



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Estrés y desempeño laboral en los docentes de las  
Instituciones Educativas del distrito de San Ramón, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Br. Pamo Venegas, Rocío del Pilar

**ASESOR:**

Dr. Vera Samaniego Efraín

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

Gestión Educativa y Docencia

**PERÚ – 2018**

## **PÁGINA DEL JURADO**

---

**Dr. Oseda Lazo, Máximo Edgar**  
Presidente

---

**Dr. Felen Hinostroza, Daniel**  
Secretario

---

**Dr. Vera Samaniego Efraín**  
Vocal

## **DEDICATORIA**

A mi hija Darelis, quien es el motor y motivo para poder seguir adelante, cumplir mis metas y poder concluir mis estudios de magister.

A mis padres Rigoberta y Gabriel por los valores inculcados, su apoyo incondicional en los años de mi formación profesional.

**Rocío.**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios, por la fuerza que me da día a día para concluir con este proyecto.

A la Universidad Cesar Vallejo, por darme la oportunidad de estudiar la maestría.

Al Director de la institución educativa por el apoyo y las facilidades para poder aplicar el instrumento de mi investigación.

A los asesores el Dr. Efraín Vera Samaniego, al Dr. Felen Hinostraza Daniel, quienes me orientaron para culminar con éxito la investigación.

**La autora.**

## DECLARACIÓN JURADA

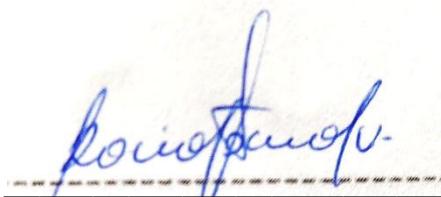
Yo, Pamo Venegas, Rocio del Pilar, egresada del Programa de Maestría en Educación de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 40711546 con la tesis titulada: Estrés y desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de San Ramón, 2018

Declaro bajo juramento que:

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

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

Trujillo, setiembre de 2018.



Pamo Venegas, Rocio del Pilar  
DNI: 40711546

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado

De conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, se deja a vuestra disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado: “Estrés y desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de San Ramón, 2018.

Investigación realizada para obtener el Grado de Maestra en Educación, el cual presenta un estudio realizado sobre el estrés laboral y su relación con el desempeño docente en una institución educativa.

Asimismo, es el resultado de la preocupación por mejorar la calidad en la educación, a partir de la identificación de los problemas que atañen la baja calidad educativa, y sea un inicio para una mejora continua.

El presente trabajo, contiene siete capítulos, el primero hace referencia a la Introducción en la que describe la realidad problemática, los trabajos previos, los planteamientos teóricos, formulación del problema, justificación, hipótesis y objetivos; en el capítulo segundo, se describe la metodología seguida en la tesis; en el capítulo tres, se describen los resultados obtenidos y analizados a partir de recojo de datos; en el capítulo cuatro, se realiza la discusión a partir de los resultados obtenidos; en el capítulo cinco se plantean las conclusiones a las que se arribó; en el capítulo seis, se describen las sugerencias; y finalmente el capítulo siete, contiene las referencias utilizadas en el trabajo.

**La autora.**

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCION	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	43
1.5. Justificación del estudio	43
1.6. Hipótesis	44
1.7. Objetivos	44
II. MÉTODO	46
2.1. Diseño de investigación	46
2.2. Variables, operacionalización	47
2.3. Población y muestra	48

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	48
2.5. Métodos de análisis de datos	49
2.6. Aspectos éticos	49
III. RESULTADOS	50
IV. DISCUSIÓN	70
V. CONCLUSIONES	72
VI. RECOMENDACIONES	74
VII. REFERENCIAS	75
ANEXOS	77
Anexo N°01: Instrumento	
Anexo N°02: Matriz de consistencia	
Anexo N°03: Base de datos	
Anexo N°04: Evidencias fotográficas	

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1: Resumen de la validez de los instrumentos mediante juicio de expertos	51
Tabla 2: Cuadro de valoración de coeficientes de validez instrumental	51
Tabla 3: Cuadro de valoración de coeficientes de confiabilidad instrumental	54
Tabla 4: Niveles del estrés de los docentes	55
Tabla 5: Niveles del desempeño laboral docente	57

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
Gráfico 1: Representación de niveles de aplicación del inventario sobre estrés	56
Gráfico 2: Representación de niveles de desempeño laboral docente	58

## RESUMEN

Considerando las múltiples evidencias en la práctica diaria, en la vida cotidiana que el estrés es un problema generalizado y que podía afectar de alguna manera el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Ramón, 2018, se llevó a cabo realizar este trabajo de investigación para comprobarlo estadísticamente.

En el desarrollo del trabajo se aplicaron los instrumentos denominados inventario acerca del estrés laboral y la ficha de observación sobre el desempeño laboral docente. La población considerada fue de 50 docentes y la muestra elegida de modo intencional fue de 23 docentes, casi el 10% de la población considerada.

De acuerdo al contraste de hipótesis se llegaron a las siguientes conclusiones el estrés está relacionado inversamente con el desempeño laboral en los docentes de la Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018. El estrés está relacionado inversamente con la dimensión planificación curricular en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018. Adicionalmente, se concluyó que no existe relación entre el Estrés con la dimensión estratégica didáctica en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018

Finalmente, se concluyó que el estrés está relacionado inversamente con la dimensión evaluación de los aprendizajes en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018

**Palabras clave:** Estrés, estrés agudo, estrés crónico, desempeño laboral, didáctica, evaluación, planificación curricular.

## ABSTRACT

Considering the multiple evidences in the daily practice, in the daily life that the stress is a generalized problem and that could affect in some way the labor performance in the teachers of the educational institutions of the district of San Ramón, 2018, it was carried out This research work to check it statistically.

In the development of the work, the instruments called inventory about work stress and the observation sheet on teacher work performance were applied. The population considered was 50 teachers and the sample chosen intentionally was 23 teachers, almost 10% of the population considered.

According to the hypothesis contrast, the following conclusions were reached: stress is inversely related to job performance in teachers of the Educational Institutions of San Ramón District, 2018. Stress is inversely related to the curricular planning dimension in teachers of the Educational Institutions of the District of San Ramón, 2018. Additionally, it was concluded that there is no relationship between Stress and the didactic strategic dimension in the teachers of the Educational Institutions of the District of San Ramón, 2018

Finally, it was concluded that stress is inversely related to the dimension evaluation of learning in the teachers of the Educational Institutions of the District of San Ramón, 2018

**Keywords:** Stress, acute stress, chronic stress, job performance, didactic, evaluation, curricular planning.

## **I. INTRODUCCION**

En el mundo moderno el estrés parece ser la característica que prima en todos los ámbitos laborales, lo que de hecho repercute en el entorno familiar y en la interacción fluida que deben tener las familias. En el campo educativo, este estrés tiene diversos factores como el hecho que los docentes en nuestra realidad trabajan en dos lugares o en actividades paralelas a la labor docente. Esto va a redundar de alguna manera en su desempeño laboral docente. Este aspecto o relación entre las variables, que de manera empírica nos puede llevar a inducir que hay una respuesta obvia en la relación; sin embargo, esto debe comprobarse de modo estadístico, porque se evaluará las condiciones particulares de los docentes de instituciones educativas públicas del distrito de San Ramón en el año 2018.

Una vez constatado de forma estadística las relaciones entre las variables estrés y desempeño laboral docente, también nos hemos percatado de manera crítica y evaluativa acerca de los factores que causan el estrés, es decir, los agentes estresores que desencadenan síntomas del estrés. Los efectos negativos del estrés están por demás sabidos, todo lo cual repercute de modo negativo en la finalidad del proceso de enseñanza – aprendizaje que es la adquisición de competencias por parte de los docentes.

Las fuentes empleadas en el presente trabajo, adicionalmente a la realidad empírica, han sido trabajos relativos a las variables específicas, tales como

proyectos de investigación, tesis o monografías, todos los cuales cuentan con una adecuada pertinencia y relativa actualidad. De esta forma, la mayor parte de fuentes, han sido fuentes primarias. La relación completa de estos trabajos se halla en la parte bibliográfica correspondiente.

En suma, esperemos haber logrado los objetivos planteados en el trabajo desarrollado, habiendo empleado el material teórico más pertinente respecto a las variables y también habiendo procesado los datos de las variables para llevarlo a contraste de hipótesis. Se deja el presente trabajo a la elevada valoración y consideraciones del docente revisor, esperando que pueda, con su experiencia, pautear o sugerir los ajustes necesarios para relieves el trabajo desarrollado y tener perspectivas adecuadas para desarrollar trabajos de similar o mayor trascendencia en el campo educativo que nos concierne.

### **1.1. Realidad problemática**

Una de las más serias dificultades que se viene atravesando en la actualidad, desde los hogares y pasando por los centros laborales, es el problema del estrés, el cual no distingue barreras socioeconómicas, nacionalidades ni credos. Producto de la vida cotidiana vertiginosa y la competitividad excesiva en diversos ámbitos de la vida social, ha generado que un gran sector de empleados, obreros e incluso profesionales, sean víctimas del flagelo de los síntomas del estrés laboral, que se evidencia en episodios de ansiedad. La OMS conceptualiza al estrés como un conjunto de reacciones fisiológicas que el organismo prepara para una acción, solo que en el caso de estrés es una preparación que se ve marcada por las angustias y la ansiedad, exagerando muchas veces los episodios de real problema. Viéndolo en un sentido amplio, las consecuencias del estrés van mucho más allá del ámbito laboral, pasan por problemas emocionales en la interacción con los amigos, la relación entre las familias. En ese sentido, se aprecia que el origen o los factores del estrés, se halla ligado al campo laboral, esto es aceptado de forma empírica, así como teórica.

Entre el respaldo teórico más pertinente podemos encontrar a García (2002) quien entre sus conclusiones acotó que el estrés es uno de los riesgos más emergentes e importantes, es decir, se está convirtiendo ya hace varios años

en uno de los desafíos para la seguridad y la salud que deben enfrentar las organizaciones. Aunque en este trabajo alude más a las corporaciones laborales o empresariales, en el campo educativo esto se da de la misma manera, sin exclusión del nivel educativo. La Organización Mundial de la Salud (2008) también manifiesta que el estrés es un problema que afecta de modo marcadamente negativo la salud psicológica y física de los trabajadores y a la eficacia de las entidades para las que trabajan.

Dadas las consideraciones anteriores, lo hemos relacionado con una variable específica como es el desempeño laboral docente, lo cual nos dio luces acerca de cómo se va desarrollando los procesos de enseñanza – aprendizaje en el ámbito que planteamos el estudio. De este modo, tenemos que el objetivo que se planteó fue determinar la relación entre Estrés y el desempeño laboral en los docentes de la Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018.

El estrés laboral está asociado estrechamente al término burnout, el cual ya había sido acuñado con anterioridad. Sin embargo, es Freudemberger quien establece esta denominación en el mundo de la psicología laboral. El estudioso adoptó este término debido a su experiencia como psiquiatra en una clínica de adictos de 1974. En ese contexto, observó cómo los voluntarios fueron sintiendo una pérdida de energía y fatiga al cabo de un año, notando además una pérdida de energía hasta el agotamiento y la desmotivación para el trabajo.

Las consecuencias que acarrear el estrés se hallan ubicadas en diferentes grados, escalas y ámbitos, es decir, según el lugar de origen del estrés y hacia donde llevamos ese problema. En cuanto a las dimensiones que se aprecian las consecuencias, tenemos el personal, laboral y social. En el primer caso, se aborda en problemas cotidianos y por lo mismo pueden ser pasados por alto al ser considerado que no son extrañas. El estrés en el ámbito laboral puede tener consecuencias funestas, puesto que pueden ser de tan profunda significación que pueden llegar a quebrantar seriamente la salud. En el ámbito educativo esto tiene un factor de riesgo, puesto que, a diferencia de otros trabajos, el estrés puede ser redundado en conflictos con los colegas docentes, en el maltrato a los alumnos u otros problemas con los mismos padres de familia. Se debe tener en cuenta que la capacidad autoevaluativa de cada docente y de cada miembro de la comunidad

educativa debe estar muy presente para evitar consecuencias producto del estrés laboral.

Las organizaciones de distinta índole en la actualidad enfrentan constantemente la imperiosa necesidad de optimizar su desempeño laboral, por lo que se hace necesario potenciar la competitividad y mantenerse de manera adecuada en el mercado de su rubro. Por ejemplo, en el campo educativo, se hacen de importante aplicación los talleres de investigación y capacitaciones para que el personal docente se halle actualizado y cuente con los mejores avances en didáctica. Los avances que se alcancen en material de desempeño laboral docente no deberían quedar en cuatro paredes, sino que deberían reproducirse a distintos ámbitos educativos y niveles educativos, desde el nivel inicial, pasando por primaria y secundaria, para terminar en el nivel superior. No se debe tener reparo en compartir las experiencias exitosas, incluso aquellas que nazcan desde las instituciones educativas particulares, puesto que al desarrollar los niveles de enseñanza - aprendizaje, el conjunto de la educación regional y peruana tendrán mejores valoraciones.

La institución educativa de nuestro estudio no se escapa de esta realidad problemática donde se aprecia así de forma empírica la presencia del estrés en diversos miembros de la comunidad educativa, lo cual trastoca de alguna manera el escenario normal donde se desarrollan las competencias de los estudiantes. En nuestro caso, puede ser más nocivo, puesto que nuestra muestra fue de niños de 4to. grado de Primaria.

