems de los cuestionarios, y los gráficos de estadística, con sus respectivas distribuciones de frecuencias y porcentajes, que coadyuvan a observar e interpretar los resultados. Justamente para el último punto se necesitó de la comprobación de las hipótesis, por lo que se necesitó utilizar el estadístico Chi cuadrado y el V de Cramer en su función aplicativa del SPSS V22.

### **3.7. Aspectos Éticos**

En el presente segmento es importante sostener que la presente investigación se realizó en base a la normativa vigente de la universidad, desarrollando bajo los principios éticos y morales sin perjuicio de un tercero, y en concordancia con el Manual APA 7ma Edición. Así mismo la presente investigación solicitó permiso a las instituciones educativas, cumpliendo cabalmente el proceso regular propio de la casa de estudios. Consideraciones éticas. Con fines de considerar éticamente la información que se manejó en este estudio de correlación, se hizo de conocimiento a cada evaluado que participó, sobre la reserva de datos y de la confidencialidad mediante una Ficha de Consentimiento Informado que se anexó a las pruebas psicométricas, tanto de Motivación Laboral y Desempeño Laboral, la cual firmaron en un principio como aprobación a la forma de tratamiento de los datos obtenidos en la investigación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 A nivel de correlación de las variables de estudio.

Como se evidencia en la tabla N 1 se muestra, los resultados de correlación entre estrés y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas Tambopata, Madre de Dios, siendo el coeficiente Rho de Spearman es 0,120 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación significativa. Además, el nivel de significancia es mayor que 0,05 esto indica que existe relación entre las variables estrés y desempeño laboral.

**Tabla N 1**

*Relación entre el estrés y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas Tambopata, Madre de Dios – 2022.*

			<b>Estrés</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
Spearman's rho	<b>Estrés</b>	Correlation Coefficient	1,000	,120
		Sig. (2-tailed)	.	,038
		N	300	300
	<b>Desempeño Laboral</b>	Correlation Coefficient	,120	1,000
		Sig. (2-tailed)	,038	.
		N	300	300

*\*La correlación es significativa en el nivel 0.05*

Como se evidencia en la tabla N 2 se muestra, los resultados de correlación entre cansancio emocional y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas Tambopata, Madre de Dios, siendo el coeficiente Rho de Spearman es 0,086 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación, coincidiendo con (Zazueta, García, Del León, y Verdín, 2021). Además, el nivel de significancia es mayor que 0,05, esto indica que existe relación entre las variables cansancio emocional y desempeño laboral.

**Tabla N 2**

*Relación entre cansancio emocional y el desempeño laboral en l o s docentes de las Instituciones Educativas Tambopata - Madre de Dios-2022*

			<b>Desempeño Laboral</b>	<b>Cansancio Emocional</b>
<b>Spearman's rho</b>	<b>Desempeño Laboral</b>	Correlation Coefficient	1,000	,086
		Sig. (2-tailed)	.	,139
	N	300	300	
	<b>Cansancio Emocional</b>	Correlation Coefficient	,086	1,000
Sig. (2-tailed)		,139	.	
N		300	300	

*\*La correlación es significativa en el nivel 0.05*

Como se evidencia en la tabla N 3 se muestra, los resultados de correlación entre despersonalización y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas Tambopata, Madre de Dios, siendo el coeficiente Rho de Spearman es 0, ,055 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación, reafirma su posición con los datos obtenidos según (Said, Marcano, y Garzón, 2021). Además, el nivel de significancia es igual que 0,05, esto indica que existe relación entre las variables despersonalización y desempeño laboral.

**Tabla N 3**

*Relación de despersonalización y el desempeño laboral en las instituciones educativas Tambopata, Madre de Dios – 2022*

			<b>Desempeño Laboral</b>	<b>Despersonalizacion</b>
<b>Spearman's rho</b>	<b>Desempeño Laboral</b>	Correlation Coefficient	1,000	,055
		Sig. (2-tailed)	.	,343
	N	300	300	

<b>Despersonalización</b>	Correlation	,055	1,000
	Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	,343	.
	N	300	300

\*La correlación es significativa en el nivel 0.05

Como se evidencia en la tabla N 4 se muestra, los resultados de correlación entre realización personal y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas Tambopata, Madre de Dios, siendo el coeficiente Rho de Spearman es 0, ,037 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman, el nivel de significancia es menor que 0,05, esto indica que no existe relación entre las variables correlación entre realización personal y desempeño laboral. De esta manera concuerda con (Ramírez, 2018).

**Tabla N 4**

*Relación de la realización personal y desempeño laboral de las instituciones educativas Tambopata, Madre de Dios - 2022*

			<b>Desempeño Laboral</b>	<b>Realización Personal</b>
<b>Spearman's rho</b>	<b>Desempeño Laboral</b>	Correlation	1,000	,037
		Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.	,524	
	N	300	300	
<b>Realización Personal</b>	<b>Realización Personal</b>	Correlation	,037	1,000
		Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	,524	.	
	N	300	300	

\*La correlación es significativa en el nivel 0.05

#### 4.2. A nivel de descriptivo de las variables de estudio.

Como se evidencia en la tabla N 5 se muestra, el nivel de estrés en los docentes de las instituciones educativas, Madre de Dios – 2022, donde el 46% se ubica en el nivel bajo de estrés, el 53,7% en un nivel medio y el 0,3% en un nivel alto.

