



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Estrés laboral y desempeño en docentes de una institución  
educativa de la provincia de Jaén**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

**AUTORAS:**

Delgado Cusma, Lucía Araceli (ORCID: 0000-0002-0615-8154)

Vásquez Alarcón, Irsa (ORCID: 0000-0001-6533-3680)

**ASESOR:**

Dr. Domínguez Vergara, Julio (ORCID: 0000-0002-3671-3366)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

En primer lugar, agradezco a Dios por ser mi guía durante todo el proceso del trabajo de investigación, por darme la fuerza y la sabiduría para culminar con éxito mi carrera Universitaria, por darme fe y esperanzas de que todo se puede en esta vida y que con esfuerzo y dedicación puedo lograr muchas cosas.

A mi madre Araceli Cusma Nuñez, quién fue mi sustento económico y mi motor de vida para seguir adelante y lograr cada uno de mis objetivos y metas trazadas, que a pesar de la distancia ha sido mi fortaleza y soporte en toda mi carrera universitaria. A mi amado esposo, quien fue la persona que día a día estuvo alentándome con sus palabras, apoyándome en todo momento sin dejarme caer ante alguna dificultad y motivándome a alcanzar mis metas.

Dedico este trabajo a mi amado hijo Sebastián Herrera Delgado, por ser la personita fuente de motivación para no dudar en ningún momento en mi superación personal y profesional. Al cabo de todo, lo que más anhelo es que se sientan orgullos de mí y de lo que puedo llegar a lograr en esta vida.

**Lucía.**

Dedico este proyecto de tesis principalmente a Dios, a mí esposo, hijos y padres, que intervinieron en mi proceso de crecimiento, protagonistas para tan anhelado triunfo. A Dios por ser el inspirador principal y darme fuerza para continuar en este camino de obtener uno de mis anhelados sueños. A mi esposo Jorge Luís por ser mi compañero de vida, amigo inseparable que me apoyo en todo momento.

A mis hijos Fabian Alejandro y Ana Sofía que son mi motor, mi motivo de lucha y perseverancia, el cual llenan mi vida de mucha alegría, amor y ternura. A mis padres, Hilda y Miguel por su amor, protección y apoyo incondicional en todos estos años, con la humildad, nobleza, paciencia de mamá y el coraje, actitud valiente de papá son el mejor legado que me ilustra para lograr todo lo que quiero. Gracias a todos ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy ahora, infinitas gracias.

**Irsa.**

## **Agradecimiento**

Partimos con nuestro agradecimiento de forma general a Dios, por prestarnos la vida y salud en nuestro desarrollo profesional.

Queremos agradecer también a nuestros padres y familiares que fueron partícipes en el proceso del desarrollo de nuestro trabajo de investigación.

A nuestro docente Dr. Domínguez Vergara Julio, por guiarnos en cada punto del trabajo de investigación, por su apoyo y paciencia para impartir sus conocimientos hacia nosotros sus alumnos.

**Lucía e Irsa.**

## Índice de contenidos

|   |      |
|---|------|
| Dedicatoria .....   | ii   |
| Agradecimiento .....                                      | iii  |
| Índice de contenidos.....                                 | iv   |
| Índice de tablas .....                                    | v    |
| Índice de figuras .....                                   | vi   |
| Resumen.....  | vii  |
| Abstract.....   | viii |
| I. INTRODUCCIÓN.....                                      | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO .....                                   | 4    |
| III. METODOLOGÍA.....                                     | 24   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación .....                 | 24   |
| 3.2. Variables y operacionalización.....                  | 24   |
| 3.3. Población, muestra y muestreo.....                   | 26   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 26   |
| 3.5. Procedimientos.....                                  | 31   |
| 3.6. Método de análisis de datos.....                     | 32   |
| 3.7. Aspectos éticos .....                                | 33   |
| IV. RESULTADOS .....                                      | 34   |
| V. DISCUSIÓN.....   | 50   |
| VI. CONCLUSIONES.....                                     | 55   |
| VII. RECOMENDACIONES .....                                | 56   |
| REFERENCIAS.....  | 57   |
| ANEXOS .....  | 62   |

## Índice de tablas

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1 Análisis de la confiabilidad de la prueba piloto de estrés laboral y desempeño docente .....   | 30 |
| Tabla 2 Análisis de la confiabilidad del estrés laboral y desempeño docente.....   | 31 |
| Tabla 3 Caracterización de los docentes.....   | 34 |
| Tabla 4 Nivel del estrés laboral .....   | 35 |
| Tabla 5 Nivel de la de la dimensión de agotamiento emocional estrés laboral.....   | 36 |
| Tabla 6 Nivel de la dimensión de despersonalización del estrés laboral .....   | 37 |
| Tabla 7 Nivel de la de la dimensión de realización personal estrés laboral Nivel de desempeño docente .....  | 38 |
| Tabla 8 Nivel de desempeño docente .....   | 39 |
| Tabla 9 Nivel de la dimensión de desarrollo profesional del desempeño docente  | 40 |
| Tabla 10 Nivel de la dimensión de participación en la acción directiva del desempeño docente .....   | 41 |
| Tabla 11 Nivel de la dimensión de relaciones interpersonales del desempeño docente.....  | 42 |
| Tabla 12 Nivel de la dimensión de habilidades para la enseñanza del desempeño docente.....   | 43 |
| Tabla 13 Análisis de la prueba de normalidad de las variables estrés laboral y desempeño docente .....   | 44 |
| Tabla 14 Relación del estrés laboral y el desempeño .....  | 45 |
| Tabla 15 Relación entre la dimensión entre la dimensión de agotamiento emocional y la variable desempeño docente de una institución educativa en la provincia de Jaén..... | 46 |
| Tabla 16 Relación entre la dimensión entre la dimensión de despersonalización y la variable desempeño docente de una institución educativa en la provincia de Jaén.....    | 47 |
| Tabla 17 Relación entre la dimensión entre la dimensión de realización personal y la variable desempeño docente de una institución educativa en la provincia de Jaén.....  | 48 |

## Índice de figuras

|   |    |
|---|----|
| Figura 1 Nivel del estrés laboral .....   | 35 |
| Figura 2 Nivel de la de la dimensión de agotamiento emocional estrés laboral....                      | 36 |
| Figura 3 Nivel de la dimensión de despersonalización del estrés laboral.....                          | 37 |
| Figura 4 Nivel de la de la dimensión de realización personal estrés laboral.....                      | 38 |
| Figura 5 Nivel de desempeño docente .....   | 39 |
| Figura 6 Nivel de la dimensión de desarrollo profesional del desempeño docente<br>.....               | 40 |
| Figura 7 Nivel de la dimensión de participación en la acción directiva del<br>desempeño docente ..... | 41 |
| Figura 8 Nivel de la dimensión de relaciones interpersonales del desempeño<br>laboral.....            | 42 |
| Figura 9 Nivel de la dimensión de habilidades para la enseñanza del desempeño<br>docente.....         | 43 |

## Resumen

La presente investigación estableció por objetivo general Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes de una institución educativa de la provincia de Jaén, 2021. el tipo de investigación según el enfoque fue cuantitativo y según el alcance fue correlacional, de igual manera el diseño que presentó fue no experimental – transversal. la muestra lo conformaron 100 docentes de una institución educativa de la provincia de Jaén y se consideró la técnica de la encuesta para la recolección de datos.

Se identificó por principales resultados que el 57% de los docentes manifiesta un nivel alto de estrés laboral, el 26% del nivel medio y el 17% un nivel bajo, mientras que el nivel de desempeño docente, el 60% indicó un nivel bajo, el 25% nivel medio y e 15% un nivel alto. Por otro lado, en el análisis de la relación de variables se logró identificar por medio de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, un puntaje de significancia de 0,000, enfatizando que existe relación entra la Estrés laboral y el desempeño docente, y puntaje de coeficiente de correlación de Rho de Spearman de -0,745, estableciendo una relación negativa inversa fuerte.

Palabras clave: desempeño docente, estrés laboral, cansancio emocional.