Para amortiguar las consecuencias del estrés laboral debería enfocarse más en un trabajo serio y en equipo. El trabajo en equipo de los docentes es un elemento que se debe potenciar si queremos avanzar en la adecuación de las prácticas docentes a las nuevas determinaciones del hecho educativo. La complejidad de los escenarios de trabajo precisa de una coordinación y de una cooperación entre los miembros de un equipo docente que todavía no está asumida en su integridad por la comunidad docente.

Otra forma de abordar la prevención del estrés profesional docente, más allá de la mera potenciación e impulso de la asunción por parte de los docentes

de los llamados elementos básicos de la nueva profesionalidad docente es la puesta en marcha de programas específicos de formación. Tales programas están fundamentados en el hecho de que, - a juicio de los estudiosos del tema -, de la multiplicidad de causas que están en la raíz del estrés profesional docente, si bien no todas ellas son evitables, sí es posible la intervención preventivo-formativa, con el fin de dotar al profesorado de resortes profesionales, así como de técnicas, habilidades y actitudes que ayuden a evitar dichos cuadros de ansiedad, baja autoestima, desánimo, desbordamiento, etc.

Por todas las consideraciones anteriores, sostuvimos que fue pertinente y factible la aplicación del trabajo que se realizó, el cual se denominó Estrés y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Ramón, 2018.

## **1.2. Trabajos previos**

### **Antecedentes internacionales.**

Bedoya y Fabricio (2012), de la Universidad Central del Ecuador realizó un trabajo de investigación para optar al título en Psicología Industrial, específicamente Salud mental del trabajador con el objetivo fundamental de conocer cómo influye el estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa pública. La indagación se efectuó en cien trabajadores, evaluando estrés laboral, desempeño, factores psicosociales a través de la toma del cuestionario de evaluación de factores psicosociales, cuestionario de estrés laboral por medio de los cuales, se evidenció la existencia de estrés laboral en los trabajadores.

Los resultados correlacionados entre sí evidenciaron que el estrés laboral por altos niveles inadecuados de factores psicosociales influye en el desempeño, además el estrés laboral influye de forma negativa e inversamente proporcional en el desempeño, es decir, a mayor estrés laboral menor desempeño y viceversa.

Rodríguez (2014), en su estudio “Burnout Laboral en la Gestión Financiera de las Empresas del Sector Eléctrico en el estado Aragua”, realizó la investigación para optar por el título de Magister en Gerencia Mención Finanzas de la Universidad Bicentenario de Aragua. Metodológicamente, esta investigación de tipo evaluativa

de campo, con muestreo no probabilístico censal, permitió revelar que el síndrome de Burnout presente se caracteriza por la disminución de energía, concentración y motivación lo que origina la disminución de la productividad organizacional y a su vez provoca problemas en las finanzas de las empresas estudiadas. Este trabajo se relaciona con la investigación ya que el Burnout laboral es una respuesta al estrés laboral que ocurre frecuentemente en los prestadores de servicios humanos y que produce un agotamiento físico, emocional y actitudinal. Siendo esto posiblemente lo que ocasione en los trabajadores ausencia laboral, bajo rendimiento e inestabilidad emocional, ya que cada trabajador adopta una actitud en el desempeño de sus actividades y que van a incidir directamente en la productividad de la organización.

Pulido (2011), titulada “Estrés Laboral en los trabajadores del Departamento de Lácteos de Parmalat Planta Miranda y su Incidencia en la Calidad de Vida” para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales en la Universidad de Carabobo. Metodológicamente, la investigación es de tipo descriptiva y arrojó como resultado que los agentes estresores presentes son: sobre carga de trabajo, ausencia de control sobre el trabajo realizado, desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa, y que éstos a su vez tenían efectos en el incumplimiento de metas, la sobre carga de trabajo, e insomnio, siendo esto un factor determinante en la Calidad de vida laboral de los trabajadores, se utilizó una muestra de 40 trabajadores de un total de 99 trabajadores, empleándose el método de la encuesta, mediante los instrumentos de Karasek-TheorellJohnson y Siegrits.

Dávalos (2005) llevó a cabo un estudio sobre el Nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital nacional de emergencias “José Casimiro Ulloa”, en Perú. Aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI). Obtuvo como resultados que el 60.42% enfermeras presenta un nivel moderado de estrés, 20.83% un nivel bajo de estrés y 18.75% un nivel alto de estrés. Concluye que la mayoría de enfermeras indican un moderado nivel de estrés laboral, demostrando que no existe relación entre el nivel de estrés laboral y la edad, el tiempo de ejercicio profesional, el estado civil y el género en las enfermeras (os).

Montero (2010) investigó el nivel del estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, en el Perú. Utilizó un instrumento de evaluación como es el Test del LCDO de Arturo Barraza Macías y el Inventario de Burnout de Maslach. Obtuvo como resultados que a mayor estrés menor rendimiento, sin embargo, el nivel de estrés del Grupo2 y Grupo3 no difiere en el rendimiento, a diferencia del Grupo1 y el Grupo2. Concluye que no hay diferencias significativas en el nivel de estrés entre Facultades, Carreras y género.

Castillo (2014) realizó una investigación sobre la relación entre Clima Organizacional, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos de una Empresa Privada en Lima, Perú. Utilizó la escala de Clima Laboral de Sonia Palma, la escala de Motivación Laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni y la escala de Satisfacción Laboral de Price, adaptada por Alarcón. Existiendo una alta correlación significativa y positiva entre el clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral, entre las variables estudiadas. Concluye que las variables estudiadas están estrechamente relacionadas, debido a que a mayor grado de motivación habrá una mayor calidad y satisfacción en general.

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

#### **El estrés.**

El estrés es a veces definido como una condición meramente muscular: es una rigidez o endurecimiento de los músculos y del tejido conjuntivo que excede del tono necesario para su funcionamiento normal. Sin embargo, es mucho más que eso. El estrés es una respuesta importante, el Doctor en medicina Hans Selye, pionero en las investigaciones sobre el estrés, lo define como "una respuesta corporal no específica ante cualquier demanda que se le haga al organismo (cuando la demanda externa excede los recursos disponibles)". Esta respuesta es una reacción normal de la preparación del organismo para el enfrentamiento o para la huida. Desde el punto de vista de la psicología, el estrés ha sido entendido desde los tres enfoques siguientes: (Cano, 2002).

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

### **Estrés laboral y Burnout**

En términos generales el estrés es definido como una respuesta generada por el organismo al percibir alguna amenaza, según Selye existirían tres fases:

Fase de Alarma: constituye el proceso de preparación del organismo para dar una respuesta.

Fase de Resistencia: Se desencadenan los cambios que nos permitirán hacer frente a la situación considerada amenazante.

Fase de Agotamiento: Se da un desgaste gradual y progresivo de la energía empleada para enfrentar la amenaza. Se habla de estrés laboral cuando esta percepción de amenaza o peligro está relacionada a la organización de la cual se forma parte (Rodríguez y De Rivas, 2011). El estrés es definido también en términos de una reacción psicológica y fisiológica a una situación que afecta al estado de equilibrio y bienestar total del individuo. Kyriacou (2003), haciendo un análisis más específico de este problema en el ámbito educativo, define el estrés del maestro en términos de experiencias de emociones con prevalencia negativa, como la frustración, el enojo, la ansiedad y la depresión, producto de algunas facetas de su labor como docente, esto va acompañado, usualmente, de cambios potencialmente dañinos a nivel fisiológico y bioquímico, que constituyen una amenaza para su autoestima y bienestar psicológico. El estudio del estrés laboral ha pasado a ser, en los últimos años, un tema de gran interés debido al impacto que este tiene sobre la calidad de vida, el rendimiento del trabajador, sobre la productividad de las organizaciones, el bienestar físico y psicológico, entre otros (Gil Monte, 2010, Rodríguez y De Rivas, 2011). Si bien es cierto, es común escuchar que bajo condiciones de estrés se dan mejores resultados laborales, la ausencia de un periodo de recuperación tras experimentar

condiciones de estrés prolongado puede degenerar en una condición de estrés crónico.

El estrés crónico, en términos de Lazarus y Folkman, es definido en dos facetas, la primera de ellas, más ligada a la definición de estrés, se refiere a la percepción del entorno por parte del sujeto, como amenazante y desbordante. Mientras que la segunda faceta, orientada a la definición que actualmente se maneja para el burnout, hace referencia a la condición en la que la persona se percibe a sí misma en absolutamente agotada y exhausta, todo esto como resultado de un proceso de desgaste profesional (Rodríguez y De Rivas, 2011). Es precisamente, en esta segunda etapa en la que se hará énfasis en esta investigación. En relación a lo expresado en el párrafo anterior, el que los trabajadores presenten niveles altos y crónicos de estrés podría generar el Síndrome del Trabajador Quemado o Burnout. Este es definido como la respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son: un agotamiento físico y/o psicológico, una actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y un sentimiento de inadecuación a las tareas que realiza (Maslach y Jackson, 1986). Por otro lado, resulta también interesante la propuesta realizada por Burke, quien sostiene que el burnout es un proceso que emerge de forma gradual, es decir, se asume la presencia de una secuencia causal entre las demandas laborales y las reacciones psicológicas del trabajador, esta condición es mantenida en el tiempo. (Greenglass, Fiksenbaum, Burke, 1995). En otros términos, se habla del burnout como un proceso de adaptación al estrés producido por las demandas de las tareas laborales y variables internas del sujeto.

### **Tipos de estrés**

El estrés es un fenómeno tan complejo que los tipos pueden hasta variar o estar paralelos en un individuo. De esta manera, puede dividirse los tipos de estrés de acuerdo a diversos criterios. El más importante de estos criterios es el psicológico, dentro de los cuales se pueden mencionar al eustrés o estrés positivo y al distrés o estrés negativo.

Otro criterio para tener en cuenta es el nivel de duración ante el ambiente amenazante, en este criterio se divide al estrés en agudo y crónico.

El eustrés permite al cuerpo tener sensaciones de placer por el aumento de la energía vital, produciendo un efecto de motivación, alegría, satisfacción y mejora en el rendimiento y toma de decisiones por lo que la respuesta ante el ambiente estresor es más eficaz. Cuando es eustrés es prolongado va dando paso al distrés, el cual es un desequilibrio entre los recursos que dispone el sujeto ante las demandas del ambiente.

Ante el distrés se produce un desorden fisiológico y va apareciendo varias manifestaciones como irritabilidad, ansiedad, insomnio, disminución de las defensas, envejecimiento prematuro, presión alta y aumento de la frecuencia cardiaca.

En cuanto a la duración del estrés, se divide, como se mencionó en estrés agudo y crónico. El estrés agudo es la respuesta instintiva del estrés ante el entorno por lo que es de una duración corta, pero es intensa, es decir, produce muchos episodios con marcados problemas. Este estrés agudo en pequeñas dosis puede llegar a ser positivo, puesto que estimula la productividad.

Por otro lado, el estrés crónico se da cuando la exposición ante el factor estresor es bastante prolongada en el tiempo, por ejemplo, en el ámbito laboral, en las oficinas o en las instituciones. En este tipo de estrés se pierde la capacidad de autorregulación, muchos eventos o episodios sobrepasan nuestras capacidades de autocontrol y se generan síntomas marcadamente negativos. De este modo, el organismo puede quedar en permanente estado de alerta por lo que estará secretando hormonas que afectan la salud mental y física de las personas, principalmente en los trabajos o en los hogares donde hay altos niveles de conflictividad.

### **Funcionamiento del estrés**

El estrés es un proceso adaptativo a cada situación ya que dependiendo del ambiente la respuesta puede ser tanto positiva como negativa, de carácter física o emocional. Pero lo que resulta nocivo es el efecto que se genera si existe

un lapso prolongado de exposición a varios estresores pues traería consecuencias para la salud y calidad de vida. Esto sucede cuando las demandas del ambiente sobrepasan a las capacidades y recursos que tiene la persona para enfrentarlo, por lo que su presión ante éste aumenta, así como su ansiedad.

Múltiples estudios han demostrado que los efectos de la tensión nerviosa en el sistema inmunitario son notoriamente nocivos. En un estudio, Sheridan, con sus colegas Ronald Glaser y Jan Kiecolt-Glaser, comparó las reacciones de dicho sistema en el caso de personas ancianas que atienden a alguien que sufre de demencia, con las reacciones del sistema en ancianos que no atendían a un enfermo. Los investigadores determinaron que la eficacia de una vacuna antigripal anual depende del grado de tensión nerviosa bajo la cual se esté al recibir las inyecciones; las personas ancianas que tenían que cuidar a otros tenían la mitad de probabilidades de adquirir protección rápidamente con esas inyecciones.

El funcionamiento del estrés es insidioso, es decir, no tiene en apariencia una causa u origen conocido, aunque en la vida práctica sí se hallen interpretaciones diversas. Una vez instalados los síntomas, sí se aprecia los deterioros en el campo conductual y anímico.

### **Fases del estrés**

Hans Selye considera que la respuesta del estrés frente a la situación amenazante es estereotipada debido a que implica una activación en el sistema nervioso y hormonal. Este proceso de adaptación lo nombró como “Síndrome General de Adaptación” (SGA), por lo que fue descrito en tres etapas:

Alarma: es la fase en la que se presenta cuando la persona percibe un agente estresor, por lo que el cerebro busca otras experiencias similares para poder responder, así como también evalúa si tiene los recursos suficientes.