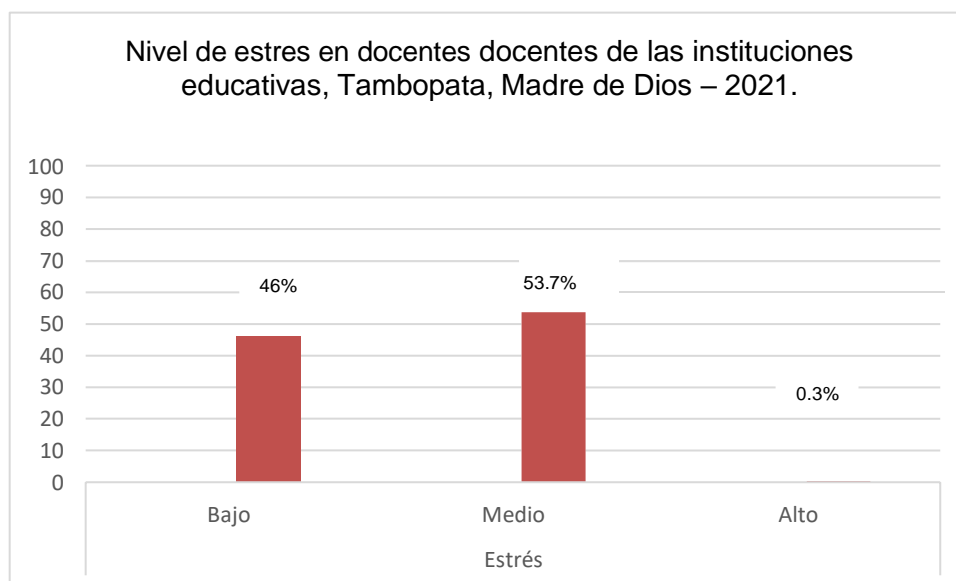
**Tabla N 5**

*Nivel de estrés en los docentes de las instituciones educativas Tambopata, Madre de Dios – 2022.*

		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Estrés</b>	Bajo	138	46
	Medio	161	53.7
	Alto	1	0.3
<b>Total</b>		<b>300</b>	<b>100</b>

**Gráfico 1**

*Nivel de estrés en los docentes de las instituciones educativas Tambopata, Madre de Dios – 2022.*



Como se evidencia en la tabla N 6 se muestra, el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas Tambopata, Madre de Dios – 2022, donde el 32% se ubica en un nivel malo, el 38% en un nivel regular y el 30% en un nivel bueno.

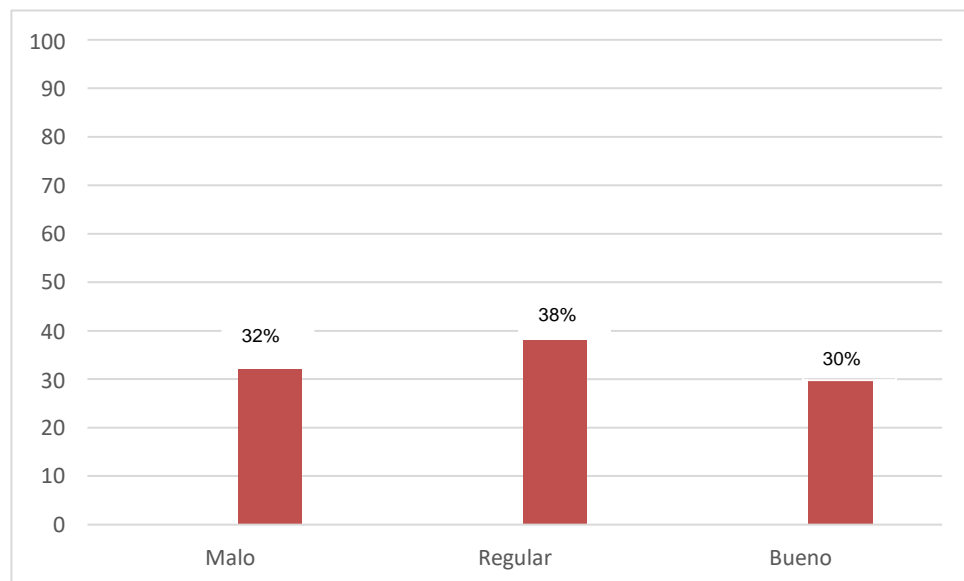
**Tabla N 6**

*Desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas Tambopata, Madre de Dios – 2022.*

		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Niveles</b> <b>Desempeño Laboral</b>	Malo	95	32
	Regular	115	38
	Bueno	100	30
<b>Total</b>		300	100

**Gráfico 2**

*Nivel de estrés en los docentes de las instituciones educativas Tambopata, Madre de Dios – 2022.*



## V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas, Tambopata, Madre de Dios – 2022. Según los resultados indican que si existe una correlación significativa entre las dos variables de estudio siendo el coeficiente Rho de Spearman es 0,120 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman el nivel de significancia es mayor que 0,05. Corroborando la hipótesis general. Similar resultado es de Vásquez (2020) en su estudio de similares variables en la Institución educativa dentro del distrito de Comas, Lima, evidenciando dentro de los resultados una conexión inversa -0.87, donde se verifica que la hipótesis es la correcta. Puedo afirmar que el factor de estrés tiene una incidencia en el desempeño laboral del docente influenciado en su labor académica y enseñanza.

Con respecto al primer objetivo específico determinar la relación entre cansancio emocional y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones Educativas, Tambopata - Madre de Dios-2022, según los resultados el coeficiente Rho de Spearman es 0,086 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación significativa debido a que el nivel de significancia es mayor que 0,05, con esto también se corrobora la primera hipótesis específica. Según Velásquez (2022) realizó un estudio con profesores y concluyó que el desgaste profesional influye negativamente en la calidad de vida. En este estudio se identificaron factores de riesgo relacionados con la percepción de la calidad de vida, como la sensación de sobrecarga de trabajo, el agotamiento físico y la intensa necesidad de descanso. Entre las variables, se observó que los profesores que no estaban casados o en una unión estable y del sexo femenino presentaban una peor calidad de vida y un mayor agotamiento, este tipo de cansancio lleva a afectar a los profesionales especialmente lo que trabajan con estudiantes, todo conlleva a tener un estrés y alterar su salud mental y familiar.