## **Abstract**

The present research established the general objective of determining the relationship between work stress and the performance of teachers in an educational institution in the province of Jaén, 2021. The type of research according to the approach was quantitative and according to the scope it was correlational, likewise, the design he presented was non-experimental - cross-sectional. The sample was made up of 100 teachers from an educational institution in the province of Jaén and the survey technique was considered for data collection.

It was identified by main results that 57% of teachers show a high level of work stress, 26% of the medium level and 17% a low level, while the level of teacher performance, 60% indicated a low level. 25% medium level and 15% high level. On the other hand, in the analysis of the relationship of variables, it was possible to identify by means of Spearman's non-parametric Rho test, a significance score of 0.000, emphasizing that there is a relationship between work stress and teacher performance, and a score of Spearman's Rho correlation coefficient of -0.745, establishing a strong negative inverse relationship.

Keywords: teaching performance, work stress, emotional fatigue.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la presencia del COVID 19 generó cambios en todos los aspectos de vivencia habituales de los ciudadanos, afectando las organizaciones económicas, productivas y educación, obligándose a practicar todos los protocolos de seguridad en vías de salvaguardar su integridad, como así lo dispuso los sectores de la salud mundial (Reynosa et al, 2020).

Los docentes de Europa y Latinoamérica antes y durante la pandemia, mostraron estrés en los niveles medio y alto, fueron provocados por aclimatación al manejo tecnologías información como comunicación, incremento de labores adicionales dentro hogar familiar, y temor hacia el contagio del coronavirus (Robinet & Pérez, 2020).

La Organización Mundial de Salud reveló en estudios recientes que el estrés es preocupante a escala mundial, sobre todo en salud intelectual del trabajador así lo indicó el porcentaje de estrés obtenido por México 75%, China 73% y Estados Unidos 59%, en cuyas causas puede ser motivado por la naturaleza del puesto y entorno de trabajo relacionados a las condiciones laborales (OMS, 2017).

Las dificultades que atraviesa el sector educación, tanto en el país como todo el mundo, es la apertura de escuelas y universidades mediante actividades remotas o teletrabajo que exigen a los docentes implementar estrategias de enseñanza-aprendizaje y adaptación en un nuevo contexto para estudiantes y docentes. La exposición del trabajo remoto en los docentes ha implicado una mayor exposición a la depresión, el estrés y disminución de la salud mental (Dos Santos, Comin, & Barcellos, 2020).

El estrés puede afectar al desempeño laboral durante el rendimiento y capacidad para desarrollar las tareas y funciones asignadas, induce a errores de procedimientos y falta de eficiencia; lo cual se ve reflejado con el resto de su equipo de trabajo (Delgado, Calvanapón, & Cárdenas, 2020).

Los efectos negativos del estrés pueden ser mayor o menor grado en algún momento de la vida, se produce cuando disminuye el rendimiento del desempeño personal (Servan & Verástegui, 2019).

Martínez, Rodríguez, y Cobeña (2019) señalan que los profesores pertenecientes a las diferentes instituciones educativas en su mayoría padecen de estrés laboral, destacado de esta forma que cuyas manifestaciones muestran el sentimiento de cansancio, estar deprimidos y con ardua dificultad para que ellos puedan concentrarse en el desarrollo de sus actividades ocasionando en muchas de las situaciones el abandono a sus funciones. Es de esta forma que se logra establecer que estas falencias persisten y que son adquiridas por los profesores desarrollando en ellos la presencia de síndrome de burnout, pues este, se manifiesta por medio de la disposición de un alto nivel de agotamiento emocional que presenta la persona para lo cual requiere una atención médica o de algún profesional que pueda ayudarlo a afrontar a cada una de las situaciones de estrés que manifieste el profesional.

Sin embargo, los continuos cambios relacionados a calidad laboral de la educación mexicana; afectaron salud y desempeño de los maestros durante el desarrollo del proceso enseñanza - aprendizaje, las funciones pedagógicas se modificaron paulatinamente, se generaron factores de riesgo para las instituciones educativas (Espinosa, Morán, & Granados, 2019).

En la investigación de Rodríguez et al (2018) indicaron que los factores causantes de estrés en los docentes de la escuela Manabí se debe a; escasa motivación e interés del docente, tener grupos numerosos de alumnos, presencia de problemáticas relacionadas a la disciplina, dificultades sociales en la institución, y el entorno de trabajo poco adecuado para desarrollar la labor.

Pero existe ciertas razones, que los factores negativos del desempeño docente ocurren ya sea por baja autoeficacia profesional, la despersonalización en relación con sus compañeros de labores y el trabajo que desempeña. Siendo algunos de estos casos presentados como la realización del personal docente de forma denigrada, al percibir su trabajo negativamente con reproches, mostrar frustración por no alcanzar las metas profesionales, tener descontento hacia las

remuneraciones calificadas, y el reconocimiento de los individuos de la sociedad conformado por los alumnos, padres de familia, docentes y entidades educativas (Gálvez & Milla, 2018).

La institución educativa de Jaén, no es ajena a las problemáticas antes mencionadas, pues en la coyuntura de la pandemia que está atravesando la provincia de Jaén, los docentes se han visto obligados a cambiar radicalmente sus métodos de enseñanza, dado que pasaron brutalmente de realizar clases presenciales a desarrollar clases virtuales, en la cual, se suma a ello la exigencia pedagógica y el bajo sueldo que perciben los docentes, sin embargo, a pesar de todo ello los profesores tienen que cumplir su responsabilidad de motivar a sus alumnos hacia un significativo aprendizaje, deben de afrontar en muchas de las situaciones la desvalorización a su trabajo por parte de los padres de familia y lograr que su desempeño profesional siga siendo exitoso, sin importar los factores y retos que día a día tienen que hacer frente, causando que se sientan presionados en un nuevo mundo de enseñanza derivando que presenten estrés laboral.

Toda la problemática expuesta ha conllevado que la presente investigación haga énfasis en ampliar el conocimiento del estrés laboral y el desempeño de los docentes, para que por medio del análisis y estudio de la relación de estas variables que pueda contribuir a que el personal profesional pueda optar por mejores decisiones de trabajo, potencializar las medidas preventivas y correctivas que permitan proteger la salud mental del docente.

Por lo descrito anteriormente, el problema de la presente investigación queda formulado de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño en los docentes de una institución educativa de la Provincia de Jaén, 2021?

El estudio presenta una investigación teórica porque busca que se logre demostrar de manera objetiva la relación directa y significativa que existe entre las variables de estrés y desempeño laboral por medio de la recolección de datos, de igual manera el estudio servirá como fuente de consulta para futuros investigadores y estudiantes de diversas universidades respecto a las variables

antes mencionadas. Como justificación práctica, con el desarrollo de la investigación se busca fortalecer el conocimiento del desempeño laboral de los docentes a través del estrés laboral, permitiendo que se logre optar por las medidas correctivas concretas, idóneas y reales que aporten a brindar posibles soluciones a los vacíos y problemas existentes con relación a lo que se está investigando. Por otro lado, respecto a la justificación metodológica, se hace énfasis en la relación existente de antecedentes o causas de información respecto al estrés y desempeño laboral, permitiendo que se fortalezca el conocimiento sobre los indicadores del estrés que presente mayor influencia en el desempeño docente y por medio de ello promover la mejora de la salud mental de los profesionales de una institución educativa de Jaén.

Es así como se recurre a establecer por objetivo general: Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes de una institución educativa de Jaén, 2021, mientras que por objetivos específicos se presenta: a) Diagnosticar el nivel de estrés laboral de los docentes de una institución educativa de Jaén, 2021; b) Evaluar el nivel de desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Jaén; c) Establecer la relación entre el estrés laboral y desempeño de los docentes de una institución educativa de Jaén, 2021.

En consecuencia, se estableció cómo hipótesis:  $H_1$ : El estrés laboral tiene relación significativa con el desempeño docente de una institución educativa de Jaén, 2021;  $H_0$ : El estrés laboral no tiene relación significativa con el desempeño docente de una institución educativa de Jaén, 2021.