Resistencia: El organismo mantiene las respuestas fisiológicas que se habían desarrollado en la anterior fase para adaptarse al agente nocivo hasta que éste haya desaparecido. Luego de esto, empiezan a surgir síntomas de cansancio y

agotamiento en el cuerpo. Es un período en el que cada persona muestra un nivel determinado de resiliencia.

Agotamiento: Si el estresor continúa de manera crónica, inicia esta fase de agotamiento ya que la resistencia irá disminuyendo de a poco hasta agotarse por completo, por lo que el organismo colapsa y surgen problemas en la salud y psique de la persona. (Valera, Pol, & Vidal, s.f).

### **Factores del estrés**

Entre las diversas causas que pueden generar estrés, tenemos desde el nacimiento de un bebé, la obtención de un título hasta la muerte de un ser querido o la pérdida de un puesto de trabajo.

Para que surja el estrés, no es necesario que se presenten eventos intensos, basta con la interpretación de la persona ante estos estímulos, la manera de cómo los enfrenta y la acumulación de la presión por prolongados lapsos de tiempo (Onmeda, 2014). Por tanto, las fuentes estresoras se los puede dividir en dos grandes grupos: internos y externos.

#### **Factores Internos**

Son aquellos que provienen de la genética del individuo, su experiencia y estrategias que dispone para responder ante el estrés. Por ejemplo, para una persona puede significar estresante la preparación para un examen de matemáticas, mientras que para otro no significa nada más que tan solo una actividad que debe cumplir, por lo que no le da tanta importancia (Malena, 2008).

#### **Factores Externos**

Son todos aquellos que se encuentran en el ambiente y que el organismo lo percibe como amenazante. Estas pueden ser trabajo, mudanza o problemas en las relaciones sociales, los cuales conllevan a sentimientos de insatisfacción, frustración e infelicidad (Malena, 2008).

## **Estresores**

Los estresores son todo factor que desencadene estrés (Onmeda, 2014), por lo que, a partir de esta definición, se entiende que el número de agentes estresores son innumerables por la relatividad del individuo de lo que considere como “estresante.” Pero existen autores que, al notar la importancia de conocer y entender el estrés de las personas lo han clasificado, como es el caso de Pratt y Barlin (1988), quienes agruparon a los estresores en 4 categorías, considerando el momento en que se desencadenan, frecuencia, duración y la severidad de éstos en la persona:

**Estresores agudos:** Tienen un comienzo definido, corta duración y ocurren con poca frecuencia (ej. conflicto con un ser querido)

**Estresores crónicos:** No tienen un inicio claro, son frecuentes y pueden tener una duración corta o larga, de baja o elevada intensidad (ej. inseguridad en el trabajo).

**Los pequeños estresores de la vida diaria:** Tienen un comienzo definido, de corta duración, ocurren con cierta frecuencia y son de baja intensidad (ej. Esperar los resultados de un examen).

**Los desastres:** Tienen un comienzo específico, pueden ser de corta o larga duración por lo que su frecuencia es baja, pero son de fuerte intensidad (ej. un incendio). (Confederación de empresarios de Aragón, s.f)

En nuestro ámbito educativo podemos considerar o tipificarlo como estrés académico, lo cual sería aquel proceso de cambio en los componentes del proceso de enseñanza y aprendizaje, a través de un conjunto de mecanismos adaptativos individuales e institucionales, producto de la demanda desbordante y exigida en las experiencias de enseñanza y aprendizaje en el proceso educativo. Por lógica directa y concreta, las fuentes de estrés en el contexto académico son los estresores académicos.

## **Estrés laboral**

El estrés, como se ha ido mencionando, es hasta cierto punto “positivo” ya que mantiene a la persona motivada, atenta e incluso abierta al aprendizaje y a trabajar. Sin embargo, si este factor sobrepasa las capacidades del individuo, esto puede convertirse en algo perjudicial no solo para él sino también para la organización: Los altos costes personales y sociales generados por el estrés laboral, han dado lugar a que organizaciones internacionales como la Unión Europea y la OMS insistan cada vez más en la importancia que tienen la prevención y el control del estrés en el ámbito laboral. (Alcalde de Hoyos, Estrés Laboral, 2010, pág. 9).

El estrés es de tal importancia que ha aumentado la investigación al respecto desde varios puntos de vista como la biología, la psicofisiología, la psicología y otras ciencias sociales, puesto que se ha descubierto que nuestro cuerpo, al momento de enfrentar estas situaciones, puede solucionar problemas más rápido pero tiene su límite en dónde si se sobrecarga, aparecerá el agotamiento y otras consecuencias tanto físicas como psicológicas que dependiendo de la exposición al estrés pueden ser mayor afección. Por tanto, la Organización Internacional del Trabajo define al estrés laboral entonces como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajusten a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (Miranda, 2008).

## **Fuentes de estrés laboral**

Esta clase de estrés tiene varias fuentes que dependerán del equilibrio existente entre las condiciones de trabajo y el factor humano, ya que ir a trabajar puede significar satisfacción, compromiso y motivación en el colaborador. Pero, así mismo, si hay un desequilibrio entre las exigencias de la industria con respecto a las capacidades y aptitudes de sus empleados, puede originar consecuencias tanto de tipo físicas como psicológicas. Es por eso que se debe conocer y examinar en las organizaciones las fuentes de estrés que están afectando a las personas:

1. Ambiente físico.
2. Contenido de la tarea.
3. Relaciones Interpersonales.
4. Organización del tiempo de trabajo.
5. Gestión de personal.
6. Estructura y Clima Organizacional.
7. Relaciones Trabajo- Familia. (Miranda, 2008).

El problema marcado del estrés puede provocar a nivel social aislamiento y dejadez respecto a las relaciones sociales como la familia, los amigos o la pareja. Esta situación también puede afectar a nivel laboral conduciendo al absentismo, provocando una menor motivación, reduciendo la satisfacción y el rendimiento, y afectando a la productividad y a la competitividad de la institución. El problema de la deserción muchas veces desencadena problemas más profundos que incluso afectan a la familia del sujeto con estrés.

Por todo ello, es necesario adoptar medidas para prevenir y gestionar el estrés laboral, no solo por parte de los propios trabajadores, sino también de las instituciones. Se propone reforzar un estilo de vida saludable y la resiliencia personal. Para ello, recomienda realizar pausas o descansos en el trabajo y practicar técnicas de relajación, acciones que ayudan a gestionar mejor las presiones y exigencias del trabajo causantes del estrés laboral.

### **Desencadenantes del estrés laboral en docentes.**

Se puede observar que el ambiente de trabajo en las instituciones de educación superior se ha convertido en un espacio de tensión y lucha donde para sobrevivir se requieren competencias de afrontamiento que puedan dar respuesta a sus demandas laborales. El estrés laboral en los profesionales de las instituciones que tienen trato directo con los usuarios de sus servicios como los trabajadores del sector educativo, tiene su origen en una serie de variables físicas, psicológicas y sociales. Gil Monte y Peiró (2000) presenta cuatro niveles de estresores: En el primer nivel que es el individual: la existencia de sentimientos de altruismo e idealismo lleva a los profesionales a implicarse excesivamente en los problemas de los usuarios, y convierten en un reto personal la solución de los

problemas. Consecuentemente se sienten culpables de los fallos, tanto propios como ajenos, lo cual redundará en bajos sentimientos de realización personal en el trabajo y alto agotamiento emocional. Con respecto a las relaciones personales que representan el segundo nivel: las relaciones con los usuarios y con los compañeros de igual o de diferente categoría, cuando son tensas, conflictivas y prolongadas, van a aumentar los sentimientos de quemarse por el trabajo. Desde un nivel organizacional: los individuos que trabajan en organizaciones que responden a un esquema de burocracia profesionalizada y que ofrecen servicios de ayuda provocan problemas de coordinación entre sus miembros, padecen la rápida incorporación de innovaciones, la falta de respuesta de los directivos hacia los problemas, estas situaciones provocan estresores de tipo de ambigüedad, conflicto y sobrecarga del rol.

Finalmente, en el cuarto nivel, expuesto como el entorno social: Las condiciones sociales de cambio en las que se ven inmersas estas profesiones (cambios en la currícula escolar, reformas de leyes y estatutos, cambios en los perfiles demográficos en la población, etc.) son factores desencadenantes del estrés laboral, que se conoce también como Síndrome de Burnout.

### **Consecuencias del estrés laboral en el gremio docente**

Las consecuencias del Síndrome del Estrés o del Desgaste Laboral pueden situarse en dos niveles: consecuencias para el individuo y consecuencias para las instituciones (Gil Monte y Peiró, 1997).

Dentro de las consecuencias para el individuo podemos establecer 4 grandes categorías:

- a) Índices emocionales: uso de mecanismos de distanciamiento emocional, sentimientos de soledad, sentimientos de alienación, ansiedad, sentimientos de impotencia, sentimientos de omnipotencia.
- b) Índices actitudinales: desarrollo de actitudes negativas, cinismo, apatía, hostilidad, suspicacia.
- c) Índices conductuales: agresividad, aislamiento del individuo, cambios bruscos de humor, enfado frecuente, gritar con frecuencia, irritabilidad.

d) Índices somáticos: alteraciones cardiovasculares (dolor pectoral, palpitaciones, hipertensión, etc.), problemas respiratorios (crisis asmáticas, taquicardia, catarros frecuentes, etc.), problemas inmunológicos (mayor frecuencia de infecciones, aparición de alergias, alteraciones de la piel, etc.), problemas sexuales, problemas musculares (dolor de espalda, dolor cervical, fatiga, rigidez muscular, etc.), problemas digestivos (úlceras gastroduodenales, gastritis, náuseas, diarrea, etc.), alteraciones del sistema nervioso (jaquecas, insomnio, depresión, etc.).

Respecto a las consecuencias que para la organización tiene el que sus colaboradores se vean afectados de forma significativa por el Síndrome de Burnout se pueden citar los siguientes índices:

- a) Deterioro de la calidad asistencial o de servicio que demanda el puesto de trabajo.
- b) Baja satisfacción laboral.
- c) Absentismo laboral elevado.
- d) Tendencia al abandono del puesto y/o de la organización.
- e) Disminución del interés y el esfuerzo por realizar las actividades laborales.
- f) Aumento de los conflictos interpersonales con compañeros, usuarios, jefes o directivos.
- g) Por último, una disminución de la calidad de vida laboral de los profesionales.

Como se ha visto la amenaza de manifestar el síndrome del desgaste ocupacional es latente, convirtiéndose las instituciones de educación superior en lugares altamente estresantes, debido a que en dichas instituciones los profesionales de la educación se enfrentan de manera cotidiana a una serie de demandas que bajo su propia valoración se constituyen como situaciones generadoras de estrés.

Es importante no dejar de lado que este síndrome representa un problema de salud pública y de salud laboral, ya que se relaciona con un aumento en la

tasa de accidentes laborales además de generar elevados índices de ausentismo, que se traduce en pérdidas económicas para las instituciones. La preocupación de las universidades por ofrecer una enseñanza de calidad supone considerar todas las variables implicadas en el proceso enseñanza-aprendizaje. En este sentido, es importante identificar los obstáculos y facilitadores que encuentran los docentes para el cumplimiento de sus tareas y la relación que esto tenga con su bienestar psicológico y desempeño laboral para brindar en el mejor de los sentidos un servicio académico de calidad (Gil Monte y Peiró, 1997).

### **Síntomas y consecuencias del estrés laboral**

El estrés supone una reacción compleja a nivel biológico, psicológico y social. La mayor parte de los cambios biológicos que se producen en el organismo cuando está sometido a una reacción de estrés no son perceptibles para el ser humano y se precisan procedimientos diagnósticos para determinar el nivel de la reacción. Sin embargo, a nivel psicológico muchos síntomas producidos por el estrés pueden ser fácilmente identificados por la persona que está sufriendo dichos cambios. La reacción más frecuente cuando nos encontramos sometidos a una reacción de estrés es la ansiedad. Los síntomas de ansiedad más frecuentes son:

1. A nivel cognitivo-subjetivo: Preocupación, temor, inseguridad, dificultad para decidir, miedo, pensamientos negativos sobre uno mismo, pensamientos negativos sobre nuestra actuación ante los otros, temor a que se den cuenta de nuestras dificultades, temor a la pérdida del control, dificultades para pensar, estudiar, o concentrarse, etc.
2. A nivel fisiológico: Sudoración, tensión muscular, palpitaciones, taquicardia, temblor, molestias en el estómago, otras molestias gástricas, dificultades respiratorias, sequedad de boca, dificultades para tragar, dolores de cabeza, mareo, náuseas, tiritar, etc.
3. A nivel motor u observable: Evitación de situaciones temidas, fumar, comer o beber en exceso, intranquilidad motora (movimientos repetitivos, rascarse, tocarse, etc.), ir de un lado para otro sin una finalidad concreta, tartamudear, llorar, quedarse paralizado, etc.