Con respecto al segundo objetivo específico determinar la relación de despersonalización y el desempeño laboral en las instituciones educativas, Tambopata, Madre de Dios – 2022, según los resultados se evidencia una correlación significativa donde el coeficiente Rho de Spearman es 0,055, donde el nivel de significancia es igual o mayor que 0,05; donde se corrobora la segunda



hipótesis específica. Similar estudio de Collantes, Y. (2021). Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 52005 Nuestra Señora de las Mercedes, Madre de Dios, 2022, donde una de las conclusiones fueron La despersonalización se relaciona de manera inversa, baja y significativa con el desempeño docente ( $Rho = -0,379$  y  $p$ -valor  $,001$ ). Es decir, mientras exista una mayor despersonalización, el desempeño docente será más malo. Gracia, 2018 los docentes demuestran despersonalización dentro de su centro laboral y no lo quieren manifestar ni evidenciar, estas sensaciones por tomar reacciones de los directivos. Nos dice Maslach y Jackson, (1986) la despersonalización se evidencia en actitudes pesimistas, cínicas y negativas hacia las personas de su entorno ocasionando debilitamiento o ausencia de las relaciones interpersonales.

Y por último el objetivo específico determinar la relación de la realización personal y desempeño laboral de las instituciones educativas, Tambopata, Madre de Dios – 2022, se muestra los resultados el coeficiente Rho de Spearman es  $0,037$  y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman, el nivel de significancia es menor que  $0,05$ , esto indica que no existe relación entre las variables de estudio y no acepta la tercera hipótesis específica. Similar estudio realizó de Paniagua, 2016 señaló un nivel de relación baja negativa debido el estrés se involucra en la realización personal de los docentes debido a esto se plantea la realización de diversos talleres y capacitaciones a los docentes para bajar los niveles de estrés, también nos dice Velarde, 2018 señalando una relación negativa de las variables de estudio, generando diversas acciones para bajar el estrés, ansiedad y que los trabajadores puedan mejorar su labor y al mismo tiempo su realización personal. Debido a la realización personal o también llamado auto realización, el objetivo principal es alcanzar sus motivaciones, ambiciones y esperanzas a través de su crecimiento individual y lograr su potencial y terminar al final del camino el tan anhelado éxito.

Juntamente de acuerdo a los siguientes resultados hallados para nuestro objetivo general de esta presente investigación se puede determinar que si existe relación entre las dos variables, mismas que la primera es el estrés y la segunda el desempeño laboral con una coincidencia de  $-0.209$  datos que concuerdan con (Gonzales 2014) en su tesis de investigación: “Estrés y desempeño laboral,

realizado en la Universidad Rafael Landívar, en el país de Guatemala”; de esta manera su objetivo fue: “establecer la relación que existe el estrés con el desempeño laboral de los colaboradores de Serviteca Altense S.A., teniendo como resultados en el nivel estadístico que si hay correlación entre las dos variables en estudio” (p.83).

Juntamente (Álvarez 2015) refiere en la investigación: “El desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público; de la Universidad de Carabobo Campus”, tenido como principal objetivo: “Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño del colaborador administrativo. Nuestra muestra fue de tipo probabilística intencional, la cual estuvo representada por 41 trabajadores. El estudio concluyó que hay una relación directa entre estrés y desempeño laboral” (p.11).

De esta manera el investigador en su tesis (Trujillo 2019), el mismo que investigo en su tesis: “De qué manera influye el estrés laboral en el desempeño laboral de los colaboradores del Servicio de Administración Tributaria de Trujillo -2015”. Teniendo en cuenta la variable independiente del estudio fue “Estrés laboral” así como la variable dependiente fue “Desempeño laboral”. En la investigación se afirmó que: El mayor porcentaje de los colaboradores presenta un nivel medio de estrés, generando un desempeño laboral no óptimo.

Asimismo, se pudo dar respuesta al nuestro objetivo general, donde pudimos determinar que sí existe una correlación significativamente inversa y estadísticamente significativa ( $p = 0.00$ ), y de nivel moderado bajo ( $r = -0,257$ ) entre nuestras dos variables de estrés laboral y desempeño laboral. Hallando en esta investigación que existe un bajo nivel de estrés el mismo que les permite obtener un a nuestra muestra un alto desempeño laboral, y viceversa. De esta manera los resultados concuerdan de esta manera con los encontrados por Salirrosas y Rodríguez (2015), el mismo que encontró una relación inversa significativa y estadísticamente significativa entre nuestras dos variables. Por tanto, se explicó que estos hallazgos se dan por el motivo de que los trabajadores consideran que, sia menudo tienen mejores condiciones, así como mejores recursos laborales

necesarios, así como mejorar sus capacidades para ejercer sus actividades que les permita poder afrontar las situaciones, impactando de forma positiva en su desempeño laboral. De esta manera la OMS sustenta (2013) que el estrés laboral es capaz de disminuir no solo la motivación, así como el rendimiento laboral y viceversa.

De esta manera en estos resultados se obtuvieron un nivel muy bajo de estrés laboral en los trabajadores de transporte urbano del distrito de Carabayllo, siendo el 51,5% del total, estos resultados coinciden con los de Quispe (2016), de esta manera obteniendo un nivel bajo de estrés laboral, correspondiente al 87% de su muestra. Por tanto, este resultado se debe a que, si existe una adecuada interacción entre el trabajador y el ámbito laboral, habiendo menor posibilidad de que se presente un alto nivel de estrés. Los resultados se apoyan por la OIT (2016), la cual indica que cuando existe un equilibrio entre las exigencias y presiones laborales con los conocimientos y capacidades de los seres humanos que fueron determinados en nuestra muestra, teniendo así control sobre las actividades que realiza, existirá un entorno laboral saludable teniendo como consecuencias, bajos niveles de estrés, adecuado rendimiento.