Esta investigación, busca dar solución a la problemática que se encuentran en el estrés laboral producido en un ambiente estresante poco saludable, y desempeño docente basado con déficit comunicación entre docentes y directivos del plantel.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Para concretar, y plasmar las ideas referidas a estrés laboral y desempeño docente en una institución se recurre a los siguientes trabajos previos:

Cahapay (2020), en su estudio, planteó por objetivo realizar un análisis respecto a la relación presente entre el estrés y el desempeño del colaborador. Se destacó un estudio básico, cuantitativo, correlacional, de diseño no experimental-transversal. Se consideró una muestra representativa de 30 maestros quienes respondieron un cuestionario, facilitando la recolección de información. Se obtuvo por resultados que un nivel medio de estrés laboral representado por el 81% de la plana docente, sin embargo, destacan un desempeño laboral alto representado por el 90%. El autor logra concluir por medio de un puntaje de correlación de Pearson de 0.241, que entre el estrés laboral y el desempeño del docente no presentan una relación significativa, logrando enfatizar que el estrés no presenta una gran influencia sobre el desempeño, es decir, aunque el docente manifieste estrés, ellos tienen la responsabilidad de seguir cumpliendo sus responsabilidades bajo las normativas institucionales.

Sheliang (2020), en su artículo, planteó por objetivo analizar la correlación que se manifiesta entre la salud mental, el estrés laboral y el desempeño y agotamiento de los docentes rurales, se consideró como muestra a 130 docentes a los que se les aplicó una encuesta, permitiendo que se muestre por resultados que las variables demográficas presenta un alto impacto en la salud mental de los docentes, de igual forma en el agotamiento, desempeño y estrés laboral. El autor concluye que la salud mental de los maestros se relaciona de forma negativa y significativa con el estrés laboral y el desempeño de los docentes, con un nivel de significancia de 0.004 el cual es menor a 0.05. Es así como este estudio muestra parámetros y un gran soporte de datos para que dentro de las instituciones se logre alcanzar una óptima gestión educativa, de igual forma se busca promover el desarrollo de la educación en China.

Setyo (2020), en su estudio, plantearon por objetivo analizar el potencial efecto que presenta la relación entre el estrés y el trabajo de los docentes alineado al su rendimiento laboral en las escuelas del Sur de Papua, Indonesia. El enfoque considerado en la investigación fue cuantitativo, mientras que por diseño fue no experimental, por muestra lo representaron 1062 docentes a los que se les aplicaron encuesta, lo que ayudó a que se presente por resultados que el estrés laboral fue de nivel alto (64%), mientras que su desempeño fue de

nivel medio (59%). El autor concluyó que el estrés laboral presenta una relación negativa significativa con el desempeño laboral de los docentes, es decir, si los docentes disponen de un alto estrés laboral ello afectará directamente en su desempeño laboral, causando que logren desarrollar sus actividades gran eficiencia.

García M. (2020), en su informe, tuvo como objetivo establecer la evaluación al estrés laboral que presentan los profesores de secundaria dentro de una institución pública de la ciudad de Manta. El estudio se destacó por ser descriptivo y presentar un diseño no experimental, de igual forma se consideró que en la metodología de la investigación se destacó por poseer una muestra que lo conformaron 57 maestros. Se lograron identificar principales resultados que el 71% de los docentes manifestaron altos niveles de estrés, de igual forma en lo que respecta a la sintomatología psicósomática se pudo establecer que el 67% de los profesionales indican deficiente involucramiento con el proceso de supervisión y adaptación para el desarrollo de sus actividades. Ellos y cómo llegaron a concluir que el desempeño del docente se vio afectado por los factores que se han involucrado de forma negativa en su salud, identificándose como cada uno de ellos la presencia de síntomas no adecuados tanto a nivel físico como psicosocial manifestado por medio de conductas que afectan al desarrollo de un adecuado ambiente laboral. Es de esta manera que el autor logra concluir que existe relación concerniente entre las estrategias de represión emocional con las diferentes características de pensamiento en el proceso de enseñanza del nivel secundario y recomienda frente a estas problemáticas identificadas que se apliquen medidas de prevención para que ellas actúen de manera oportuna con el propósito de que se logre reducir los altos niveles de estrés presenten los maestros.

Ayala (2019) realizó el estudio, el objetivo de investigación fue analizar las acciones o medidas de respuesta al estrés laboral educadores en escuelas básicas públicas de la ciudad Encarnación. La investigación fue cuantitativa, descriptiva, correlacional con diseño transversal. La metodología de estudio empleó una población de 150 docentes activos, en cuya muestra con 75 docentes se evaluó mediante cuestionario de contenidos sociodemográfico laboral. Los resultados indicaron que 3 de 4 docentes presentaron nivel medio o

alto de estrés laboral. Concluye, que el nivel estrés no depende de la antigüedad en docencia, según valor de coeficiente correlación muy cercano a cero ( $r = 0,075$ ). Finaliza, que nivel de estrés laboral docente irá en aumento, lo cual afectaría sensiblemente al rendimiento académico de los alumnos.

De igual forma, los estudios desenvueltos por autores nacionales también contribuyen para esta investigación con sus aportes encontrados, a continuación, se disponen:

Zavala (2021), en el desarrollo de su investigación, estableció por objetivo realizar un análisis sobre la relación existente entre el estrés laboral y el desempeño docente dentro de las instituciones públicas en La Oroya. Se consideró como enfoque metodológico un tipo de investigación cuantitativa – correlacional, de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por un total de 67 docentes. El instrumento utilizado fue El cuestionario, lo que ayudó a que el autor pueda presentar por principales hallazgos, que entre las variables de estudio no se evidencia una relación, pues se obtuvo un nivel de significancia 0,168 y una relación inversa de carácter débil, destacado por un puntaje de Rho de Spearman de -0,170. De igual manera se logró identificar, que el 70% de los docentes mostraron un nivel medio de estrés laboral, mientras que el desempeño docente estuvo referenciado por un nivel bajo caracterizado por el 49%.

Díaz (2017), en el desarrollo de su investigación estableció por objetivo realizar un análisis a la relación que se presenta entre el estrés laboral y el desempeño docente. La muestra considerada dentro del estudio fue una cantidad de 70 docentes y se toma en consideración la técnica de la encuesta para la obtención de información. El autor detalla por resultados que el 88% de los docentes de las diferentes instituciones educativas mostraron un nivel de estrés laboral medio y el 50% referenció un nivel medio de desempeño docente. De igual forma por medio del análisis con relación al se logró identificar una correlación inversa significativa moderada, pues mostraron por resultados un puntaje de correlación de Pearson de -0,492 y un nivel de significancia del 0.001. Estableciendo de esta forma, que los docentes al percibir mayores niveles de estrés conllevarán a que su desempeño se vea limitado, afectando directamente al cumplimiento del desarrollo de sus actividades laborales.

Parián (2020), En el desarrollo de su estudio logró establecer por objetivo analizar la relación que presentan el estrés laboral y el desempeño docente en el período de aislamiento social por parte de los educadores de la UGEL de Ayacucho. La investigación presenta un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, de igual forma la muestra estuvo representada por 70 docentes y el instrumento utilizado para que se recolecte los datos fue el cuestionario, logrando evidenciar por resultados una relación negativa inversamente baja de  $-0.123$  de Rho de Spearman, entre las variables de investigación y un nivel de significancia de  $0.309$  el que es establecido como una puntuación mayor al nivel de significancia base de  $0.05$ . Por lo tanto, el autor tomó por decisión aceptar la hipótesis nula y rechazará la hipótesis alternativa, logrando establecer que si los docentes presentan estrés laboral esto no generará que afecte a su nivel de desempeño, por ende, dentro del confinamiento el autor señala que los trabajos virtuales que ha desarrollado cada docente no sé establecido altos niveles de estrés laboral y se han adecuado con normalidad hacia la nueva calidad y modalidad de enseñanza virtual.