El estrés, además de producir ansiedad, puede producir enfado o ira, irritabilidad, tristeza-depresión, y otras reacciones emocionales, que también podemos reconocer. Pero además de estas reacciones emocionales podemos identificar claramente otros síntomas producidos por el estrés, como son el agotamiento físico, la falta de rendimiento, etc. Finalmente, si el estrés es muy intenso y se prolonga en el tiempo, puede llegar a producir enfermedades físicas y desórdenes mentales; en definitiva, problemas de salud. Los costos del estrés laboral pueden ser muy altos tanto desde su valor personal como empresarial u organizacional. Se puntualizan aquí algunos de los aspectos mencionados en apartados anteriores, sin agotar las posibilidades de manifestaciones:

### **En el ámbito personal**

Salud física: trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, dermatológicos, musculares, aumento del ritmo cardíaco y presión sanguínea, sudoración, sequedad de la boca, escalofrío, dilatación de pupilas, tensión muscular, insomnio o hipersomnia, alergias, úlceras, etc.

Salud Mental (emocional/cognitivo): frustración, ansiedad/angustia, depresión, enojo/irritabilidad, baja autoestima, culpa, incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad, bloqueo mental.

Aspectos Conductuales: irritabilidad y mal humor, adicciones, agresividad, apatía.

Dimensión Social: distanciamiento y/o dificultades en las relaciones de pareja, familia, amigos y compañeros de trabajo.

### **En el ámbito organizativo**

Disminución de producción, ya sea en cantidad, calidad o ambas; falta de cooperación entre compañeros, aumento de peticiones de cambio de puesto de trabajo; necesidad de una mayor supervisión del personal; aumento de quejas y de conflictos, incremento de costos en salud

(incapacidades, médico de empresa y otros), aumento de ausentismo, accidentes e incidentes.

Propicia más conflictos interpersonales, mayor índice de errores, bajo rendimiento ocupacional, distanciamiento afectivo con clientes, aumento en los gastos en materia de salud y rotación de personal, entre otros aspectos (Dolan 2005). Se incrementan el acoso moral y la violencia en el trabajo (mobbing o acoso psicológico); también es frecuente que se presenten casos de Síndrome de Burnout (Quemado o agotamiento emocional producido por agotamiento laboral y actitudes negativas hacia el desempeño laboral), lo cual remite también a diferentes grados de fatiga fisiológica y patológica que pueden ocasionar envejecimiento prematuro, con reducción de esperanza de vida, accidentes de trabajo y muerte, además de enfermedades profesionales y adicciones (alcohol, tabaco, trabajo, sexo, comida, gasto, internet, juego)

Todas estas condiciones han incidido en que la Organización Mundial de Salud (2005) destacara que el estrés en el trabajo se constituye en una de las máximas prioridades en el ámbito mundial en el campo laboral pues se espera para el futuro un incremento progresivo del mismo por las condiciones actuales del mercado y los retos que impone el mundo de los negocios del nuevo siglo, constituyéndose en un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo en tanto que los efectos del estrés lesionan la productividad y competitividad de las empresas, al afectar la salud física y mental de los trabajadores, lo cual les ocasiona costos económicos y humanos muy altos a las organizaciones (Del Pino, 2005).

### **Teorías sustentadoras del desempeño laboral docente.**

#### **Teoría de la calidad del desempeño docente: definición**

Se considera a la calidad del desempeño docente como la compleja articulación de caracteres cualicuantitativos que particulariza a una performance o desenvolvimiento pedagógico profesional de un docente o grupo de docentes. Este es un concepto muy general, como sustantivo. Pero

hay quienes asumen la calidad en un sentido adjetival, por lo que la calidad del desempeño docente sólo alude conceptualmente al caso del docente que lleva a cabo sus actividades pedagógicas con excelencia.

Para llevarlas a cabo con excelencia, se requiere revisar la asociación entre factores como la productividad, la eficacia, eficiencia, efectividad y otras.

El concepto de calidad del desempeño docente ha sido influido mucho por las tendencias economicistas y eficientistas, por lo que es común que se relacione calidad educativa en general y calidad del desempeño docente en particular, asociándolo a categorías de análisis como “mejoramiento continuo y cumplimiento de la idea fijada por la dirección” (Deming), “satisfacción de las necesidades del cliente y ausencia de deficiencias” (Ishikawa y Juran), “valores estratégicos” (Picolo), “aseguramiento óptimo de capacidades” (OCDE), “maximización de procesos y resultados a partir de circunstancias concretas” (Mortimore).

En una perspectiva más amplia, calidad del desempeño docente sería la que se orienta a garantizar el logro del desarrollo armonioso de todas las facultades humanas (White) y “cumplimiento de las especificaciones” (Crosby).

Desde luego que no debe perderse de vista que el concepto de calidad del desempeño docente se asocia también al desarrollo histórico de dicho concepto en general, por lo que ha pasado por una etapa artesanal (hacer las cosas bien), productivista (cantidad sin importar la calidad), efectista (eficacia y oportunidad), competitivista (minimización de costos y satisfacción del cliente), tecnicista (control de calidad), preventivo (aseguramiento de la calidad), holístico (calidad total y mejora continua) y excelentista (calidad de gestión y sostenibilidad). Algo similar ocurre si relacionamos el concepto de calidad del desempeño docente con el desarrollo histórico concreto de la pedagogía, hallándose notorias variaciones durante la vigencia de la escuela tradicional (maestro autoritario-apóstol), activa (maestro facilitador), tecnicista (docente ingeniero

de conductas), personalizada (maestro orientador), constructivista (maestro facilitador metacognitivo) e histórico-crítica (maestro mediador, intelectual reflexivo, investigador y político- transformador-liberador).

De todo lo cual, se deriva que el concepto de calidad del desempeño docente se asocia al de calidad de la enseñanza: un desempeño docente de calidad es el que desarrolla competencias (capacidad de actuar) en los alumnos, satisface las demandas sociales y convierte el aprendizaje en un proceso de expansión constante de potencialidades flexibles. También se asocia el concepto de calidad del desempeño docente a la capacidad de innovación del mismo, lo cual consolida su potencial de relevancia y transformación, por el mismo hecho que se reconoce al docente como el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa.

No obstante, conceptualmente, cuando se habla de calidad del desempeño docente, es preciso referirla a la dimensión de calidad que estemos aludiendo, en términos de lo que ya Grönroos (1983) había advertido: a) Calidad científico-técnica: juicio profesional en base a los avances científico-técnicos; b) Calidad funcional: valoración canónica; c) Calidad corporativa: imagen subjetivista emanada y que condiciona poderosamente las otras visiones de calidad del desempeño docente.

Si bien no existe un concepto consensuado de la calidad del desempeño docente, sí sabemos que su incorporación en el discurso y la praxis educativa se da en el contexto de los años setenta del siglo XX, desde la vertiente conceptual economicista, administrativa e industrial. De allí que tanto hayan proliferado categorías como rendición de cuentas, balances, controles, clientes, competitividad, costos, gestión y otros. Asimismo, a pesar de las divergencias conceptuales, existen tendencias fuertemente dominantes o de convergencia al respecto, entre las cuales podemos mencionar el enfoque cualitativo (la calidad es un sistema de atributos, de cualidades que subsume lo cuantitativo), integralista (la calidad incluye todos los aspectos y procesos, no excluye nada), social (la calidad es un servicio y un derecho), jerárquico (hay grados de calidad), dinámico (la naturaleza y niveles de calidad cambian frecuentemente), estratégico (que proporciona

nuevos posicionamientos, perspectivas y exige sostenibilidad), multifactorial (depende de múltiples factores determinantes y condicionantes), profesional (lo científico-técnico-político en plena vigencia concomitante), etc.

La calidad del desempeño docente debe concebirse como parte del ineludible compromiso profesional-académico y socio-político de lograr con los alumnos, la excelencia del proceso y los resultados educativos. Se asume como la acción de factores cualitativos (inexpresables o difícilmente expresables por la cuantificación), relacionados fundamentalmente con los procesos de eficacia interna (Mendoza, 2002).

### **Concepción factorial de la calidad educativa en general**

Se asume que la calidad, asumida como principio total, resultado, estado o proceso, siempre constituirá una articulación sistemática de factores (endógenos o componentes y exógenos o condicionantes) susceptibles de control (directo y/o indirecto) y manejo. Deming, Shewart, Stalke y Abeggle, entre otros, han hecho aportes pioneros al respecto.

En cuanto a calidad educativa y calidad del desempeño docente, Creemers, Brookover, Edmonds, Reynolds y otros, han teorizado al respecto desde los últimos años de los setentas del siglo XX, mientras que, en nuestro medio, entre otros, son muy conocidos los trabajos de Teresa Tovar, Alejandro Cussiánovich, Sigfredo Chiroque, José Mendo, Emilio Morillo, Sonia Henríquez y León Trahtemberg. Específicamente, asumen la calidad educativa como un complejo que no es neutro sino una forma de vida con alcance estratégico y cultural con implicaciones ideológicas y diversos planos, enfoques y ámbitos considerados como factores, debiendo establecerse cómo y para qué se busca determinada calidad educativa.

Por ejemplo, factores exógenos de calidad del desempeño docente son las políticas educativas, el desarrollo científico-tecnológico del país, etc.; factores endógenos, son el dominio relativo de los contenidos de su especialidad y su capacidad metodológica, por ejemplo. En tal sentido, la calidad del desempeño docente es el producto de un complejo de factores,

lo cual significa que su transformación implica necesariamente el cambio de tales factores.

### **Concepción estructural-funcionalista y teoría de roles**

Se asume que la calidad, asumida como principio total, resultado, estado o proceso, siempre constituirá una articulación sistemática de factores (endógenos o componentes y exógenos o condicionantes) susceptibles de control (directo y/o indirecto) y manejo. Deming, Shewart, Stalke y Abeggles, entre otros, han hecho aportes pioneros al respecto.

En cuanto a calidad educativa y calidad del desempeño docente, Creemers, Brookover, Edmonds, Reynolds y otros, han teorizado al respecto desde los últimos años de los setentas del siglo XX, mientras que, en nuestro medio, entre otros, son muy conocidos los trabajos de Teresa Tovar, Alejandro Cussiánovich, Sigfredo Chiroque, José Mendo, Emilio Morillo, Sonia Henríquez y León Trahtemberg. Específicamente, asumen la calidad educativa como un complejo que no es neutro sino una forma de vida con alcance estratégico y cultural con implicaciones ideológicas y diversos planos, enfoques y ámbitos considerados como factores, debiendo establecerse cómo y para qué se busca determinada calidad educativa.

Por ejemplo, factores exógenos de calidad del desempeño docente son las políticas educativas, el desarrollo científico-tecnológico del país, etc.; factores endógenos, son el dominio relativo de los contenidos de su especialidad y su capacidad metodológica, por ejemplo. En tal sentido, la calidad del desempeño docente es el producto de un complejo de factores, lo cual significa que su transformación implica necesariamente el cambio de tales factores.

### **Evaluación del desempeño docente**

Genéricamente, se asume que la evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su

emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad (Valdés, 2004).

Desde luego que evaluar el desempeño docente no debe significar proyectar allí las deficiencias o razonables limitaciones del sistema educativo, sino asumir y aspirar a un nuevo panorama de reflexión compartida orientada a conquistar espacios reales de desarrollo innovador de los docentes y los centros educativos.

También se considera que la evaluación del desempeño docente es un proceso especializado destinado a establecer el grado en que estos poseen o no las competencias profesionales acordes a lo requerido en el nivel, carrera y perfil docente establecido (Ministerio de Educación, 2015). Y se asumen como objetos de evaluación, la concepción del quehacer educativo, la valoración de su rol y autonomía profesional en la carrera e institución, el dominio profundo y actualizado de su especialidad, conocimiento y uso adecuado de enfoques y metodologías que posibiliten la construcción de aprendizaje de sus alumnos, utilización de estrategias de trabajo cooperativo, políticas de evaluación, práctica de la investigación, capacitación permanente, etc.

Es posible definir o conceptualizar la evaluación del desempeño docente a partir de lo que se hace cuando se evalúa y así afirmar que es un proceso de construcción de conocimiento evaluativo a partir de la realidad u objeto de la evaluación, con el objetivo de provocar cambios positivos en ella y el entorno. La evaluación del desempeño docente nunca es un hecho aislado y particular, sino un proceso que partiendo del recojo de información, se orienta a la emisión de juicios de valor respecto de algún desempeño docente en función de la ulterior praxis optimizadora del proceso educativo en su conjunto. Esto quiere decir que un proceso evaluativo sería absolutamente limitado, restringido y hasta errático, si no estuviera dirigido, explícitamente, a la toma de decisiones en función de la optimización de dichos sujetos, objetos o intervenciones en proceso de evaluación.

Uno de los aspectos en los que radica la complejidad del proceso de evaluación docente, se evidencia al constatar que éste es un proceso cognitivo (porque en él se construyen conocimientos), instrumental (porque requiere del diseño y aplicación de determinados procedimientos, instrumentos y métodos), axiológico (porque supone siempre establecer el valor de algo), político (porque se toman decisiones que implican relaciones de poder) y ético (porque existe un sustrato moral permanente). Esto significa que ninguna evaluación docente es un proceso mecánico ni simplista, porque cuando se evalúa no basta con recoger información, sino que es indispensable interpretarla, ejercer sobre ella una acción crítica, buscar referentes, analizar alternativas, tomar decisiones y otras acciones que tienen como consecuencia fundamental la legitimación del valor de determinadas actividades, procesos y resultados educativos, es decir, la creación de una “cultura evaluativa”, en la que cada uno de los instrumentos empleados y los conocimientos generados adquieren su verdadero sentido y significado (Bretel,2002).