Por otro lado, se pudo determinar los niveles de estrés laboral según área de trabajo, en la cual se obtuvo que los docentes contratados por más de dos años tienen un alto nivel de estrés 91.1% mientras los docentes nombrados tienen un bajo nivel de estrés 34.7%. Tales resultados que coinciden con Flores (2014) investigador que concluyó que en que los docentes estudiados presentan un el nivel de estrés es alto 32,4%, mientras en docentes a tiempo completo presentan el nivel es bajo 1,4%. Esto se debe a que los docentes contratados tienen altas exigencias laborales pero también no las tienen por el motivo de que no hay quien los supervise, ya que su ambiente laboral implica horas extensas de trabajo, la postura de trabajo, el tráfico y no tienen horarios fijos de llegada a su institución educativa, sustentándose con lo que indica el modelo de demanda – control de Karasek (Mateo, 2013), quien indica que mientras mayor sea las exigencias psicológicas y bajo el control sobre ellas, mayor es la posibilidad que se produzca el estrés laboral

## VI. CONCLUSIONES

1. El estrés y el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas, Tambopata, Madre de Dios – 2022, existe una correlación significativa Rho de Spearman es 0,120 y se corrobora la hipótesis general.
2. El cansancio emocional y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas, Tambopata, Madre de Dios, existe correlación significativa Rho de Spearman es 0,086 y se corrobora la primera hipótesis específica.
3. La despersonalización y el desempeño laboral en las instituciones educativas, Tambopata, Madre de Dios – 2022, según los resultados se evidencia una correlación significativa donde el coeficiente Rho de Spearman es 0,055, donde el nivel de significancia es igual o mayor que 0,05 y se corrobora la segunda hipótesis específica.
4. La realización personal y desempeño laboral de las instituciones educativas, Tambopata, Madre de Dios – 2022, el coeficiente Rho de Spearman es 0,037 no existe relación entre las variables de estudio y no acepta la tercera hipótesis específica.
5. El nivel de estrés en docentes de las instituciones educativas Tambopata, Madre de Dios – 2022, donde el 46% se ubica en el nivel bajo de estrés, el 53,7% en un nivel medio y el 0,3% en un nivel alto.
6. El desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas, Tambopata, Madre de Dios – 2022, donde el 32% se ubica en un nivel malo, el 38% en un nivel regular y el 30% en un nivel bueno.

## VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a las Instituciones educativas del distrito de Tambopata, desarrollar jornadas pedagógicas, talleres, seminarios o cursos para fortalecer conocimientos de los profesores relacionado estrés laboral dirigidos por expertos e impartidos en horarios flexibles que motiven a la mayoría de los profesores a colaborar, puesto que son elementos clave del proceso educativo.
- En casos críticos de estrés laboral se recomienda buscar la ayuda de profesionales que ofrezcan orientación y asistencia técnica, individualmente o en grupo, para ayudar a crear mecanismos eficaces de dotación de personal en situaciones de estrés.
- Se recomienda a las instituciones educativas planificar entrevistas de trabajo, actividades recreativas, seminarios preventivos sobre el estrés laboral y tratar de encontrar una cooperación general entre los profesores, administradores y gestores que trabajan en una institución educativa en la que se presentan tensiones causadas por el trabajo diario y se proporcionen tácticas útiles para hacer frente al estrés.
- Se sugiere a las instituciones educativas optimizar las condiciones laborales y materiales del profesorado para que encuentre el clima adecuado para desarrollar su función con el fin de ofrecer una mejor educación a los alumnos de los distintos niveles educativos de la institución educativa. Asimismo, se recomienda fomentar la paz entre los profesores, así como una enseñanza de alta calidad.
- Se recomienda a los profesores de las instituciones educativas del distrito de Tambopata crear un ambiente laboral propicio para ejercer la docencia, ya que a pesar del nivel regular de estrés han demostrado profesionalidad, además mostrando un alto nivel de gestión de su trabajo; Sin embargo, se sugieren ejercicios de relajación para evitar un aumento de los niveles de estrés.

## REFERENCIAS

- Arias, W. (2012). *Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales*. Obtenido de Revista Cubana de Salud Pública, 38(4), 525-535, e- ISSN: 1561-3127: <https://doi.org/10.1590/S0864-34662012000400004>
- Avendaño, C. (2017). *El síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios*. Obtenido de [Tesis de grado, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle del Perú]. Repositorio institucional: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1517>
- Bejar, D. (2008). *Metodología de la Investigación Científica*. Calaméo.
- Cabrera, E. (2009). *El coeficiente de correlacion de los rangos de spearman*. Obtenido de Scielo: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid)
- Ccotohuanca, J. (2020). *Desempeño docente y tutoría en el nivel secundario de la Institución Educativa Boca Colorado, Madre de Dios*. Obtenido de [Tesis de grado, Universidad Enrique Guzmán y Valle del Perú]. Repositorio institucional: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4869>
- Collantes, Y. (2021). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N°52005 Nuestra Señora de las Mercedes*. Obtenido de [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo del Perú]. Repositorio institucional: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62081>
- Cortés, J. (2021). *El estrés docente en tiempos de pandemia*. Obtenido de Dilemas contemporáneos: educación, política y valores. Vol (8): <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2560>  
Editorial Interamericana.
- Guzmán, A. V. (2017). *El estrés laboral y desempeño laboral en el personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad*. Obtenido de [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14229/1/T-UCE-0007-PIO40-2018.pdf>
- Hernández, B. (2021). *Estrés laboral y trastornos adictivos en empleados en*