Rodríguez (2020), En el desarrollo de su tesis estableció por objetivo realizar un análisis sobre la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño docentes de las instituciones educativas de la UGEL 6 de Ate Vitarte. En el análisis metodológico se identificó un estudio cuantitativo y un diseño no experimental, el autor toma en consideración El cuestionario demás las y Jackson, el que lo conformaron 22 ítems mientras que para el desempeño docente consideró al cuestionario establecido por Zaldivar (2011), el que estuvo conformado por una cantidad de 40 ítems. Se evidencia por resultados la existencia de una relación negativa inversa moderada entre las variables de investigación, con una puntuación de coeficiente de correlación de  $-0.505$  de y un nivel de significancia de  $0.000$ . De igual forma en el análisis con relación al de las dimensiones del estrés com el desempeño docente se logró obtener para la dimensión cansancio emocional una puntuación de relación de  $-0.570$  y un nivel de significancia de  $0.000$ , para la dimensión despersonalización se identificó un puntaje de coeficiente de  $-0.540$  y un nivel de significancia de  $0.000$ , sin embargo en lo que respecta a la dimensión realización personal se obtuvo

una relación significativa directa moderada con un puntaje de coeficiente de 0.500 y un nivel de significancia de 0.000

Velásquez (2020), en su tesis planteó por objetivo establecer la relación entre la variable de estrés laboral y desempeño docente de una institución educativa en Comas. Se caracterizó por ser un estudio cuantitativo, correlación al no experimentar. La técnica para el proceso de recolección de información fue la encuesta y se tomó una muestra de 52 docentes, permitiendo que el autor evidencia por resultados la existencia de una relación inversa negativa alta con un puntaje de Rho de Spearman de -0.886, siendo este un nivel altamente significativo, de manera consecuente se logró la obtención de un valor de significancia de 0.000 estableciendo la relación inminente entre las variables de investigación, conllevando a que el autor logró aceptar la hipótesis planteada y establecer el rechazo a la hipótesis nula, Así mismo, se destacó que por medio de los resultados que presentados se pudo evidenciar un bajo nivel de estrés laboral representado por el 82.7% y un nivel alto de desempeño, caracterizado por el 78.8% de los docentes.

Figuroa (2018), en el desarrollo de su tesis estableció por objetivo analizar el proceso de relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño docente en una institución de Villa El Salvador. El estudio se destaca por ser cuantitativo, correlacional, no experimental. La muestra de estudio lo conformaron una cantidad de 90 docentes, a los que se les aplicó una encuesta, permitiendo que el autor logra evidenciar que existe relación significativa entre las variables de estudio con un puntaje de significancia de  $p=0.000$  y una puntuación de relación de Rho de Spearman de -0.791, en la cual en base a los resultados manifestados se fundamenta la existencia alta inversa y negativa que existe entre las variables de estudio. Por otro lado, en el análisis descriptivo de las variables el autor logró identificar que el 64.4% de los docentes manifiestan un bajo nivel de estrés laboral, mientras que el 70% de los docentes señalaron un desempeño docente bueno, estableciendo que en la institución se perciben bajos niveles de estrés conllevando a que los docentes pueden desarrollar idóneamente sus funciones.

Correspondiente a las variables que conforman la estructura de la investigación serán manifestadas en función a sus cualidades, dimensiones,

conceptos, indicadores y las adicionales hipótesis que permitirán reforzar los conceptos correspondientes acerca del estrés y el desempeño laboral del educador. A partir de todo esto, permitirán la facilitación de poder dirigir los objetivos que se han planteado para el desarrollo de este proyecto investigativo de investigación, que de la siguiente forma se presentan:

Conforme lo que indica el autor French, Caplan y Harrinson (1982) sostiene mediante la Teoría de la Adaptación Persona Ambiente, en donde lo clasifica como la hipótesis con más importancia en el ámbito acerca del estrés laboral, en donde esta consecuencia se da como un factor negativo en los individuos por motivos de las dificultades laborales que desempeña. Las realidades que se manifiestan en el cansancio en las labores que son producidas por las irregularidades en la identidad del ser humano naturaleza, traen como consecuencia afectaciones negativas en las emociones y deficiencias en el entorno humano.

Por otra parte tenemos al autor Karasek (1979) en donde manifiesta un concepto diferente al tratarse de la Adaptación Persona – Ambiente, indicando que los principales motivos en las que el individuo sufre en sus labores son manifestados a través de las fuertes demandas de trabajo como también el nivel de control. Teniendo en cuenta que por medio de un dominio mezquino del jefe hacia el trabajador como las imposiciones de trabajo en fuerte demanda conllevan a que se desenvuelva una productividad ineficiente y generando en grandes proporciones enfermedades que afectarán al trabajador.

Según nos indica los autores Sauter y Hurrell (1989) manifiestan la relevancia que existe entre la independencia del trabajador como el control del mismo, sosteniendo que, existiendo una ineficiencia en la evaluación, conllevará a la incapacidad del aprendizaje y dificulta con el anhelo que es fundamental en el individuo para poder afrontar con el cansancio que produce las fuertes exigencias laborales.

Teoría socio cognitiva del yo. En esta hipótesis se le atribuye a los estudios realizados por Bandura, en donde se manifiestan en el desarrollo privado del individuo que permiten auxiliar en la consolidación de las acciones del individuo

y el papel que manifiesta la cognición fijada en la organización humana (Gil-Monte & Peiró, 1999).

Por medio de la hipótesis de Bandura se puede determinar que los síndromes de quemarse son los siguientes: La trascendencia que tienen los pensamientos de los individuos en el desarrollo de captación a través de los sentidos y del desenvolvimiento de estas, de tal modo, dichos pensamiento van transformándose por medio de las operaciones que se realizan, y de tal manera también por el conjunto de respuestas presenciadas en otras personas.

Conforme como lo indica el autor Harrison (1983) en quien se le adjudica la hipótesis sobre la Competencia asociada al aspecto social, en donde manifiesta que los factores principales componen los factores de competencia. Por medio de esta teoría, que en su comienzo, los estímulo hacia el individuo permitirá la facilidad en alcanzar sus objetivos en el trabajo, esto quiere decir, que teniendo un estímulo incrementado, el desarrollo laboral ira en incremento.

Si en medio de su entorno existen factores de apoyo, la certidumbre aumentará y las emociones de comportamiento social quedaran sobrando. Sin embargo si la persona se encuentra con dificultades en el momento de lograr sus objetivos laborales, el valor de su rendimiento irá en disminución en lo que afectará en sus propósitos personales de poder lograrlos. En el caso que el entorno continúe de esta manera, se manifiesta la condición que se le denomina como el hombre quemado, en donde en términos de retroalimentación se realiza sencillamente la perfección en los factores defensivos, disminuye las emociones de autenticidad percibidas y la incitación.

Por medio de esto, el autor manifiesta que esta dimensión se puede adecuar a las personas en las cuales han mejorado sus propósitos en respectos a sus objetivos laborales. Es en este caso, que este piloto se utilizara en personas que se encuentren con visiones fallidas y piense que no puedan ejercer una aportación óptima en la sociedad.

Según Vidal (2019), señala que el estrés, son denominados aquellas resistencias de tipo emocional, cognitivo, conductual y orgánico que el individuo afronta ante situaciones negativas en su centro laboral, en donde manifiestan

momentos de angustia y excitación, asimismo de encontrarse que las situaciones o responsabilidades laborales están superando sus fuerzas. En el caso del estrés en el trabajo, representa distintas dimensiones, que no necesariamente son de tipo emocional, sino más bien de tipo fisiológico, siendo estas las que generen una repercusión incrementada en su comportamiento, en su salud y como consecuencia también en su desenvolvimiento laboral, afectando también en la educación que se ofrece a los estudiantes, implicando que ello afectar su desenvolvimiento en la comunidad social y su responsabilidad que estos tengan como individuos competentes y responsables.

El estrés laboral como lo manifiestan los autores Hernandez, Ortega y Reidí (2012) abordan consecuencias negativas que afectan tanto al maestro como a la institución educativa donde se desempeña, las sensaciones y comportamientos laborales que varían negativamente en los maestros estresados generando una afectación en su desempeño pedagógico, en donde se manifiesta en las despreocupación que estos tienen a sus alumnos, teniendo como consecuencia que en la mayoría de las veces estos docentes sean retirados de la institución educativa o cesados.

Por otra parte Álvarez (2010) manifiesta que, el estrés laboral es consecuencia de un incrementado desarrollo de trabajos que generen en el individuo afrontar momentos complicados, asimismo Yáñez (2008) sostiene que el estrés son el conjunto de alteraciones que se originan de formas intencionales donde el individuo afronta circunstancias en contextos amenazantes o conflictivos, posicionándolos en contexto de celo.