Por todo esto es que se afirma que la evaluación del desempeño docente es una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, en la que se valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente. La evaluación en general y del desempeño docente en particular, orientan la actividad educativa y determinan el comportamiento de los sujetos, no sólo por los resultados que pueda ofrecer sino porque ella preestablece qué es lo deseable, qué es lo valioso, qué es lo que debe ser el docente, su praxis y la institución educativa en su conjunto.

Asimismo, también se incide en que la evaluación educativa es definible ateniéndonos a aquello que es objeto de evaluación. Si ésta se centra en los resultados educativos, se la define como evaluación sumativa, asociándose entonces la evaluación al uso de determinadas tecnologías educativas, instrumentos y escalas de medición. Pero cuando se orienta al estudio y valoración de los procesos e interrelaciones educativas entre los sujetos, se la define como evaluación formativa, siendo entonces su lógica teleológica,

la búsqueda de comprensiones más globales, muchas veces no cuantificables (Bretel, 2002).

### **Concepción psicosocial.**

Investigadores de esta tendencia (Cooper, Woolkof, Arancibia y otros) han posibilitado profundizar en diversos aspectos de matriz psicosocial significativamente relacionados con la calidad del desempeño docente, tales como los siguientes:

La condición de los docentes como agentes sociales empleados por la sociedad para facilitar el desarrollo intelectual, personal y social de los alumnos;

La condición de los docentes como seres axiológicos, que transmiten valores y que juzgan y actúan a partir de sus propios valores;

La motivación de logro docente, el nivel de drive, resiliencia, impulso afiliativo, el estilo de enseñanza y muchas otras dimensiones de neta matriz psicológica;

La caracterización descriptiva de los docentes como justos, democráticos, receptivos, comprensivos, amables, comunicativos, responsables, equilibrados, confiables, imaginativos y otros, en sus diversas gradaciones transicionales; esto implica la manera como lo perciben los alumnos, quienes a veces desplazan hacia ellos sus sentimientos hostiles originalmente dirigidos hacia los padres;

El aporte docente en la creación de ambientes o climas psicosociales;

Los sesgos en el desempeño de funciones y roles docentes enfatizando en matices sustitutos de orientador, consejero, padre, amigo, tutor, confidente, trasmisor de valores, facilitador del desarrollo de la personalidad, árbitro moral, dispensador de recompensas, estatus y otros;

Personalidad docente, capacidad persuasiva y comunicativa, grado de compromiso, empatía, liderazgo, capacidad para generar estímulo

intelectual y motivación intrínseca para aprender, coherencia del conocimiento, cordialidad, entusiasmo, gestión del grupo, manejo de las diferencias individuales, vocación, etc.; cabe especificar que, a despecho de muchos rasgos de personalidad docente que se correlacionan muy poco con la eficacia de la enseñanza, existen dos excepciones notables: cordialidad-comprensión y tendencia a ser estimulante-imaginativo;

Posibles conflictos entre la popularidad (aceptación o socialización) del docente y la calidad en su desempeño profesional;

Adaptación del estilo de enseñanza a las propias capacidades del docente, a los estilos de aprendizaje, nivel de madurez intelectual y experiencia en la materia de los alumnos y al empleo más eficaz de tal estilo de enseñanza (Cooper, 2004);

Significatividad de la relación entre eficiencia del desempeño docente y el stock de estrategias, habilidades y creatividad que posee y emplea (Ausubel, 2006).

### **La teoría asimilativa.**

Es propiamente la teoría expuesta por primera vez por Ausubel en su psicología del aprendizaje verbal significativo (1963), ampliada en la formulación de su psicología educativa (1968) y desarrollada sucesivamente por su equipo de colaboradores, entre los cuales son destacables Joseph Novak, Helen Hanestan y Edmund Sullivan.

Se parte de concebir la calidad del desempeño docente como dependiente de su capacidad para facilitar condiciones generadoras de aprendizaje significativo, es decir, el proceso endógeno que ocurre en el aprendiz y que implica intensiva asimilación recreadora vía interacción recíproca entre los aprendizajes previos y nuevos.

Esto permite asumir los diversos tipos de aprendizaje-enseñanza como formas de adquirir información, distinguiéndolas entre repetitivas o significativas, según se relacionen arbitraria o sustantivamente con la

estructura cognoscitiva. El aprendizaje-enseñanza significativo se da cuando los nuevos conocimientos se vinculan de modo claro, estable, íntimo y desarrollador con los saberes previos; en cambio, un aprendizaje-enseñanza repetitivo no establece la antedicha relación o lo hace de modo simplista, superficial, arbitrario, mecánico, poco duradero y no cualificador, sucediendo esto en el aprendizaje-enseñanza de conocimientos, capacidades (pensamiento crítico, creativo, resolutivo, ejecutivo, etc.) , metacogniciones y actitudes (afectividad).

### **Teoría de la organización escolar.**

Las diversas teorías de la organización (teorías racionales, estructurales, de recursos humanos, sociocrítica, simbólicas, comprensivas, del aprendizaje organizativo, del currículo, de la contingencia y otras), han aportado diversos elementos a la comprensión de la calidad del desempeño docente, tanto en sus versiones explicativas como prescriptivas u optimizadas. Entre tales aportes, tenemos:

- La necesidad de coherencia entre las capacidades de los docentes con los objetivos educacionales que se persiguen;
- Evaluación y control constante de la performance o desempeños docentes;
- La revaloración del profesorado como elemento clave de la calidad educativa;
- La cultura escolar que genera y a la cual se supeditan los desempeños docentes;
- Liderazgo, conflicto y luchas de poder como factores de la actividad pedagógica docente;
- Listas de factores-clave de la calidad del desempeño docente (tales como los modelos multinivel, que incorporan los efectos del contexto);
- Implicación de los alumnos, control institucional, liderazgo directivo y actitudes como factores del desempeño docente.

### **Teoría de la fijación de metas.**

En esta teoría se sostiene que la fijación de metas incrementa el desempeño docente y las metas difíciles, cuando son colectivamente aceptadas, incrementan aún más tales desempeños. Esto se sustenta en que los estudios sobre fijación de metas han demostrado superioridad de las metas específicas y desafiantes como fuerzas motivadoras.

La fijación de metas no solo es un aspecto motivacional, sino también requiere de aspectos sistemáticos, de planificación, de dotación de las condiciones de tiempo, materiales y de otras índoles para cumplir las metas que se van a disponer.

### **Estándares e indicadores de la calidad del desempeño docente**

El análisis de la teoría de las expectativas propuesta por Robbins (2008), muy asociada a la teoría de las atribuciones, permite afirmar que los docentes tienden a actuar pedagógicamente con la expectativa de que, a su desempeño en aula, seguirá un resultado determinado que atribuye precisamente a su acción efectuada en base a lo atractivo que ese resultado sea valorado por ellos, las autoridades y la sociedad civil.

La base argumental de esta teoría se asienta en la interacción de tres variables:

- a) Expectativa o relación esfuerzo-desempeño: probabilidad percibida por el docente, según la cual, al ejercer cierta cantidad de esfuerzo, se obtendrá cierto nivel de calidad de desempeño;
- b) Instrumentalidad o relación desempeño-recompensa: grado en el que el docente cree que desempeñarse a un nivel particular es útil para la consecución de un resultado deseado;
- c) Valencia o atractivo de la recompensa: importancia relativa que el docente da al resultado potencial o recompensa que puede alcanzar en el trabajo.

## **1.4. Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre el Estrés y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018?

### **Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre Estrés y la dimensión planificación curricular en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018?

¿Cuál es la relación entre Estrés y la dimensión estrategias didácticas en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018?

¿Cuál es la relación entre Estrés y la dimensión Evaluación de los aprendizajes en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018?

## **1.5. Justificación del estudio**

Los aspectos que justificaron la ejecución de la investigación, son los siguientes:

### **Justificación práctica**

La investigación contribuyó a mejorar el análisis del estrés laboral y el desempeño laboral docente de la muestra, centrándose en la influencia que tiene la primera variable en la segunda variable. Esto, constituirá la base para iniciar con mayores elementos de juicio, procesos de mejoramiento de la calidad de enseñanza – aprendizaje en el escenario antedicho.

### **Justificación teórica**

Esta investigación aportará nutrida información acerca de la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral docente en un caso concreto, lo cual significa una especie de puesta a prueba de las teorías de la didáctica a nivel pedagógico.

## Justificación motivacional

Esto se refiere a que esta investigación puede, por su naturaleza, motivar la continuación de esta línea investigativa que relaciona estrés laboral y el desempeño laboral docente en un caso específico, y a que otros investigadores o tesis enriquezcan su alcance, profundidad y proyecciones con otros modelos, teorías y muestras.

### **1.6. Hipótesis**

#### **Hipótesis genral**

El Estrés está relacionado con el desempeño laboral en los docentes de la Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018.

#### **Hipótesis específicas**

El Estrés está relacionado con la dimensión planificación curricular en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018.

El Estrés agudo está relacionado con la dimensión estrategias didácticas en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018.

El Estrés está relacionado inversamente con la dimensión evaluación de los aprendizajes en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018

### **1.7. Objetivos**

#### **Objetivo general**

Determinar la relación entre Estrés y el desempeño laboral en los docentes de la Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón 2018

#### **Objetivos específicos**

Identificar la relación Estrés y la dimensión planificación curricular en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018.

Identificar la relación entre Estrés y la dimensión estrategias didácticas en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018.

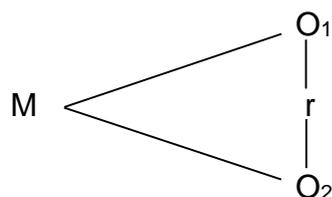
Identificar la relación entre Estrés y la dimensión evaluación de los aprendizajes en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

El diseño que utilizamos para el desarrollo de la presente investigación es el diseño correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), quienes afirman que estos diseños definen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean estas puramente correlacionales o relacionales causales.

Además, de acuerdo con Kerlinger (1983), la investigación que se propone es también de diseño Ex Post Facto, el cual es un tipo de investigación sistemática en la que el investigador no tiene control sobre las variables porque ya ocurrieron los hechos o porque son intrínsecamente manipulables. En la investigación Ex Post Facto los cambios en las variables ya ocurrieron y el investigador tiene que limitarse a la observación de situaciones ya existentes dada la incapacidad de influir sobre las mismas y sus efectos (Hernández, Fernández y Baptista, 2003). El esquema es el siguiente:



Donde:

M : es la muestra de estudio.

O<sub>1</sub> : información de la variable independiente.

O<sub>2</sub> : información de la variable dependiente.

r : posible correlación entre las variables.

## 2.2. Variables, operacionalización

### Variable: Estrés

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Estrés	Es una respuesta física, mental y conductual de una persona que ante la presión interna y externa de su ambiente intenta adaptarse a ellas.	El test acerca del estrés evaluará en los estudiantes, teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: -Agotamiento emocional -Despersonalización -Realización personal .	Algunos indicadores correspondientes a las dimensiones son: -Cansancio -Influencias positivas y negativas.	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

### Variable: Desempeño laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	Es el conjunto de acciones que lleva a cabo el docente para aumentar u optimizar su función didáctica.	El instrumento acerca del desempeño laboral evaluará en los estudiantes, teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: -Propedéutica. Praxis didáctica formal. -Praxis didáctica -Clima de trabajo -Evaluación – desarrollo al docente.	Algunos indicadores correspondientes a las dimensiones son: -Empleo lemas. -Domina metodologías -Genera respeto y proximidad a la vez. -Evalúa de forma contextualizada.	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

### **2.3. Población y muestra**

#### **Población:**

Según Oseda, et al (2015), la población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad, o similares. La población está constituida por los docentes del nivel primario, lo cual asciende a un aproximado de 50. Estos son radicados en su gran mayoría en la localidad de San Ramón.

#### **Muestra:**

El mismo Oseda, et al (2015), menciona que “la muestra es una parte pequeña de la población o un subconjunto de esta, que sin embargo posee las principales características de aquella. Esta es la principal propiedad de la muestra (poseer las principales características de la población) la que hace posible que el investigador, que trabaja con la muestra, generalice sus resultados a la población. La muestra se seleccionada fue de 23 docentes de las instituciones educativas del distrito de San Ramón.

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

La técnica es un conjunto de procedimientos que se realiza para la obtención o recojo de datos, por ello, la técnica utilizada en la investigación es la encuesta, la que permitió recoger la opinión de los docentes de la muestra.

Los instrumentos utilizados fueron:

Inventario de estrés laboral: como su nombre indica, se aplicó para evaluar el estrés laboral.

Ficha de observación: técnica con la cual se pudo obtener datos acerca de la variable desempeño laboral docente.

## **Validez**

Los instrumentos fueron validados a través de juicio de experto, por el asesor del curso, Dr. Efraín Vera Samaniego, con una opinión favorable, conforme lo dispuesto por la Universidad.

## **Confiabilidad**

La confiabilidad, es el proceso por el cual se obtiene la fiabilidad del instrumento, para este trabajo se ha realizado a través del Alfa de Cronbach, con el resultado de 0,715 para la variable Estrés y 0,756 para la variable desempeño docente, considerándose confiable ambos instrumentos y por lo tanto, apto para su aplicación.

### **2.5. Métodos de análisis de datos**

Para el análisis y presentación de datos, se ha utilizado tablas de frecuencia y gráficos las que describen las características de las variables observadas. Así también para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba de correlación de Spearman, por ser datos ordinales, los mismos que serán procesados utilizando el software estadístico.