- trabajo desde casa: Una aproximación mediante el modelo JD-R.* Obtenido de RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática, [S.I.], p. 1 - 22: <https://doi.org/10.36677/recai.v10i29.16664>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación.* McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- INEI. (2021). *Encuesta Demográfica y de Salud Familiar-ENDES.* Obtenido del Instituto Nacional de Estadística e Informática: <https://www.inei.gob.pe>
- Kerlinger, F. (2002). *Investigación del comportamiento: técnicas y comportamiento.*
- Martínez, M. (2019). *Repercusiones del estrés laboral.* San Juan: Universitas Miguel Hernández.
- MedlinePlus. (2021). *El estrés y su salud. Información de Salud para Ud.* Obtenido de Biblioteca Nacional de medicina: <https://medlineplus.gov/spanish/ency>
- MINEDU. (2020). *Encuesta nacional a docentes de instituciones educativas públicas de educación básica regular.* Obtenido de Ministerio de Educación: <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/reportes/19-endo2020-ma-drededios.pdf>
- Mora, J. (2017). *La ética profesional docente para un mejor desempeño laboral.* Obtenido de Revista Oratores, 7(5), 104-121: doi:<https://doi.org/10.37594/oratores.v0n7.212>
- Moreira, D. (2021). *Estrés laboral y clima organizacional en el personal operativo del Cuerpo de Bomberos.* Obtenido de Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR. ISSN: 2737-6273.: <https://doi.org/10.46296/gt.v4i8edesp.0042>
- Mussin, M. (2020). *Estrés Laboral en Psicopedagogo.* Obtenido de <http://repositorio.uai.edu.ar:8080/xmlui/handle/123456789/1416>
- NIMH. (2020). *5 Cosas que usted debe saber sobre el estrés. NIH Publication No.20-MH-8109S.* Obtenido de National Institute Of Mental Health:

<https://www.nimh.nih.gov/sites/default/files/documents/health/publications/espanol/5-cosas-que-usted-debe-saber-sobre-el-estres/20-mh-8109s-5-things-stress.pdf>

- OMT. (2019). *Work organization y Stress*. World Health Organization. Obtenido de Organización Mundial del Trabajo: doi:<https://www.trt.net.tr/espanol/vida-y-salud/2019/04/20/oit-el-estres-los-accidentes-y-las-enfermedades-laborales-matan-a-7-500-personas-por-dia-1186939>
- Ozamiz, N., Dosil, M., Picaza, M., & Idoiaga, N. (2020). *Stress, anxiety, and depression levels in the initial stage of the COVID-19 outbreak in a population sample in the northern Spain*. Obtenido de *Cadernos de Saude Publica*, 36(4), 1–10: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00054020>
- Patlán, J. (2019). *¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?* Obtenido de *Revista Salud Uninorte*, Print version ISSN 0120-5552 On-line version ISSN 2011-7531: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-)
- Paz, T. (2020). *Educational management and the improvement of the work performance of teachers*. Obtenido de *Revista Ciencia y Educación*, 1(4), 15-26: doi:<http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/21/>
- Ramírez, V. (2018). *El estrés laboral y sus efectos en la calidad de desempeño del docente en los Centros de Atención Integral de la Secretaría de Bienestar Social*. Obtenido de Universidad de San Carlos de Guatemala: <http://www.repositorio.usac.edu.gt/10272/1/22%20T%28863%29Psi.pdf>
- Robalino, J. G. (2019). *Estrés laboral y su relación con el síndrome de doble presencia en el área administrativa de una empresa de producción en Ambato*. Obtenido de [Tesis de grado, Universidad Pontificia Universidad Católica de Ecuador]: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2575/1/76844.pdf>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2020). *Estrés y desempeño laboral*. Pearson Educación.
- Robinet, A. y Pérez, M. (2020). *Estrés en los docentes en tiempos de pandemia*



por covid19. Obtenido de Ciencias de la Educación Artículo de revisión:  
<https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/download/1421/1036/4659>

- Rodríguez, R. (2011). *Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención*. Obtenido de Medicina y Seguridad del Trabajo: <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- Said, E., Marcano, B., & Garzón, R. (2021). *Ansiedad académica en docentes y covid-19. Caso, instituciones de educación superior en Iberoamérica*. Obtenido de Revista, Primas Social. Madrid. Vol. 33: <https://www.proquest.com/docview/2547653629/8E6A21B0B8CB4877PQ/7?accountid=37408>
- Sandín, B. (2003). *El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales*. Obtenido de International Journal of Clinical and Health Psychology, 3(1), 141-157: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33730109>
- Tacca, D., & Tacca, A. (2019). *Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios*. Obtenido de Propósitos y Representaciones, 7(3), 323: <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Torres, P. (2017). *Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral endocentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba - Tarma, 2017*. Obtenido de [Tesis de grado, Universidad Católica Sedes Sapientiae del Perú]. Repositorio institucional: <http://repositorio.ucss.edu.pe/handle/UCSS/531?locale-attribute=de>
- Valverde, M. (2021). *Síndrome de burnout y estilos de vida en docentes de la facultad de salud de una universidad privada de Perú en tiempos de pandemia*. Obtenido de Revista Científica De Ciencias De La Salud, 14(1), 19-26: <https://doi.org/10.17162/rccs.v14i1.1478>
- Vásquez, L. (2020). *Estrés laboral y desempeño de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2020*. Obtenido de [Tesis de Pregrado de la Universidad César Vallejo del Perú]. Repositorio institucional: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57975/V%C3%A1squez\\_GLV-](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57975/V%C3%A1squez_GLV-)

SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velásquez, E. (2022). *El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera, 2019 - 2020*. Obtenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(1), 155-180:

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rc.m.v6i1.1492](https://doi.org/10.37811/cl_rc.m.v6i1.1492)

Velásquez, E. (2019). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 3076 Santa Rosa, Comas*. [Tesis de Pregrado de la Universidad César Vallejo del Perú]. Repositorio institucional: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62081/Colantes\\_CY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62081/Colantes_CY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: Análisis y prevención*. Editorial Prensas de la Universidad de Zaragoza.