Conforme a las dimensiones del estrés laboral, tenemos lo que sostiene los siguientes autores:

Según Maslach y Jackson (1986) manifiestan las características en las cuales producen estrés laboral:

Dimensión cansancio emocional: Es manifestado en las situaciones de cansancio emocional y sobre esfuerzo físico que son generadas en el contexto que los individuos mantienen constantes interacciones entre sí. Se le considera como el factor principal de esta situación negativa y se llega a conocer debido a

que el individuo se encuentra cansado en su trabajo en consecuencia de haber empleado todas sus fuerzas, capacidades y emociones para mitigar los casos de estrés que son generados por un problema específico. En esta situación el individuo se encuentra en una situación de irritabilidad, donde cualquier circunstancia le causa molestia, presenta quejadas de cualquier motivo y no se siente satisfecho con las cosas que hace.

Como segunda dimensión, tenemos la Despersonalización: Según los autores antes mencionados en esta dimensión puede tener su inicio en situaciones como lo son, un accidente, un abuso de cualquier tipo, un desastre natural en donde el individuo en afectación haya presenciado. Esta dimensión es particular debido a que el individuo manifiesta una perspectiva equivocada de su organismo, llegando a pensar que se encuentra en una situación somnolienta y que se percibe a sí mismo. A su vez, es motivo de otras alteraciones, en las cuales se encuentran los llamados trastornos por estrés postraumático, las alteraciones por pánico, situaciones de depresión y algunas circunstancias epilépticas, generalmente para la mayor cantidad de personas estos indicios son ligeros y que tienen una corta duración, sin embargo para otras personas indican que esta alteración tiene una duración más amplia en la que genera perjudicaciones en sus labores diarias. Se manifiestan conductas y respuestas con tono insolente a los individuos a los que se les ofrece el servicio, asimismo generan comportamientos de exasperación en cualquier labor que realicen, volviéndose de esta manera pesimistas y con carácter negativo, fomentando actitudes depresivas y hostiles, que son formadas como obstáculos que no permiten afrontar las circunstancias de agotamiento emocional lo que genera deficiencia en sus relaciones personales, encima, procuran inculpar a otras personas de sus problemas.

Por otra parte, tenemos la dimensión Realización Personal, en donde los autores sostienen que en esta dimensión se encuentra el deseo del poder alcanzar la complacencia en la vida, lo cual resulta complicado lograr debido a que el individuo por naturaleza es inconforme. Como factor del estrés, se le considera como la inseguridad que tiene en sí mismo en sus objetivos personales y la manifestación de una realidad contraria debido a situaciones inoportunas, por otra parte genera disminución de ambiciones, se precisan alejar del

desenvolvimiento de sus actividades tanto laborales como familiares, recreativas y las que involucren a la sociedad. El individuo en muchas situaciones presencia la demasía de labores, generando situaciones de insatisfacción en su centro de labores y en este caso valora de manera negativa lo que desarrolla por motivo de que atrae motivación en el desempeño de sus labores.

Conforme a lo que nos indican los autores Zuñiga y Pizarro (2018), sostienen que los motivos más cercanos al estrés laboral se manifiestan en causas de tipo socio laborales que inciden en el trabajo del maestro, en los que mayormente se dan para aquellos que tienen contratos a corto plazo, en donde se generan mayormente grados de estrés en efecto por situaciones de sobrecarga laboral y un deficiente auxilio por parte de la sociedad, en la que terminan con el estado insatisfecho y estresante hacia el maestro.

Según Cabeza y Beltran (2018) por otra parte señalan como dimensiones psicosociales a dichos situaciones que se originan de los momentos comunes del maestro cuando este se exhibe en entorno de trabajo interno y externo. Los motivos suelen ser: nivel de presión, cantidad de labores, estabilidad laboral, agradecimiento. Las consecuencias adversas de estos componentes se manifiestan en alteraciones graves para la salud en grados de intelectualidad, fisiológica, psicoemocional y social que genera estrés.

Conforme lo manifiesta Lemos et al. (2018), los componentes sociales como lo son la no autonomía de los padres de familia, desmotivaciones y conductas negativas en la disciplina de los alumnos, carencia de prestigio, en la cual todo estos generan a que la docencia sea considerada como una labor con un nivel de estrés elevado con demasiadas dificultades en su entorno laboral.

En el caso para enfrentar las dificultades que son generados por el estrés laboral, se apelan a un conjunto de procedimientos en prevención, manifestadas por la teoría Reynaga et al. (2016) donde manifiesta a que los individuos que padecen estas complicaciones están comprometidos a circunstancias de estrés y ansiedad por un tiempo prolongado, en donde se manifiesta ejecutar los siguientes consejos:

Definir términos, que permita eludir los síntomas del agotamiento sin generar exceso al cumplimiento de los tiempos de labores definidos en el trabajo.

Pedir apoyo, en el momento que se presencian los motivos definidos del burnout es preciso pedir ayuda lo más antes posible y realizar el informe correspondiente al jefe inmediato de todo lo que está ocurriendo.

Desconéctate. Realizar esta acción en el preciso momento en donde se presencia una sobrecarga de labores y poder hallar una salida oportuna.

Al culminar labores, apaga tu computadora, móvil y otras herramientas que utilices, lo cual permitirá liberarte de tus labores y generar un desgaste adicional como revisar correos fuera del horario de trabajo, sea en el caso que fuese necesario o urgentemente realizarlo.

Cuidar la salud, Se encuentra como fundamental tener un cuidado de la salud, esto basado en una calidad de alimentación, y realizar constantemente actividades físicas por lo menos dos veces por semana, en la que generara una liberación de estrés eficaz.

Cuida tu dinero; Se debe siempre realizar una planificación de manera ordena del dinero que se utiliza en la cual pueda evitar cualquier tipo de situaciones adversas en un futuro.

Encontrar el centro de labores adecuado; El factor burnout puede indicarte que te encuentras en el centro de labores no adecuado, en donde si te sientes aburrido o cansado de lo que estás haciendo, es necesario de poder conseguir otro trabajo.

Es importante tener en cuenta que encontrar un centro de labores a tu preferencia, permitirá que sea más fácil alcanzar tu felicidad.

Conforme lo que indica Masiach y Leiter (1997) manifiestan cuales son las dimensiones que conllevan al estrés laboral, basándose en el test Masiach burnout inventory (1996):

Realización personal en el trabajo: Es la generación de una sensación positiva en referencia a su identidad personal como la de su trabajo.

Agotamiento emocional: En esta dimensión se manifiesta por medio de un cansancio tanto físico como psicológico en función en la energía y recursos emocionales como efecto que se genera por la relación diaria con los estudiantes.

Despersonalización; Esta manifestado por las diversas relaciones que se tienen hacia los demás individuos por medio de comportamiento y emociones negativas, como lo son el maltrato o los tratos inhumanos.

En este caso los autores Osorio y Cárdenas (2017) sostienen que el estrés, es consecuencia espontanea que genera el cuerpo humano ante situaciones en donde se le adjudique y presienta que tienen un origen malintencionado, de esta manera genera una incitación en el sistema nervioso en donde esta reacciona generando transformaciones de grado mental o físico, que suelen ocurrir de forma peculiar entre el individuo y el contexto en el que se encuentra.

Asimismo, según lo indica el autor Cardozo (2016) manifiesta que el estrés laboral es una reacción orgánica, emocional y de conducta, que se logra interpretar en una carencia de motivación y que esta repercute en las emociones de improcedencia y frustración por parte del maestro, generando un desorden en el desenvolvimiento y el cambio en su salud física y psicológica, reduciendo su facultad de concentración, alteraciones pertinentes en su situación emocional, ocasionando hasta un punto el padecimiento de depresión.

Para exponer y calificar el desenvolvimiento del maestro se acude al entendimiento de los elementos que contribuyen a su actitud.

Conforme a lo que indican los autores Klingner y Nabaldian (2002) en función a las hipótesis del desenvolvimiento del maestro, sostienen lo siguiente:

Teoría de la equidad: Se refiere a que el docente declara una sensación personal en función a la manera de cómo es relacionado en su trabajo, en lo cual puede resultar ser justo o injusto en función a los términos que recibe y al desempeño que realiza en su trabajo. Conforme a esta hipótesis la impresión

que tiene el docente está ligada concretamente a su situación mental porque son consecuencia de juicios particulares.