### **2.6. Aspectos éticos**

Los datos recogidos son el resultado de la opinión de los docentes, por lo tanto, fueron obtenidos por la investigadora. Los instrumentos aplicados fueron anónimos, puesto que buscamos la opinión con mayor veracidad de parte de los encuestados.

Se ha respetado la confidencialidad de la información proporcionada por los encuestados, así como su identidad.

### **III. RESULTADOS**

#### **VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.**

La validez de los instrumentos, es decir, el grado en que los instrumentos miden las variables que pretenden medir, se efectuó en este caso, mediante el método de Juicio de Expertos, para lo cual se seleccionó a tres magísteres en Ciencias de la Educación con amplia experiencia en cátedras de postgrado, investigación en general y, específicamente, en el diseño y aplicación de instrumentos en investigación educativa, configurando consistentemente su reconocimiento como expertos en la materia. A ellos se les proporcionó, con las formalidades del caso, los instrumentos, las fichas de validación y la matriz de consistencia correspondientes.

Luego de la evaluación a la que los expertos sometieron a los instrumentos, emitieron sus informes en la ficha de validación, cuya síntesis se incluye en el cuadro siguiente:

**Tabla 1:***Resumen de la validez de los instrumentos mediante juicio de expertos*

Expertos	Inventario acerca del estrés laboral		Ficha de observación sobre el desempeño laboral docente	
	Puntaje	%	Puntaje	%
Validador 1.	875	87.5	805	80.5
Validador 2.	855	85.5	900	90.0
Validador 3.	758	75.8.	815	81.5
Promedios	829.33	82.93	840	84.0

Estos resultados se relacionaron al siguiente cuadro de valoración de coeficientes de validez instrumental canónico registrado en Briones (2002) y que se emplea usualmente en trabajos de esta naturaleza:

**Tabla 2:***Cuadro de valoración de coeficientes de validez instrumental*

COEFICIENTES	NIVEL DE VALIDEZ
81 -100	Excelente
61 – 80	Muy bueno
41 – 60	Bueno
21 - 40	Regular
00 - 20	Deficiente

-Confiabilidad.

En cuanto se refiere a la confiabilidad de los instrumentos, es decir, al grado en que su aplicación repetida a los mismos sujetos u objetos producen iguales o similares resultados (lo cual es revelador de la consistencia interna, de la confianza en la información que brinda y de la potencia del instrumento para discriminar de modo constante entre un valor y otro), se seleccionó el método denominado Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, en razón de los siguientes fundamentos:

- a) Es un coeficiente de vasta generalidad, dado que sintetiza los aportes de dos concepciones de mucha reputación aplicativa como la asociacionista propia del Coeficiente entre rangos de Spearman y la integralista dicotómica inherente al Coeficiente de consistencia interna de Kuder-Richardson;
- b) En base a la práctica que se tiene de su aplicación, es muy recomendable cuando el instrumento incluye una escala de respuestas múltiples, como justamente sucede con nuestros dos instrumentos;
- c) Presenta una estructura modular muy consistente basada en la filosofía del análisis exploratorio de datos y en los métodos de visualización estadística, los que presentan fecunda y exitosa praxis en los procesos de construcción de pruebas de instrumentos;
- d) Su resultado no sólo expresa una evaluación de la consistencia interna del instrumento, sino también de las propiedades de sus ítems;
- e) Es uno de los métodos que cuenta con mayor tradición aplicativa para la estimación de la confiabilidad de los instrumentos y es además muy sencillo para su computación, estando disponible como opción de análisis en programas estadísticos tan conocidos como SPSS o STAT.

La fórmula del Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

donde :

$\alpha$  : coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach.

K : número de preguntas.

$S_i^2$  : varianza de cada pregunta.

$S_t^2$  : varianza total.

El cálculo del Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach en el caso de los instrumentos empleados, implicó la selección de una muestra piloto de 10 alumnos, según el instrumento en referencia, aplicándose la prueba piloto y llegándose del siguiente modo a los resultados:

- Inventario acerca del estrés laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,756	12

- Ficha de observación sobre el desempeño laboral docente

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	12

Estos resultados se relacionaron al siguiente cuadro de valoración de coeficientes de confiabilidad de los instrumentos considerado en Hernández Sampieri y otros (2006):

**Tabla 3:**

*Cuadro de valoración de coeficientes de confiabilidad instrumental*

COEFICIENTES	NIVEL DE CONFIABILIDAD
1,0	Confiabilidad perfecta
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,60 a 0,65	Confiable
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,53 a menos	Confiabilidad muy baja a nula

De todo lo elaborado, fluye meridianamente que los dos instrumentos, presentan un nivel de excelente confiabilidad, lo cual debe interpretarse como una consistencia alta, elevada confianza en los resultados constantes de su aplicación y gran poder discriminatorio de los ítems, todo lo cual avaló su aplicabilidad.

## **RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.**

a). Resultados por niveles de estrés (Instrumento: inventario).

En este instrumento existían 30 ítems, cuyo puntaje mayor por ítem era 5 y mínimo 1. En ese sentido, el puntaje máximo era 150 puntos y el otro 30 punto. De este modo:

$$X \text{ máx.} - X \text{ mín.} = 150 - 30 = 120$$

$$C = R = 120 = 24 \quad 30 + 24 = 54 \quad \Rightarrow \quad i_1 = 30 - 54$$

$$K \quad 5 \quad 54 + 24 = 78 \quad \Rightarrow \quad i_2 = 54 - 78$$

$$78 + 24 = 102 \Rightarrow i_3 = 78 - 102$$

$$102 + 24 = 126 \Rightarrow i_4 = 102 - 126$$

$$126 + 24 = 150 \quad i_5 = 126 - 150 \Rightarrow$$

De lo cual se consolidó los niveles siguientes:

-Nivel 1: muy alta significatividad: 126 - 150

-Nivel 2: alta significatividad: 102 - 126

-Nivel 3: moderada significatividad: 78 - 102

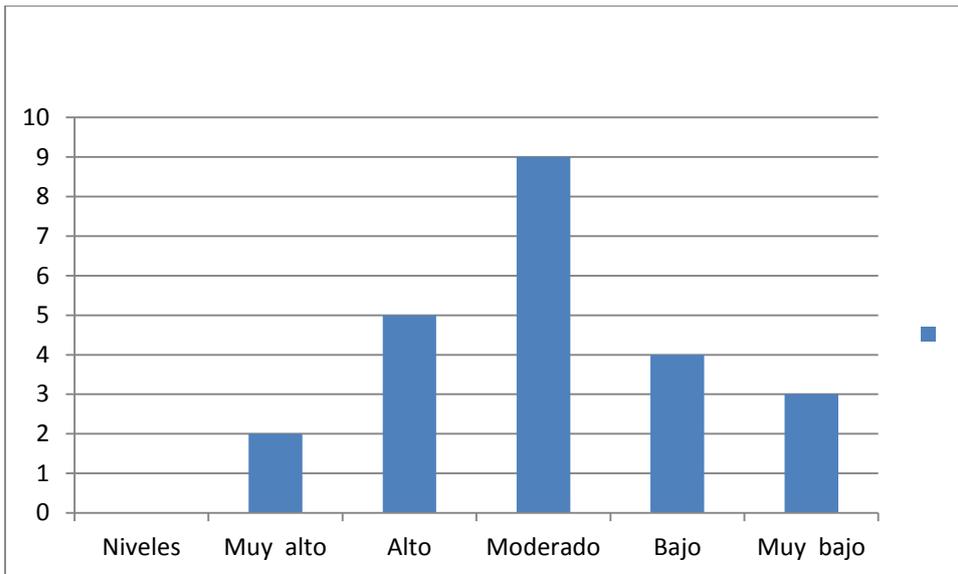
-Nivel 4: baja significatividad: 54 - 78

-Nivel 5: muy baja significatividad: 30 - 54

**Tabla 4:**

*Niveles del estrés de los docentes*

Niveles	f	%	Puntaje promedio
Muy alto	2	8.70	50
Alto	5	21.74	42
Moderado	9	39.13	33
Bajo	4	17.39	24
Muy bajo	3	13.04	16
Totales	23	100.00	X = 33



**Gráfico 1:** Representación de niveles de aplicación del inventario sobre estrés

-Descripción: se puede observar una distribución semiacampanada o gaussiana, con un ligero sesgo hacia los niveles altos, es decir, hacia la izquierda. Se puede observar que el nivel predominante es el nivel Moderado o regular, alcanzando un 35.83%, siendo poco menos del doble de la segunda frecuencia que es el nivel Alto (25.00%). En otro sentido, se observa que el nivel de menos predominancia es el nivel Muy alto, con apenas un 9.17%, lo cual indica que la percepción del estrés es moderada.

b). Resultados por niveles de la variable Desempeño laboral docente (Instrumento: ficha de observación).

$$X \text{ máx.} - X \text{ mín.} = 150 - 30 = 120$$

$$C = R = 120 = 24 \quad 30 + 24 = 54 \quad \Rightarrow \quad i_1 = 30 - 54$$

$$K \quad 5 \quad 54 + 24 = 78 \quad \Rightarrow \quad i_2 = 54 - 78$$

$$78 + 24 = 102 \Rightarrow i_3 = 78 - 102$$

$$102 + 24 = 126 \Rightarrow i_4 = 102 - 126$$

$$126 + 24 = 150 \quad i_5 = 126 - 150 \Rightarrow$$

De lo cual se consolidó los niveles siguientes:

-Nivel 1: muy alta significatividad: 126 - 150

-Nivel 2: alta significatividad: 102 – 126

-Nivel 3: moderada significatividad: 78 – 102

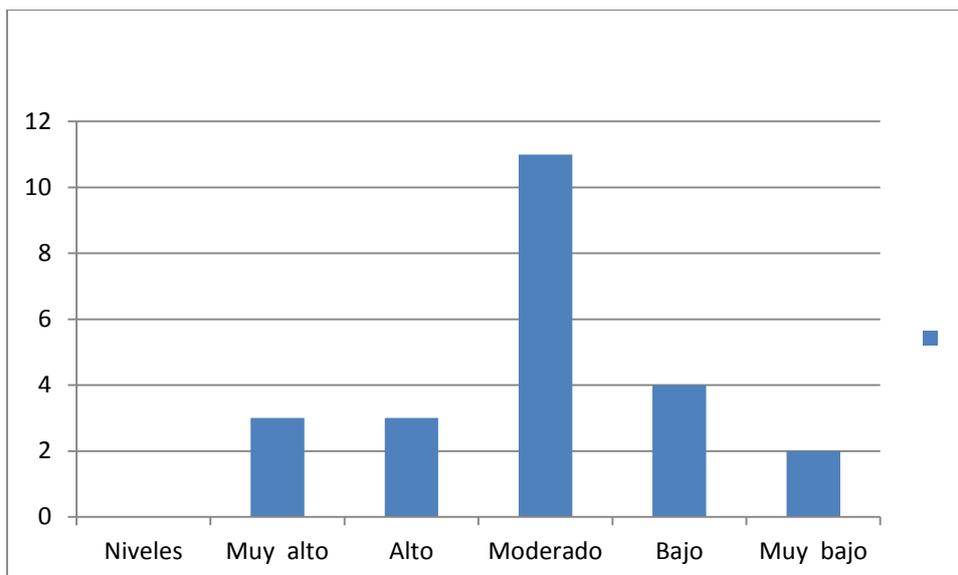
-Nivel 4: baja significatividad: 54 - 78

-Nivel 5: muy baja significatividad: 30 – 54

**Tabla 5:**

*Niveles del desempeño laboral docente*

Niveles	f	%	Puntaje promedio
Muy alto	3	13.04	54
Alto	3	13.04	42
Moderado	11	47.83	38
Bajo	4	17.39	24
Muy bajo	2	8.70	16
Totales	23	100.00	X = 34.8



**Gráfico 2:** Representación de niveles de desempeño laboral docente

-Descripción: se puede observar una distribución semiacampañada o gaussiana, con un ligero sesgo hacia los niveles bajos, es decir, hacia la derecha. Se puede observar que el nivel predominante es el nivel Moderado o regular, alcanzando un 47.83%, siendo más del doble de la segunda frecuencia que es el nivel Bajo (17.39%). En otro sentido, se observa que el nivel de menos predominancia es el nivel Muy bajo, con apenas un 8.70%, lo cual indica que los niveles de desempeño laboral docente vienen teniendo un desempeño moderado o regular, es decir, que se ha superado diversos dificultades, pero que aún tiene un “techo” al cual debe aspirar alcanzar.

## CONTRASTE DE HIPÓTESIS GENERAL ESTRÉS ASOCIADO AL DESEMPEÑO LABORAL

### Análisis de datos

1er paso.- Variable Estrés de acuerdo a sus categorías es una variable cualitativa Politémica ordinal.

2do paso.- Variable Desempeño laboral de acuerdo a sus categorías es una variable cualitativa Politémica ordinal

Por lo tanto para realizar el contraste de hipótesis conforme al objetivo de asociación de la variable Estrés asociado al Desempeño laboral, de estas dos variables Cualitativa (categóricas - Ordinales) se tendría que utilizar la pruebas no paramétricas de Rho de Spearman.