Villafuerte, P. (2020). *Educación en tiempos de pandemia: COVID-19 y equidad en el aprendizaje*. Obtenido de Observatorio de Innovación Educativa, Tecnológico de Monterrey: <https://observatorio.tec.mx/edu-news/educacion-en-tiempos-de-pandemia-covid19>

Zazueta, L., García, C., Del León, F., & Verdín, A. (2021). *Gobernanza y calidad devida para fortalecer las condiciones laborales del docente*. Obtenido de Revista Inter ciencia de Caracas: <https://www.proquest.com/docview/2607340677/8E6A21B0B8CB4877PQ/1?accountid=37408>

7340677/8E6A21B0B8CB4877PQ/1?accountid=37408

Zuñiga, E. C. (2019). *El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores*. Obtenido de Revista Gestión en el Tercer Milenio, Online ISSN: 1728-2969: <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>

## ANEXOS

TITULO "Estrés y desempeño laboral en docentes de las Instituciones Educativas, Tambopata, Madre de Dios-2022"					
MATRIZ DE CONSISTENCIA			OPERACIONALIZACION DE VARIABLES		
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACION
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones Educativas, Tambopata-Madre de Dios-2022?</p> <p><b>PREGUNTAS ESPECÍFICAS:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre cansancio emocional y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones Educativas, Tambopata - Madre de Dios-2022?</p> <p>¿Cuál es la relación de despersonalización y el desempeño laboral en las instituciones educativas, Tambopata, Madre de Dios - 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas, Tambopata, Madre de Dios - 2022.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</b></p> <p>Determinar la relación entre cansancio emocional y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones Educativas, Tambopata - Madre de Dios-2022</p> <p>Determinar la relación de despersonalización y el desempeño laboral en las instituciones educativas, Tambopata, Madre de Dios - 2022</p> <p>Determinar la relación de la realización personal y</p>	<p>Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas, Tambopata, Madre de Dios - 2022.</p> <p><b>HIPOTESIS ESPECÍFICAS:</b></p> <p>Existe relación significativa entre cansancio emocional y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones Educativas, Tambopata - Madre de Dios-2022</p> <p>Existe relación significativa entre despersonalización y el desempeño laboral en las instituciones educativas, Tambopata, Madre de Dios - 2022</p> <p>Existe relación significativa</p>	<p><b>Variable de estudio 1:</b></p> <p>Estrés</p> <p><b>Variable de estudio 2:</b></p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>Variable 1: Estrés: Esta referida a la acumulación de diversas emociones, como el cansancio psicológico, la labor fuerte de los docentes de las instituciones educativas, Tambopata-Madre de Dios, la misma que será medida con el test de Burnout o estrés de Maslach &amp; Jackson.</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral: Se refiere a la conducta dentro del entorno de trabajo, el mismo que será medido con un cuestionario de desempeño laboral, de Chiavenato, (2000)</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Según la finalidad básica Según su carácter: Descriptiva – Correlacional Según su naturaleza: Cualitativa, nominal y ordinal; Según el alcance temporal: Trasversal o seccional.</p> <p>Diseño de Investigación Descriptivo Correlacional</p> <p>Dónde: M = Muestra Ox = Observación de la variable 1. Oy = Observación de la variable 2. r = Correlación entredichas variables.</p> <p>Población: 1360 Muestra: 300 Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

¿Cuál es la relación le la realización personal y desempeño laboral de las instituciones educativas, Tambopata, Madre de Dios - 2022?	desempeño laboral de las instituciones educativas, Tambopata, Madre de Dios - 2022	entre la realización personal y desempeño laboral de las instituciones educativas, Tambopata, Madre de Dios - 2022			
---	--	--	--	--	--

### Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Categorías de análisis
Estrés	Cansancio emocional:	<p>Desgaste</p> <p>Fatiga</p> <p>Perdida de Energía</p> <p>Agotamiento</p>	<p>1. Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo.</p> <p>2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.</p> <p>3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.</p> <p>4. Siento que puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme con el trabajo.</p> <p>5. Siento que estoy tratando a algunos de mis estudiantes como si fueran objetos impersonales.</p> <p>6. Siento que tratar todo el día con los estudiantes me cansa.</p> <p>7. Siento que trato, con mucha efectividad, los problemas de los estudiantes a los que tengo que atender (enseñar).</p> <p>8. Siento que mi trabajo me está desgastando.</p>	<p>Nominal</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Algunas veces al año (2)</p> <p>Algunas veces al mes (3)</p>	<p>[22 – 51] = Nivel bajo</p> <p>[52 – 80] = Nivel medio</p> <p>[81 – 110] = Nivel alto</p>
	Despersonalización	<p>Frialdad emocional</p>	<p>9. Siento que estoy influyendo en la vida de mis estudiantes a través de mi trabajo.</p> <p>10. Siento que mi trato con los estudiantes es más duro.</p> <p>11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.</p> <p>12. Me siento muy enérgico en mi trabajo.</p> <p>13. Me siento frustrado por mi trabajo.</p> <p>14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.</p> <p>15. Siento indiferencia ante el resultado del trabajo de mis estudiantes.</p>	<p>Algunas veces a la semana (4)</p> <p>Diariamente (5)</p>	

	Realización personal	Clima Laboral, Capacidad Bajo Presión. Productividad	<p>16. Siento que trabajar en contacto directo con estudiantes me cansa.</p> <p>17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.</p> <p>18. Me siento estimulado después de haber trabajado estrechamente.</p> <p>19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.</p> <p>20. Me siento como si estuviera en el límite de mis posibilidades.</p> <p>21. Siento que mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.</p> <p>22. Me parece que mis estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.</p>		
--	----------------------	---	--	--	--