Los factores primordiales que destacan de esta dimensión con el buen trato como la imparcialidad, de tal manera la comunicación entre los empleados y el directivo. Esta teoría está compuesta por dos fases, en las cuales son: a) el rendimiento, la cual se manifiesta con el paralelo entre su desempeño de trabajo y lo que recibe en función de la relación con sus compañeros; b) y la comparación con otros.

Teoría de las expectativas de Victor Vroom: Esta dimensión está concentrada con el grado de satisfacción que resalta en los individuos por su desempeño laboral en comparación con los demás. En este caso, los elementos que componen esta dimensión son los siguientes: a) El individuo siente que puede ejecutar la actividad de la manera en lo que el espera lograrlo; b) el poder ser valorado y evaluado por medio de estímulo o sanciones como consecuencia de haber alcanzado o no los niveles esperados de desempeño; c) El grado de importancia que el individuo le brinda a los estímulos o sanciones (Guirado, 2019).

Según conforme a lo establecido por el autor Montenegro (2003) el desempeño laboral del maestro está conformado por:

Factores asociados al docente: Está basado conforme a su instrucción profesional, el maestro tiene el intelecto para realizar acciones de planificación, ejecución y evaluación de trabajos educativos, sosteniendo que por medio de una mejor instrucción profesional se alcanzará un desempeño óptimo, el poder contar con una salud adecuado complementa a realizar una labor de manera eficiente, el grado de satisfacción y la constancia con la que realiza sus labores en función a su puntualidad, tener una relación fructífera con sus alumnos y colegas maestros, realizar el cumplimiento de sus labores con responsabilidad y compromiso. Pero en el caso que el docente no presente una buena estimulación en el trabajo, las consecuencias de su desempeño pedagógico serán desfavorables.

Factores asociados al estudiante, tienen una relación similar a los del docente, como lo son en, condiciones de salud, grado de instrucción, nivel de motivación y compromiso. La forma como la familia se involucra es de vital importancia para el proceso de enseñanza, para esto el maestro tiene la responsabilidad mantener siempre informado a la familia sobre el desempeño del estudiante. En este contexto el maestro debe utilizar sus capacidades creativas para que pueda captar el interés del alumno para que de esta forma pueda despertar el empeño en su formación educativa.

Evaluación del desempeño del docente (EDD). Conforme como lo indica MINEDU (2017), la EDD valoriza elementos esenciales que son parte del desempeño laboral cotidiano de los maestros, en este caso no se le considera una evaluación de conocimientos. Tampoco se encarga de evaluar metodologías, enfoques o innovaciones curriculares que necesiten de instrucciones específicas. La herramienta que se utiliza para evaluar es la observación, donde se lo utiliza para verificar lo que el maestro realiza en clase, como concibe un entorno de proximidad y respeto, como realiza la regulación de las actitudes de los alumnos en clase, de qué manera fomenta la lógica y la creatividad, de qué manera realizar la evaluación del progreso de los alumnos para así realizar una retroalimentación y valorar de esta manera la metodología y de qué forma responde a sus necesidades instructivas.

Por su parte Martínez y Lavín (2017) sostienen que el desempeño del maestro, forman parte de la agrupación de elementos intelectuales profesionales para realizar la utilización de diversos objetos, por medio de que las enseñanzas pedagógicas se puede percibir un profesionalismo moral sobre un contexto establecido.

Según Quispe M. (2020), manifiesta concretamente que el desempeño del maestro, se concentra en el actuar que desempeña el docente conforme a sus capacidades pedagógicas que le permita guiar, orientar y evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje del estudiante, lo que conlleva a la autonomía de tareas y oficios específicos para el desempeño pedagógico.

Conforme a lo que manifiesta Martínez y Guevara (2015) en función al buen desempeño del maestro, a la simbolización de actividades, en las que se espere que los maestros puedan realizar en función de la enseñanza.

Por otra parte encontramos lo que indica MINEDU (2019) donde señala que, el maestro se comporta como un intermediario de conocimiento y no como un transmisor, lo cual es fundamental que pueda optar por un comportamiento crítico, innovador y propicio al cambio, asimismo que posea una gama amplia de cultura general y la habilidad para poder dirigir, motivar y moldear de manera integra a los estudiantes, de la misma manera para poder realizar un trabajo en conjunto con los parientes y la comunidad social.

El autor Montalvo (2011) define al desempeño del maestro, como la calificación del desempeño profesional del docente en el trabajo, puntualidad, actitud, empeño para realizar las labores pedagógicas, disciplina, acuerdo institucional, crecimiento pedagógico, creatividad.

Resumiendo, el desempeño del maestro es el factor primordial que se ocupa de desarrollar el procedimiento de formación que ha sido definido por la política educativa del Estado, comprendiendo que el desempeño del docente son las actividades diarias que realiza este en su entorno educativo para de esta manera fomentar aprendizajes en sus alumnos que les permita desenvolver sus capacidades y permitir alcanzar que sean competitivos en la sociedad.

Conforme a lo que indica el autor Zaldivar (2011) conforme al inventario de desempeño del maestro, este puede cuantificado por medio de los factores:

Desarrollo profesional: Tener participación activa en las actividades de directiva, tratos externos con otros colegas y capacidades para la enseñanza.

En esta dimensión puede ocurrir en el transcurso del ciclo de vida del maestro, perfeccionando su intelecto y habilidades, enlazándolo con el mismo, a sus responsabilidades, conforme a la situación de la institución educativa y sus objetivos pedagógicos.

Según Laffitte (1991) Sostiene que la definición del desempeño profesional se caracteriza por agrupar los conceptos más amplios y estos ponerlos en

práctica para desarrollar una educación y aprendizaje estable. Por ende este concepto se caracteriza por comprender de una manera ordenada el desarrollo y el intelecto con el que dispone la persona para que de esta forma se puede expresar por medio de comportamientos relacionados al cumplimiento de las metas laborales dentro de una institución educativa y de esta manera llegar a buscar la intercomunicación entre las obligaciones propias con el desenvolvimiento de cada una de sus funciones permitiendo siempre el éxito institucional y poder ser una persona reconocida a nivel social.

Este esta manera que se puede establecer que el desempeño laboral se fundamenta principalmente al desarrollo profesional que ejercen los maestros debido a que esto ayuda la formación del mismo y de los estudiantes, mejorando su nivel social y en efecto a su calidad de vida.

Por otra parte, se tiene la dimensión de participación en la acción directiva para lo cual, se indica que esta dimensión busca constantemente el liderazgo educativo y eficiente por parte de la dirección. El cual logré también adjuntar a los estudios organizados y en las diferentes políticas y normatividad, en los últimos años se ha podido identificar que todos estos procesos han ido transformándose en relación al desarrollo del profesionalismo responsable de la parte directiva como elemento fundamental para que la reforma educativa se potencializa allá en crecimiento siempre alineado a fortalecer la educación en bienestar de los estudiantes (Álvarez, 2004).

Conforme a ello el autor sigue sosteniendo que, la Dirección, se le considera el arte elegir pero solo en una parte. El valor fundamental de las organizaciones no se basa solamente en las determinaciones que estas toman. Las acciones de todos sus integrantes son los factores que permiten darle vida. Cada organización se constituye como tal conforme a lo que se hace en ella. El poder de la dirección permite llevar a una organización de una realidad presente a una situación a futuro y con mejores recursos, en condiciones referentes.

En lo referente al poder de decidir realizar una acción este logra manifestarse por medio de su nacimiento y del proceso de ejecutar una iniciativa propia. Para ello se destaca que la habilidad de cada uno de los directivos tiene que alinearse

a el desarrollo de la fomentación oportuna de todas las oportunidades laborales que se puedan identificar en una institución para que de esta forma aprovecha en cada una de ellas y generen planes de acción que le sirva para el proceso de su ejecución, señalando que cada una de las estrategias que ellos registren se lleguen a implantar y a desarrollar para que de esta manera las metas propuestas logran ser alcanzados. Cabe destacar que el desarrollo de lograr y de establecer una iniciativa propia por parte de la dirección no sólo logra encaminar a las decisiones o a las opciones que la parte gerencial establezca, sino que este proceso también permite a que se recree con mayor precisión el desarrollo, guía y control de acción que se ejecute.