### Prueba de hipótesis

**a) Prueba de hipótesis para la asociación entre la variable Estrés y Desempeño laboral**

**Prueba de hipótesis general.**

### Planteamiento

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la variable estrés con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Ramón, 2018

**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre la variable estrés con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Ramón, 2018

Calculo del estadístico Prueba no Paramétrica: Rho de Spearman

			Estrés	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1.000	-,426**
		Sig. (bilateral)		.019
		N	23	23
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,426**	1.000
		Sig. (bilateral)	.019	
		N	23	23

### Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

En consecuencia el valor de la correlación  $r_s = 0.426$ , se ubica en el nivel correlación moderada, por lo tanto si existe correlación moderada entre la variable Estrés con el Desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Ramón.

#### Nivel de Significancia (alfa)

$\alpha = 0.05$  es decir el 5%

#### Estadística de prueba

N= 23

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d^2}{n^3 - n}$$

$r_s = -0,426$

P- valor= 0.019

#### a) Regla de decisión:

Aceptar  $H_0$  si  $\alpha \geq 0.05$

Rechazar  $H_0$  si  $\alpha < 0.05$

#### b) Decisión estadística

Se acepta la Hipótesis  $H_1$  siendo el p-valor menor que el nivel de significancia ( $\alpha=0.05$ )

Por lo tanto si existe relación estadísticamente significativa entre la variable Estrés con el Desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Ramón, 2018

### **c) Conclusión estadística**

Se acepta la hipótesis del investigador, encontrando relación inversa moderada y estadísticamente significativa.

## **CONTRASTE DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°01 ESTRÉS ASOCIADO AL DIMENSIÓN DE PLANIFICACIÓN CURRICULAR**

### **Análisis de datos**

1er paso.- Variable Estrés de acuerdo a sus categorías es una variable cualitativa Politémica ordinal.

2do paso.- Variable Dimensión de planificación curricular de acuerdo a sus categorías es una variable cualitativa Politémica ordinal

Por lo tanto para realizar el contraste de hipótesis conforme al objetivo de asociación de la variable Estrés asociado a la Dimensión de planificación curricular, de estas dos variables Cualitativa (categóricas - Ordinales) se tendría que utilizar la pruebas no paramétricas de Rho de Spearman.

### **Prueba de hipótesis**

**a) Prueba de hipótesis para la asociación entre la variable Estrés y Dimensión de planificación curricular**

## Prueba de hipótesis específico n°01.

### Planteamiento

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la variable estrés con la Dimensión de planificación curricular de los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Ramón, 2018

**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre la variable estrés con la Dimensión de planificación curricular de los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Ramón, 2018

Calculo del estadístico Prueba no Paramétrica: Rho de Spearman

			Estrés	Dimensión planificación curricular
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1.000	-,521**
		Sig. (bilateral)		.010
		N	23	23
	Dimensión planificación curricular	Coefficiente de correlación	-,521**	1.000
		Sig. (bilateral)	.010	
		N	23	23

### Interpretación de los coeficientes de correlación

Coefficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

En consecuencia el valor de la correlación  $r_s = - 0.521$ , se ubica en el nivel correlación moderada, por lo tanto si existe correlación moderada entre la variable Estrés con la Dimensión de planificación curricular de los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Ramón.

### **Nivel de Significancia (alfa)**

$\alpha = 0.05$  es decir el 5%

### **Estadística de prueba**

$N = 23$

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n^3 - n}$$

$r_s = - 0,521$

P- valor= 0.010

#### **a) Regla de decisión:**

Aceptar  $H_0$  si  $\alpha \geq 0.05$

Rechazar  $H_0$  si  $\alpha < 0.05$

#### **b) Decisión estadística**

**Se acepta la Hipótesis  $H_1$  siendo el p-valor menor que el nivel de significancia ( $\alpha=0.05$ )**

Por lo tanto si existe relación estadísticamente significativa entre la variable Estrés con la Dimensión de planificación curricular de los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Ramón, 2018

#### **c) Conclusión estadística**

Se acepta la hipótesis del investigador, encontrando relación inversa moderada y estadísticamente significativa.

## **CONTRASTE DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°02**

### **ESTRÉS ASOCIADO A LA DIMENSIÓN ESTRATÉGICA DIDÁCTICA**

#### **Análisis de datos**

1er paso.- Variable Estrés de acuerdo a sus categorías es una variable cualitativa Politémica ordinal.

2do paso.- Variable Dimensión estratégica didáctica de acuerdo a sus categorías es una variable cualitativa Politémica ordinal

Por lo tanto para realizar el contraste de hipótesis conforme al objetivo de asociación de la variable Estrés asociado a la Dimensión estratégica didáctica, de estas dos variables Cualitativa (categóricas - Ordinales) se tendría que utilizar la pruebas no paramétricas de Rho de Spearman.

#### **Prueba de hipótesis**

**a) Prueba de hipótesis para la asociación entre la variable Estrés y Dimensión estratégica didáctica**

**Prueba de hipótesis específico n°02.**

#### **Planteamiento**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la variable estrés con la Dimensión estratégica didáctica de los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Ramón, 2018

**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre la variable estrés con la Dimensión estratégica didáctica de los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Ramón, 2018

## Calculo del estadístico Prueba no Paramétrica: Rho de Spearman

**Correlaciones**

			Estrés	Dimensión estrategia didáctica
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1.000	-,121
		Sig. (bilateral)		.078
		N	23	23
	Dimensión estrategia didáctica	Coefficiente de correlación	-,121	1.000
		Sig. (bilateral)	.078	
		N	23	23

### Interpretación de los coeficientes de correlación

Coefficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

### Nivel de Significancia (alfa)

$\alpha = 0.05$  es decir el 5%

### Estadística de prueba

N= 23

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d^2}{n^3 - n}$$

rs= - 0,121

P- valor= 0.078

### a) Regla de decisión:

Aceptar  $H_0$  si :  $\alpha \geq 0.05$

Rechazar  $H_0$  si :  $\alpha < 0.05$

**b) Decisión estadística**

**Se acepta la Hipótesis H0 siendo el p-valor mayor que el nivel de significancia ( $\alpha=0.05$ )**

Por lo tanto no existe relación estadísticamente significativa entre la variable Estrés con la Dimensión estratégica didáctica de los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Ramón, 2018

**c) Conclusión estadística**

Se acepta la hipótesis nula.

**CONTRASTE DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°03  
ESTRÉS ASOCIADO A LA DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE**

**Análisis de datos**

1er paso.- Variable Estrés de acuerdo a sus categorías es una variable cualitativa Politémica ordinal.

2do paso.- Variable Dimensión evaluación de aprendizaje de acuerdo a sus categorías es una variable cualitativa Politémica ordinal

Por lo tanto para realizar el contraste de hipótesis conforme al objetivo de asociación de la variable Estrés asociado a la Dimensión evaluación de aprendizaje, de estas dos variables Cualitativa (categóricas - Ordinales) se tendría que utilizar la pruebas no paramétricas de Rho de Spearman.

**Prueba de hipótesis**

**a) Prueba de hipótesis para la asociación entre la variable Estrés y Dimensión evaluación de aprendizaje**

### Prueba de hipótesis específico n°03.

#### Planteamiento

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la variable estrés con la Dimensión evaluación de aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Ramón, 2018

**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre la variable estrés con la Dimensión evaluación de aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Ramón, 2018

Calculo del estadístico Prueba no Paramétrica: Rho de Spearman

			Estrés	Dimensión evaluación de aprendizaje
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1.000	-,584**
		Sig. (bilateral)		.001
		N	23	23
	Dimensión evaluación de aprendizaje	Coeficiente de correlación	-,584**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	23	23

#### Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

En consecuencia el valor de la correlación  $r_s = - 0.584$ , se ubica en el nivel correlación moderada, por lo tanto si existe correlación moderada entre la variable Estrés con la Dimensión evaluación de aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Ramón.

### **Nivel de Significancia (alfa)**

$\alpha = 0.05$  es decir el 5%

### **Estadística de prueba**

N= 23

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n^3 - n}$$

rs= - 0,584

P- valor= 0.001

### **a) Regla de decisión:**

Aceptar  $H_0$  si  $\alpha \geq 0.05$

Rechazar  $H_0$  si  $\alpha < 0.05$

### **b) Decisión estadística**

**Se acepta la Hipótesis  $H_1$  siendo el p-valor menor que el nivel de significancia ( $\alpha=0.05$ )**

Por lo tanto si existe relación estadísticamente significativa entre la variable Estrés con la Dimensión evaluación de aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Ramón, 2018

**c) Conclusión estadística**

Se acepta la hipótesis del investigador, encontrando relación inversa moderada y estadísticamente significativa.

#### **IV. DISCUSIÓN**

En este apartado realizaremos una comparación breve, concreta y sucinta acerca de nuestros resultados con aquellos encontrados por otros autores. En ese sentido, tenemos que respecto a la hipótesis general concluimos que el estrés está relacionado inversamente con el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018. Este resultado guarda una marcada compatibilidad con lo hallado por Bedoya (2012) quien concluyó que los resultados evidenciaron que los estreses laborales por altos niveles inadecuados de factores psicosociales influyen en el desempeño, además el estrés laboral influye de forma negativa e inversamente proporcional en el desempeño, es decir, a mayor estrés laboral menor desempeño y viceversa. En ese sentido, podemos decir que el estrés es un factor bastante nocivo para la performance del desempeño docente.

En cuanto a la hipótesis específica 1, se concluyó que el estrés está relacionado inversamente con la dimensión planificación curricular en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón Junín 2018. Este resultado guarda alguna compatibilidad con lo hallado por Rodríguez (2014), quien menciona que Burnout laboral ocasiona pérdida de energías, motivación y concentración, lo cual no solo se da en ámbitos como los prestadores de servicios bancarios o similares, sino que en otros. En ese sentido, este resultado es pertinente por la naturaleza social de la educación.

Respecto a la hipótesis específica 2, se concluye que el Estrés agudo está relacionado inversamente con la dimensión estrategias didácticas en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón Junín 2018. Esta conclusión nos remite de alguna manera a lo hallado por Dávalos (2005), quien concluye que obtuvo como resultados que el 60.42% enfermeras presenta un nivel moderado de estrés, 20.83% un nivel bajo de estrés y 18.75% un nivel alto de estrés. En el presente trabajo también se ha hallado que los niveles de estrés de los docentes tiene una tendencia moderada o regular.

Finalmente, respecto a la hipótesis específica 3, se concluye que el Estrés está relacionado inversamente con la dimensión evaluación de los aprendizajes en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón Junín 2018. Este resultado se puede analogar de alguna manera con lo hallado por Montero (2010) quien menciona que a mayor estrés menor rendimiento, sin embargo, el nivel de estrés del Grupo2 y Grupo3 no difiere en el rendimiento, a diferencia del Grupo1 y el Grupo2. Concluye que no hay diferencias significativas en el nivel de estrés entre Facultades, Carreras y género.

## V. CONCLUSIONES

1. El Estrés está relacionado inversamente con el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018. Si existe relación inversa, moderada ( $rs=-0.426$ ) y estadísticamente significativa ( $p= 0.019$ ) entre la variable Estrés con el Desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Ramón, 2018.
2. El Estrés está relacionado inversamente con la dimensión planificación curricular en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018. Si existe relación inversa, moderada ( $rs=-0.521$ ) y estadísticamente significativa ( $p= 0.010$ ) entre la variable Estrés con la Dimensión de planificación curricular de los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Ramón, 2018.
3. El Estrés agudo está relacionado inversamente con la dimensión estrategias didácticas en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018. No existe relación estadísticamente significativa ( $p= 0.078$ ) entre la variable estrés con la Dimensión estratégica didáctica de los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Ramón, 2018.

4. El Estrés está relacionado inversamente con la dimensión evaluación de los aprendizajes en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018. Si existe relación inversa, moderada ( $r_s=-0.584$ ) y estadísticamente significativa ( $p= 0.001$ ) entre la variable Estrés con la Dimensión evaluación de aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Ramón, 2018

## **VI. RECOMENDACIONES**

Primera: Se recomienda que las Facultades de Educación de las universidades, orienten y asesoren sistemáticamente a los futuros docentes hacia el logro de la optimización de su calidad didáctica en general para influir de modo significativo en beneficio de la formación profesional de los estudiantes.

Segunda: Es necesario sistematizar y difundir los avances científico – pedagógicos acerca del estrés laboral y el desempeño laboral docente, y así ir tocando temas afines como la formación profesional, estilos de cognición, metacognición, metaprendizaje, psicodidáctica, entre otros.

Tercera: Se debe estimular la ejecución de líneas de investigación relacionada con el estrés laboral y el desempeño docente, pero con las variaciones correspondientes en diseños de investigación, variables, muestras, asignaturas, técnica de investigación, etc.

Cuarta: En cuanto al desempeño laboral docente, es preciso que se llegue a un nivel de consolidación y sistematización creciente respecto a las dificultades de la formación de los docentes y optar por metodologías más idóneas según grados de estudio, tema, objetivos, etc.