Variables	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Categorías de análisis
Desempeño Laboral	Conocimiento y habilidad	Cooperación Colaboración	1. Conoce las funciones a realizar y la manera de desempeñarse en el cargo. 2. Tiene claridad sobre las metas que debe lograr. 3. Se aportan nuevas ideas para el mejoramiento del área 4. Posee la capacidad y el criterio para solucionar problemas.	Nunca (1)  Casi Nunca (2)  A veces (3)  Casi siempre (4)  Siempre (5)	[19 – 38] = Muy deficiente [39 – 57] = En proceso [58 – 76] = Suficiente [77 – 95] = Destacado
	Trabajo en equipo	Relación de grupo de trabajo	5. Se preocupa por no afectar el trabajo de otros. 6. Propicia un clima de cordialidad y armonía entre los compañeros. 7. Establece una relación adecuada con los estudiantes. 8. Trabaja en equipo 9. Mantiene una correcta relación con las jefaturas de las otras áreas. 10. Comunica a su equipo de trabajo los objetivos a cumplirse.		
	Responsabilidad	Compromiso y conocimiento del trabajo	11. Actúa con criterio propio, se le puede delegar con confianza. 12. Cumple con las normas y reglamentos de la institución. 13. Es responsable por decisiones que tome dentro de su área		
	Calidad	Conocimiento del trabajo	14. Realiza sus tareas en el tiempo oportuno 15. Su trabajo contribuye al desarrollo de la institución 16. Hay organización y planificación en el trabajo realizado.		
	Productividad	Capacidad en la realización del trabajo	17. Se concentra en el rendimiento de sus actividades propias de su trabajo 18. Administra los recursos de su área adecuadamente 19. dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo.		


## ANEXO 2:

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	cuestionario		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Recabar datos a finde obtener información profunda de los docentes de los colegios Ubicados en Tambopata-Madre de Dios		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	200 docente en las instituciones educativas ubicadas en Tambopata-Madre de Dios.		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	Miguel Gabriel Quiroz Barrantes	DNI N°	40296523
<b>Título Profesional</b>	Mg. Lic. Psicologo C.Ps.P. 12432	Celular	987 892 023
<b>Dirección Domiciliaria</b>			
<b>Grado Académico</b>	Magister		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	10/02/2022

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Recabar datos a fin de obtener información profunda de los docentes de los colegios Ubicados en Tambopata-Madre de Dios		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	200 Docentes en las instituciones educativas ubicadas en Tambopata-Madre de Dios.		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	Kalvin Huamani Calloapaza	DNI N°	40790643
<b>Título Profesional</b>	Linc. Psicólogo	Celular	982721018
<b>Dirección Domiciliaria</b>	AV Leon Velarde		
<b>Grado Académico</b>	Magister		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	



<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Recabar datos a finde obtener información profunda de los docentes de los colegios Ubicados en Tambopata-Madre de Dios		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	200 Docentes en las instituciones educativas ubicadas en Tambopata-Madre de Dios.		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	Apaza Chacon Harol Milton	DNI N°	70189262
<b>Título Profesional</b>	Dr./ Mg Psicólogo	Celular	
<b>Dirección Domiciliaria</b>			
<b>Grado Académico</b>	Magister		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	12/02/2022

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Recabar datos a finde obtener información profunda de los docentes de los colegios Ubicados en Tambopata-Madre de Dios		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	200 Docentes en las instituciones educativas ubicadas en Tambopata-Madre de Dios.		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	Ernesto Cesar Muro Lurquin	DNI N°	08407264
<b>Título Profesional</b>	Linc. Psicología	Celular	99737331
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Calle los Tamarindos C22 La Capullana Surco		
<b>Grado Académico</b>	Mag. En psicología Educativa		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	12/02/2022

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Recabar datos a finde obtener información profunda de los docentes de los colegios Ubicados en Tambopata-Madre de Dios		
<b>Aplicada a la muestra participan</b>	200 Docentes en las instituciones educativas ubicadas en Tambopata-Madre de Dios.		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	Svieta Valia Fernández González	DNI N°	45792658
<b>Título Profesional</b>	PSICOLOGA	Celular	944202731
<b>Dirección Domiciliaria</b>	ALFONSO UAGRTE MZ P1 LOTE 23		
<b>Grado Académico</b>	MAGISTER		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	

ANEXO 3:

### INVENTARIO PARA LA EVALUACIÓN DE ESTRÉS

Le pedimos su colaboración para el desarrollo del siguiente cuestionario respondiendo de forma anónima, no existen ni respuestas buenas ni malas, responda tal cual usted lo siente.

Marque con una (x), el casillero que corresponda

N°	PREGUNTAS	Nunca (N)	Algunas veces al año (AVS)	Algunas veces al mes (AVM)	Algunas veces a la semana (AVS)	Diariamente (D)
		0	1	2	3	4
1	Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo					
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado					
4	Siento que puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme con el trabajo					
5	Siento que estoy tratando a algunos de mis empleados como si fueran objetos impersonales					
6	Siento que tratar todo el día con la gente me cansa					

7	Siento que trato, con mucha efectividad, los problemas de las personas a las que tengo que atender (dirigir)					
8	Siento que mi trabajo me está desgastando					
9	Siento que estoy influyendo en la vida de otras personas a través de mi trabajo					
10	Siento que mi trato con la gente es más duro					
11	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente					
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo					
13	Me siento frustrado por mi trabajo					
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
15	Siento indiferencia ante el resultado del trabajo de mis empleados ( o personas que atiendo profesionalmente)					
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					

17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo					
18	Me siento estimulado después de haber trabajado estrechamente					
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
20	Me siento como si estuviera en el límite de mis posibilidades					
21	Siento que mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					
22	Me parece que mis empleados me culpan de algunos de sus problemas					

## Instrumentos de Recolección de Datos

### DESEMPEÑO LABORAL

De manera general, evalúe el desempeño del empleado enmarcando aquella calificación de acuerdo a la escala que se detalla a continuación:

Por favor marque con un (x) el casillero que corresponda

Nº	PREGUNTAS	NUNCA 1	CASI NUNCA 2	A VECES 3	CASI SIEMPRE 4	SIEMPRE 5
1	Conoce las funciones a realizar y la manera de desempeñarse en el cargo.					
2	Tiene claridad sobre las metas que debe lograr.					
3	Se aportan nuevas ideas para el mejoramiento del área					
4	Posee la capacidad y el criterio para solucionar problemas.					
5	Se preocupa por no afectar el trabajo de otros.					
6	Propicia un clima de cordialidad y armonía entre los compañeros y los usuarios					
7	Establece una relación adecuada con el personal a su cargo					
8	Trabaja en equipo					
9	Mantiene una correcta relación con las jefaturas de las otras áreas.					
10	Comunica a su equipo de trabajo los					

	objetivos a cumplirse.					
11	Actúa con criterio propio, se le puede delegar con confianza.					
12	Cumple con las normas y reglamentos de la institución.					
13	Es responsable por decisiones que tome dentro de su área					
14	Realiza sus tareas en el tiempo oportuno					
15	Su trabajo contribuye al desarrollo de la institución					
16	Hay organización y planificación en el trabajo realizado.					
17	Se concentra en el rendimiento de sus actividades propias de su trabajo					
18	Administra los recursos de su área adecuadamente					
19	Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo.					

## ANEXO 4:

## FICHAS TÉCNICAS DE LOS INSTRUMENTOS

## Ficha técnica de estrés

Nombre de la prueba: inventario de estrés	Objetivos: Medir el Estrés en trabajadores, distribuido en tres dimensiones y ocho indicadores.
Autor: Maslach, Jackson (1986)	
Adaptación: Juliana Karin Machuca Agostinelly	
Procedencia: Perú	Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cansancio emocional</li> <li>• Despersonalización</li> <li>• Realización personal</li> </ul>
Distribución: individual, colectiva	
Forma de manejo: Grupal	Estructura: El cuestionario está conformado por 22 ítems y cada pregunta tiene cinco opciones de elección. La escala de medición Nunca (0), Algunas veces (1), Algunas veces al mes (2), Algunas veces a la semana (3), Diariamente (4)
Duración de su aplicación: 20 minutos	



### Ficha técnica de desempeño laboral

Nombre de la prueba: cuestionario de desempeño laboral	Objetivos: Evaluar el desempeño laboral en trabajadores, distribuido en tres dimensiones y ocho indicadores.
Autor: Chiavenato, (2000)	
Procedencia: Perú	Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"><li>• Conocimiento y habilidad</li><li>• Responsabilidad</li><li>• Calidad</li><li>• Productividad</li><li>• Trabajo en equipo</li></ul>
Distribución: individual, colectiva	
Forma de manejo: Grupal	Estructura: El cuestionario está conformado por 19, items y cada pregunta tiene cinco opciones de elección. La escala de medición Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5)
Duración de su aplicación: 15 minutos	



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Los Olivos, 24 de Febrero de 2022

**CARTA INV. N° 0090-2022/EP/PSI. UCY LIMA-LN**

**INSTITUCIONES EDUCATIVAS**  
**Tambopata-Madre de Dios**

Presente -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la **Srta. Sr. Flor de María Ballón Renfigo** con DNI N° 42031596 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7002758132 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"Estrés y desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas ,Tambopata- Madre de Dios 2022 "** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar le los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CARTA N°0091- 2022/EP/PSI.U/CV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 24 de Febrero de 2022

Autor:

• Machuca Agostinelly, Juliana Karin

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta **Florencia María Ballón Piengifo**, con DNI 42033596 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 7002758132, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: : **"Estrés y desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas, Tambopata- Madre de Dios 2022"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **aplicación de encuestas**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Los Olivos, 24 de Febrero de 2022

**CARTA INV.N°0090-2022/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

**INSTITUCIONES EDUCATIVAS  
Tambopata-Madre de Dios**

**Presente.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la **Srta. Sr. Flor de María Ballon Renfigo** con DNI N° 42033596 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7002758132 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"Estrés y desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas ,Tambopata- Madre de Dios 2022 "** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación,

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INSTITUCIÓN EDUCATIVA
BAUCABON - CARLOS FERRER
UNIDAD DE CONTROL
EXP. N° 0403
FECHA 18-02-22
HORA 11:30 am
RSC POR J.P.

"Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

*Puerto Maldonado, 18 de Febrero de 2022*

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA BASICA REGULAR" CARLOS FERMIN  
FIZCARRALD"  
Dr. Eusebio Salas Tincusi

**Solicita: autorización de para aplicar el instrumento estrés y  
desempeño laboral en docentes.**

Yo, BALLON RENGIFO FLOR, con DNI N° 42033596 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 969701323, solicito la autorización para aplicar instrumentos de medición para ejecución de mi trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABRAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS TAMBOPATA- MADRE DE DIOS 2021**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradezco anticipadamente por gentil aceptación y aprovecho la ocasión y oportunidad para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

  
FLOR BALLON RENGIFO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Puerto Maldonado, 18 de Febrero de 2022

SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA BASICA REGULAR " ALIPIO PONCE VASQUEZ"  
Mg. GLADYS QUISPE DE MARTEL

Solicita: autorización de para aplicar el instrumento estrés y desempeño laboral en docentes.

Yo, BALLON RENGIFO FLOR, con DNI N° 42033596 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 969701323, solicito la autorización para aplicar instrumentos de medición para ejecución de mi trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABRAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS TAMBOPATA- MADRE DE DIOS 2021**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradezco anticipadamente por gentil aceptación y aprovecho la ocasión y oportunidad para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

  
FLOR BALLON RENGIFO