En el contexto actual la colaboración de los maestros forma parte del desempeño docente, tanto en la formulación y en la mejora de los planes educativos institucionales, permitiéndoles el desarrollo de comportamientos democráticos, de juicio y de colaboración los cuales conllevarán para que este proceso se convierta en aprendizaje de buena calidad que será destinada a los alumnos. Es de tal manera, que se logra indicar que en este proceso se pretende buscar y definir las relaciones que se puedan alinear tanto al respeto como a la cooperación en la cual se logra involucrar principalmente a los familiares, a la sociedad y a todas aquellas organizaciones que se involucren en el proceso de dirección educativo.

En la dimensión, relaciones interpersonales, para el autor Montgomery (2002) sostiene que en esta dimensión están conformadas por un conjunto de habilidades que disponen la forma de cómo nos interrelacionamos con nuestra identidad misma. Está conformado por tres elementos, cuales son: conciencia en uno mismo, autorregulación, auto motivación.

Por otra parte, el autor Anzola (2003) manifiesta que, los principios de organización y los factores comunicativos que se manifiestan entre sus integrantes se encuentran concretamente relacionadas. La instrucción organizacional es la que determina los factores de comunicación del sistema y por efecto, nos pueden involucrar a la primera cuando se realiza su análisis con discernimiento.

Cabe señalar que los maestros tienen la Facultad de generar una adecuada y óptima comunicación con el propósito de que involucre a todas las personas que logran integrar a la sociedad educativa con el propósito de que por medio de ellos se facilite esta comunicación competente mediante comportamientos que sean de beneficio para el desarrollo del entorno institucional Especialmente con el desarrollo educativo de los alumnos y la guía adecuada para que los padres de familia logren respetar el aprendizaje de sus menores y de esta forma puedan llevar una mejor relación con sus hijos ayudándolos a que fortalezcan cada una de sus actividades y que sus cualidades educativas se alinean a su desarrollo personal.

En la dimensión respecto a las habilidades para la enseñanza. Se logra indicar que la planeación se le es considerada como el principio para que el maestro puede ejecutar su curso de forma adecuada. De tal manera esta planeación debe estar completamente comprendida por medio del conjunto de recursos, metodologías, materiales y diferentes procesos que involucran a la innovación y a la pedagogía que se encuentran establecidas por las áreas a las que va a desenvolver el docente, Pues todos estos criterios tienen que ser conocidos cuidadosamente y ejecutados de manera eficiente y eficaz por el maestro.

Según la UNESCO (1984) sostiene que el maestro debe tener la habilidad de ejecutar fines que sean realistas, concretos y que se encuentren complementados con las obligaciones de sus estudiantes.

Las capacidades, comportamientos y metodologías que debe tener un profesor son:

Desenvolver con una capacidad comunicativa que tenga fluidez, que se permita evitar la figura tirana, en donde el alumno pueda sentirse con mucha confianza para poder responder con serenidad si ha comprendido o no a la clase, ser innovador al momento de presentar la clase como la del poder ejecutarlo, recordando que cuando para el alumno una clases es sumamente interesante esta será mejor de comprender y se la recordar con más facilidad.

Desarrollar escenas donde los alumnos pueda brindar sus juicios sin ningún problema ni dificultad de temor, desarrollar las clases que han sido programadas de una manera coherente como se lo ha propuesto inicialmente, tener una actitud de humildad, que permita reconocer que no lo conoce todo y que permita que el estudiante lo pueda comprender y entender.

Generar actitudes de entusiasmo permitirá que los alumnos también se mantengan entusiasmados y que generen en sí mismos ganas de aprender más.

La agrupación de todas estas capacidades, comportamientos y metodologías son fundamentales para que logre alcanzar una educación adecuada para el alumno, ya que todas estas se complementan para lograr los objetivos propuestos, reconociendo que solas no podrán sostenerse, pero juntas sí.

Por su parte Gonzales (2000) manifiesta que, las capacidades para el desarrollo óptimo en el campo de la educación no vienen de ahora, no obstante, han tenido un auge mayor en el presente contexto. El desempeño docente tiene que ver con el desempeño que realiza el maestro diariamente y tiene que cumplir adecuadamente en clase con sus estudiantes para que de esta manera se puedan alcanzar los objetivos que involucran su desarrollo integral y de esta manera eludir el pragmatismo, de hacer las cosas de inmediato y la improvisación que conlleva al desarrollo de sus actividades dentro del salón de clases.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

En el desarrollo del estudio, concerniente al fin que persigue, se presentó un tipo de investigación básica, pues se manifiesta que las investigaciones básicas se alinean a fortalecer y potencializar el discernimiento de cada una de las variables de investigación las mismas que se encuentren enfocadas en el análisis de una realidad. De igual manera, según el enfoque la investigación fue cuantitativa, porque en el estudio se hizo uso de la estadística descriptiva para que se analicen y se interpreten los datos que se obtuvieron por la intervención de los instrumentos, los que se lograron mostrar en tablas y figuras estadísticas con la finalidad de responder a los objetivos de estudio. Asimismo, se logró identificar que según el alcance el estudio fue correlacional, porque en el proceso de investigación se buscó calcular el valor de relación presente entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes de una institución educativa en Jaén (Hernández et al., 2014).

Por otro lado, concerniente al diseño de la investigación se logró establecer que el estudio fue no experimental, porque se buscó realizar un análisis a las variables de estudio en su estado natural sin que se llegue a generar ninguna manipulación, De igual forma, el diseño presentó un corte transversal, porque la información que fue recopilada se desarrolló en una sola instancia y al iniciar la investigación (Hernández et al., 2014).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Variable 1: Estrés laboral**

Definición conceptual. el estrés laboral para García et al. (2019), se fundamenta como un factor representativo los trabajadores de una institución, en la cual se denota la influencia de factores estresores que limitan la efectividad del desarrollo de actividades laborales, generando que el personal de trabajo manifieste problemas en su salud física y/o emocional. Donde, a todos los manifestaba se le suma la capacidad subjetiva del colaborador, siendo esta adición lo que conllevará a que los diferentes estresores pueden afectar en diferentes proporcionalidades al desarrollo de las actividades del personal.

Definición operacional. se destaca que el estrés laboral hace énfasis en las reacciones psicológicas y físicas que presenta una persona dentro de una organización frente a las diferentes exigencias laborales que se les son asignadas fuera de las responsabilidades otorgadas en sus funciones lo que conlleva a que la persona sienta frustración.

Dimensiones. Dentro de las dimensiones del estrés laboral consideran a la dimensión de cansancio emocional, dimensión de despersonalización y dimensión de realización personal.

Indicadores del estrés laboral: se toma como principales indicadores a la sensación de depresión, al agotamiento emocional, a la respuesta interpersonal, la carencia de sentimientos y a los sentimientos de competencia y realización.

## **Variable 2: Desempeño laboral**

Definición conceptual. se enfatiza que el desempeño laboral es caracterizado por el desarrollo de trabajo que ejerce una persona dentro de su centro de trabajo, en la cual éste logra determinar el nivel de capacidad profesional que posee para efectuar sus funciones con eficiencia y efectividad, destacando que cada una de las actividades desarrolladas se alinea al puesto laboral que posee, es decir que los conocimientos prácticos y cognitivos que disponga se tienen que enfocar en reflejar resultados favorecedores para el crecimiento organizacional (MINEDU, 2016).

Definición operacional. Se destaca que el desempeño laboral está fuertemente relacionado con el desenvolvimiento de las actividades que desarrollan los profesionales dentro de una organización, las cuales están alineadas a cumplir con las funciones establecidas en su puesto de trabajo.

Dimensiones del desempeño laboral. se logran identificar como principales dimensiones del desempeño laboral a la dimensión de desarrollo profesional, dimensión de participación en la acción directiva, dimensión de las relaciones interpersonales y la adivinación de habilidades para la enseñanza.