## VII. REFERENCIAS

- Alonso, F. (2009). El estrés laboral y sus tipos, *Psicopatología*, 19, 1º, págs. 34-39.
- Almero, F. (1998). Procesos emocionales, en Palmero, F. y Fernández-Abascal, E. G. ( coords. ): *Emociones y adaptación*, Barcelona, Ariel.
- Esteve, J. M. (2004): *El malestar docente*. Barcelona, Paidós.
- Fernández, E. G (2009): El estrés: aspectos básicos y de intervención, en Fernández-Abascal, E. G. y Palmero, F. (coords.): *Emociones y salud*, Barcelona, Ariel.
- Calvete, E. y Villa, A. (1999). Estrés y Burnout docente: influencia de variables cognitivas. *Revista de Educación*, 319, 291- 306.
- Cuenca, R y O'hara, J (2006). *El Estrés en los Maestros: Percepción y Realidad*. Estudio de casos en Lima Metropolitana, 1ra edición, Programa de Educación Básica de la Cooperación Alemana al desarrollo (PROEDUCA-GTZ).
- Cassasus, J. (2002). *Claves para una educación de calidad*. Ed. Kapelusz. Buenos Aires.
- Cepeda, N. (2003). *Factores del desempeño docente*. Ed. Grade. Lima.
- Dessler, G. (1996). *Evaluación del desempeño docente*. Ed. Hispanoamericana. México.

- Esteve, J.M (1994) El Malestar Docente, 3ra Edición, Edit. Paidós, Barcelona.
- García M. y Matud M.J. (2002). Estrés laboral y salud en el profesorado: un análisis diferencial en función del género y del tipo de enseñanza. Revista internacional de psicología clínica y de la salud internacional 2,451-465.
- Gutiérrez P; Moran S; Sanz I. (2005) "El Estrés Docente: Elaboración de la Escala ED-6 para su evaluación. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa, Vol. 11.
- Gimeno, S. (1990). El rendimiento académico y el perfeccionamiento docente. Universidad de Concepción. Concepción.
- Good, T. (1983). Psicología educacional: un enfoque realista. Ed. Mc Graw Hill. México.
- González, A. (1987). El enfoque centrado en la persona: aplicaciones a la educación. Ed. Trillas. México.
- Gutiérrez, P. (2002). Concepción factorial del desempeño docente y calidad educativa. Ed. Onarcea. Madrid.
- Hamachek, D. (1990). Desempeño docente y clima organizacional. Ed. El Ateneo. Buenos Aires.
- Komarov, Y. (2004). Desempeño docente y funcionalidad. Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
- Montenegro, I. (2003). Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos. Ed. Magisterio. Bogotá.
- Montero, M. (2010). Teoría y práctica del empoderamiento educativo. Ed. Paidós. Buenos Aires.
- Moriana, J y Herruzo J (2004) Estrés y Burnout en Profesores, Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Córdoba, España.
- Muñoz, C. (1991). Calidad docente e insumos físicos de las escuelas como factores del rendimiento escolar en Educación Primaria. Ed. UNAM. México.

# **ANEXOS**

## Anexo N°01: Instrumento

### INVENTARIO ACERCA DEL ESTRÉS LABORAL\*

-Instrucciones.

Estimado (a) docente, encontrará 30 frases relacionadas con los sentimientos que Ud. experimenta en su trabajo. Lea cada frase y responda anotando en los espacios (cuadrado en blanco), la frecuencia con que ha tenido ese sentimiento de acuerdo con la escala que se indica a continuación. Como se aprecia oscila de 0 a 6:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi todos los días	Todos los días

Nro.	Ítems	Frecuencia
1	Agotamiento Emocional: Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas	
5	Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales	
6	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo	

7	Trato muy eficazmente los problemas de las personas	
8	Me siento "Agotado" por mi trabajo	
9	Suelo "perder los papeles" con facilidad	
10	No veo muchas ventajas o bondades de mi trabajo	
11	Despersonalización  Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás	
12	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	
13	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
14	Me siento muy activo	
15	Me siento frustrado en mi trabajo	
16	Creo que estoy trabajando demasiado	
17	No me preocupa realmente lo que le ocurre a algunas personas a las que doy servicio	
18	Trabajar directamente con personas me produce estrés	
19	Creo que debería tener mejores oportunidades.	
20	Me siento con un don o talento "desperdiciado"	
21	Realización personal:  Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.	
22	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas	

23	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	
24	Me siento acabado	
25	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	
26	Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas	
27	Tengo potencial para alcanzar mis objetivos.	
28	Puedo generar empatía y resiliencia.	
29	Suelo dar ideas innovadoras para solucionar los problemas.	
30	Creo que las personas valoran mi presencia.	

\*Instrumento basado en el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) para la evaluación del estrés laboral

## FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE \*

Docente: \_\_\_\_\_ Inst. \_\_\_\_\_

Educat.: \_\_\_\_\_

Área-especialidad: \_\_\_\_\_ Grado de estudios y sección: \_\_\_\_\_

Experiencia docente en años: \_\_\_\_\_ Observaciones: \_\_\_\_\_

Clave de evaluación:      Muy superior: 5

   Superior      : 4

   Regular        : 3

   Inferior        : 2

   Muy inferior : 1

Nº	INDICADORES	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
	I. PROPEDEÚTICA: El docente:					
01	Elabora y emplea el diagnóstico de la realidad del aula.					
02	Elabora y emplea la planificación y programación anual de aula.					
03	Elabora y emplea la programación bimestral o trimestral					
04	Elabora y emplea el plan de unidad didáctica y sesión de aprendizaje.					
05	Elabora y emplea otros documentos de la carpeta					

	pedagógica.					
06	Elabora y emplea la diversificación curricular.					
7	II. PRAXIS DIDÁCTICA DE CONTENIDOS: El docente:  Domina contenidos de cultura general y realidad nacional.					
8	Domina contenidos curriculares y didácticos generales.					
9	Domina contenidos curriculares y didácticos de especialidad.					
10	Posee capacidad en la demostración de los contenidos de área.					
11	Absuelve preguntas y dudas de los alumnos.					
12	Presenta coherencia general en su discurso explicativo.					
13	III. PRAXIS DIDÁCTICA FORMAL: El docente:  Realiza la motivación general y oportuna de la clase.					
14	Hace una clase comprensiva, con claridad, orientaciones y otros.					
15	Emplea variedad de recursos y prácticas pedagógicas: estrategias, métodos y otros.					
16	Posee un dominio comunicativo general.					
17	Elabora y emplea materiales didácticos en el desarrollo de su clase.					

18	Propicia la participación activa de los alumnos.					
19	IV. CLIMA DE TRABAJO: El docente: Expresa un buen estado de ánimo o emocionalidad general.					
20	Establece adecuadas relaciones interpersonales, socialización y receptividad general.					
21	Efectúa un buen manejo de la disciplina.					
22	Muestra buena empatía general, cordialidad, asertividad, respeto y confianza.					
23	Muestra adecuada flexibilidad, tolerancia, consensualidad, crítica – autocrítica y relaciones democráticas.					
24	Muestra equidad y práctica la educación compensatoria.					
25	EVALUACIÓN – DESARROLLO: El docente: Evalúa integralmente a sus alumnos en función de estándares adecuados.					
26	Realiza evaluación permanente de sus alumnos en función de sus logros.					
27	Emplea adecuados criterios e indicadores de evaluación.					
28	Emplea adecuadas estrategias, métodos y técnicas de evaluación.					
29	Selecciona y diseña adecuadamente los instrumentos de evaluación.					

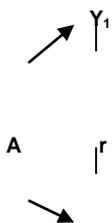
30	Emplea variados instrumentos de investigación.					
----	--	--	--	--	--	--

\*Instrumento basado en Cuestionario sobre Desempeño Docente José Manuel Fernández Arata para optar el grado académico de Doctor en Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Anexo N°02: Matriz de consistencia

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SAN RAMON, 2018”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS DE DATOS
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el Estrés y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018?</p> <p><b>PROBLEMAS SECUNDARIOS:</b></p> <p><b>P.E1.</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre Estrés y la dimensión</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determinar la relación entre Estrés y el desempeño laboral en los docentes de la Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p><b>O.E1.</b></p> <p>Identificar la relación entre el Estrés y la dimensión planificación curricular en los</p>	<p><b>HIPÓTESIS PRINCIPAL:</b></p> <p>El Estrés está relacionado con el desempeño laboral en los docentes de la Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018.</p> <p><b>HIPÓTESIS SECUNDARIAS:</b></p> <p><b>H1.</b></p> <p>El Estrés está relacionado con la dimensión planificación curricular en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San</p>	<p>Variable: Estrés</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACION</b></p> <p>Básico-Descriptivo</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACION</b></p> <p>No experimental , Transversal, correlacional</p> 	<p><b>TÉCNICAS</b></p> <p>Análisis psicométrico</p> <p><b>INSTRUMENTOS</b></p> <p>Ficha de</p>

<p>planificación curricular en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018?</p> <p><b>P.E2.</b> ¿Cuál es la relación entre Estrés y la dimensión estrategias didácticas en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018?</p> <p><b>P.E3.</b> ¿Cuál es la relación Estrés y la dimensión Evaluación de los aprendizajes en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018?</p>	<p>docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018.</p> <p><b>O.E2.</b> Identificar la relación entre el Estrés y la dimensión estrategias didácticas en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018.</p> <p><b>O.E3.</b> Identificar la relación entre el Estrés y la dimensión evaluación de los aprendizajes en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018.</p>	<p>Ramón, 2018.</p> <p><b>H2.</b> El Estrés está relacionado con la dimensión estrategias didácticas en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018.</p> <p><b>H3.</b> El Estrés está relacionado con la dimensión evaluación de los aprendizajes en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018.</p>	<p>Variable: Desempeño laboral</p>	<p>Y<sub>2</sub></p> <p><b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</b> Inductivo-Deductivo</p> <p><b>POBLACION</b> Docentes de las instituciones educativas del distrito de San Ramón</p> <p><b>MUESTRA:</b> 23DOCENTES</p> <p><b>MUESTREO:</b> Probabilístico - aleatorio</p>	<p>observación</p> <p><b>MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS</b></p>
--	--	---	--	--	--

**Anexo N°03: Base de datos**

**Datos del inventario del estrés de los docentes**

Nro.	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	T	
1	2	2	2	4	4	4	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	5	1	5	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	86
2	1	3	3	4	1	2	2	5	1	1	2	5	5	2	2	1	3	2	1	4	4	4	4	5	5	3	4	1	1	1	82	
3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	3	5	4	4	5	5	3	5	5	3	3	4	2	2	2	3	1	2	2	104	
4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	33	
5	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	2	2	2	4	2	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	2	4	114	
6	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	3	4	5	2	3	3	3	4	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2	94	
7	2	2	1	3	2	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	4	2	2	58	
8	3	4	3	4	4	2	5	4	2	3	4	2	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	3	3	1	1	4	2	4	106	
9	4	4	2	2	2	2	4	5	5	5	5	3	2	3	2	1	2	2	2	3	5	5	1	1	2	2	1	1	1	1	80	
10	3	2	4	1	4	4	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	3	4	2	2	4	3	1	1	2	1	70	
11	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	2	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	128	
12	4	4	5	4	2	1	2	2	3	2	4	4	2	5	3	2	1	1	2	2	2	2	3	5	5	5	3	5	5	5	96	
13	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	5	4	4	4	5	3	5	5	110	
14	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	4	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	50	

15	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138
16	2	2	2	3	1	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	5	4	2	2	5	5	5	4	2	2	1	2	1	1	2	83	
17	2	2	3	4	1	1	1	1	2	4	2	2	2	4	1	1	3	3	2	4	5	1	2	2	2	2	1	1	1	1	62	
18	3	3	4	2	2	2	2	3	2	3	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	4	1	1	1	92	
19	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	5	5	4	2	5	5	4	4	2	5	5	5	5	2	112	
20	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	4	4	2	5	5	2	2	2	2	2	80	
21	2	2	1	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1	1	2	2	3	3	3	4	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	52	
22	2	3	2	2	2	2	3	4	5	5	5	5	4	2	2	2	5	4	2	4	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	82	
23	3	2	4	1	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	1	2	2	3	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	74	

De lo cual se consolidó los niveles siguientes:

-Nivel 1: muy alta significatividad: 126 - 150

-Nivel 2: alta significatividad: 102 – 126

-Nivel 3: moderada significatividad: 78 – 102

-Nivel 4: baja significatividad: 54 - 78

-Nivel 5: muy baja significatividad: 30 – 54

Datos de la ficha de observación sobre el desempeño laboral docente.

Nro.	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	T	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33	
2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	94	
3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	5	5	5	4	5	2	2	4	98	
4	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	56	
5	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	2	5	5	5	5	3	4	3	4	104	
6	2	2	3	4	1	1	1	2	2	3	2	1	1	2	2	3	1	1	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	74	
7	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	4	3	1	1	1	1	1	84	
8	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	140	
9	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	5	3	3	2	3	4	2	3	110	
10	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	2	1	1	80	
11	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	136
12	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	1	91	
13	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	114	
14	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	52	
15	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	98	

16	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	4	4	4	2	2	1	2	3	2	2	3	2	1	60	
17	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	4	1	1	1	2	1	1	1	1	85	
18	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	3	3	3	4	4	4	5	5	3	3	2	1	3	2	1	1	5	1	2	2	88	
19	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	1	1	1	64	
20	5	5	5	5	5	4	4	3	3	2	2	4	4	5	4	4	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	80	
21	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	1	134	
22	2	2	2	3	3	3	5	4	4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	4	4	4	2	1	2	1	1	1	2	82	
23	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	1	2	2	2	2	4	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	80

De lo cual se consolidó los niveles siguientes:

-Nivel 1: muy alta significatividad: 126 - 150

-Nivel 2: alta significatividad: 102 – 126

-Nivel 3: moderada significatividad: 78 – 102

-Nivel 4: baja significatividad: 54 - 78

-Nivel 5: muy baja significatividad: 30 – 54

## Anexo N°04: Evidencias fotográficas