Como principales indicadores del desempeño laboral se consideran: el acompañamiento, el proceso de capacitación, las actitudes socio académicas, proceso investigativo, gestión, análisis de las acciones directivas,

establecimiento de planes institucionales, análisis de clima laboral, proceso de comunicación, el ambiente, las actitudes socio afectivas, docente mediador, conocimiento docente, la eficiencia y la didáctica.

**Operacionalización de variables** (Ver anexo 3).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Se logra indicar que la población del presente estudio lo conformaron todos los docentes de una institución educativa de la Provincia de Jaén, destacando que estos representan un total de 100 docentes.

La muestra, indicó un muestreo no probabilístico de criterio censal, lo que quiere decir, que se seleccionará a la toda como muestra de estudio, por lo tanto, lo conformarán los 100 docentes de una institución educativa de Jaén, considerándose una cantidad accesibles para la recolección de datos.

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

Se destaca que las técnicas e instrumentos de recolección de datos hacen representación a la acción y el medio que ayudará a al proceso de la obtención de información que será oportuna y relevante para el desarrollo de un estudio, siendo estos las herramientas que ofrecerán sustento al enfoque investigativo, destacando el criterio de la naturaleza de investigación, la probabilidad de acercamiento que dispone el investigador hacia la muestra y de los recursos que este cuenta para lograr reunir los datos necesarios e importantes para dar respuesta a la problemática de estudio (Hernández et al., 2014).

De esta manera es que está disponible que se considera como técnica para el proceso de recolección de datos la encuesta, dada que esta ayudó a que se pueda obtener diferentes grupos informativos que se requieren para el desenvolvimiento de los temas correspondientes al estrés laboral y el desempeño docente, brindando las facilidades para indicar la realidad que se va a investigar.

Siguiendo con la normativa, se establece que como instrumento de recolección de datos se logró considerar al cuestionario, el mismo que estuvo

conformado por un conjunto de ítems que se alivian a medir las variables de investigación, de esta forma se presentó un instrumento enfocado en el análisis para el estrés laboral y otro instrumento que se alineó a establecer un adecuado análisis para el desempeño docente, destacándose Así que la investigación estará conformada por dos instrumentos alineados a cada variable de estudio..

### **Instrumento para el análisis de la variable estrés laboral**

Este instrumento se enfoca en medir la variable estrés laboral, por el cual se ha planteado un conjunto de ítems basados en El cuestionario de Maslach y Jackson (1986), el que dispone de una cantidad de 22 ítems, agrupados en tres dimensiones enfocados en el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal.

#### **Ficha técnica**

Nombre de la escala : Estrés laboral

Autores del cuestionario : Maslach y Jackson (1986)

Objetivo del instrumento : Lograr medir la percepción que poseen los docentes respecto a la variable el estrés laboral.

Tiempo de aplicación : 40 minutos aproximadamente.

escala para la medición : Escala politómica (establecida en 7 niveles).

Donde se consideran los siguientes valores:

0 – Nunca / 1 - Alguna vez al año o menos  
2 - Alguna vez al mes o menos  
3 - Algunas veces al mes / 4 - Alguna vez a la semana  
5 - Varias veces a la semana / 6 - A diario

Adaptación del instrumento: Este instrumento estuvo adaptado en el Perú por Figueroa (2018).

Descripción del instrumento:

El instrumento estuvo conformado por tres dimensiones las mismas que se presentan bajo la siguiente distribución:

La dimensión agotamiento emocional, está conformado por nueve ítems inversos (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20) es decir que la persona mientras más alto sea el puntaje más extenuado emocionalmente se encontrará para cumplir con las exigencias laborales.

La dimensión despersonalización, estuvo conformada por cinco ítems inversos (5, 10, 11, 15, 22), es decir, estos ítems se centran en medir el grado que el individuo presenta de actitudes frías, problemáticas y vivencias de distanciamiento con sus compañeros de trabajo y con la entidad.

La dimensión de realización personal, esta estuvo compuesta por ocho ítems directos (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21), pues se centra en analizar y evaluar la eficacia y auto eficiencia del colaborador y el sentimiento de realización personal que este posee al desarrollar sus funciones laborales, indicando que las actividades que desarrolla logran cumplir con las expectativas que el individuo se planteó.

### **Instrumento para el análisis de la variable desempeño docente**

Este instrumento se alinea a medir la variable desempeño docente, por el cual se ha planteado un conjunto de ítems basados en el cuestionario de Zaldívar (2011), el que dispone de una cantidad de 40 ítems, agrupados en cuatro dimensiones enfocados en el Desarrollo profesional, participación en la acción educativa, relaciones interpersonales y habilidades para la enseñanza.

### **Ficha técnica**

Nombre de la escala : Desempeño docente

Autores del cuestionario : Zaldívar (2011)

Objetivo del instrumento : Lograr medir la percepción que poseen los docentes sobre el desempeño.

Tiempo de aplicación : 40 minutos aproximadamente.

escala para la medición : Escala líkert (establecida en 5 niveles).

Donde se consideran los siguientes valores:

1 – Nunca / 2 – Casi nunca / 3 – Algunas veces

4 – Siempre / 5 – Casi siempre

Adaptación del instrumento: Este instrumento estuvo adaptado en el Perú por Figueroa (2018).

Descripción del instrumento:

El instrumento estuvo conformado por cuatro dimensiones las mismas que se presentan bajo la siguiente distribución:

La dimensión de desarrollo profesional estuvo conformada por un total de 10 ítems directos (1-10), esta se centra en las facilidades que posee el colaborador para el desarrollo de sus actividades en base a los conocimientos profesionales que posee.

La dimensión participación en acción directiva, estuvo conformada por un total de 10 ítems directos (11-20), hace énfasis en que el colaborador es consciente de las consecuencias que puede incurrir la institución por el inadecuado desarrollo de sus funciones.

La dimensión relaciones interpersonales, la conformaron una cantidad de 10 ítems (21-30), hace énfasis a la facilidad que poseen los colaboradores para generar un ambiente adecuado entre alumno – docente, conllevando a que las clases que el profesional desarrolla se alinean a brindar una enseñanza de calidad.

En la dimensión habilidades para la enseñanza, estuvo conformado por 10 ítems directos (31 – 40), destacando de que el profesional es consciente de los procesos de enseñanza que favorecerán al alumno y el desarrollo de la institución donde labora.

## Validez de los instrumentos recolección de datos

En el proceso de validación de los instrumentos, se destacó que ambos instrumentos han sido validados por expertos, donde se tiene que el cuestionario de Maslach y Jacson (1998) y el cuestionario de desempeño docente de Zaldívar (2011), fueron validados en las investigaciones de Figueroa (2018), García (2020); Ochoa (2018), por lo que, ya no fue necesario ejercer una validación a los instrumentos nuevamente, destacando que ambos cuestionarios fueron aplicables a la muestra de estudio, pues su estructuración permitió la obtención oportuna para responder a los objetivos investigativos.

## Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Celebra indicar que para el desarrollo oportuno de un análisis de confiabilidad hacia los instrumentos este será destacado y medido por medio la aplicación de una prueba piloto, en la cual los instrumentos fueron aplicados a un grupo de 15 docentes de una institución diferente a la que ha sido considerada para el estudio, en la cual a la información obtenida del ejecutor la herramienta de análisis de confiabilidad destacada por el coeficiente de Alfa de Cronbach. Ello permitió que se logre indicar y analizar de manera adecuada todo el proceso de consistencia interna que se obtuvo en las diferentes respuestas brindadas por los docentes, ayudando a que se logre presentar las siguientes puntuaciones identificadas:

**Tabla 1**

Análisis de la confiabilidad de la prueba piloto de estrés laboral y desempeño docente.

| <b>Variable</b>   | <b>N</b> | <b>Alfa de Cronbach</b> | <b>Número de ítems</b> |
|-------------------|----------|-------------------------|------------------------|
| Estrés laboral    | 15       | 0,887                   | 22                     |
| Desempeño docente | 15       | 0,902                   | 40                     |

Fuente: Base de datos obtenidos de la Prueba piloto.

Se logra identificar, en la variable estrés laboral se puede identificar una puntuación de Alfa de Cronbach de 0,887 y para el desempeño docente 0,902; llegando a establecer que los instrumentos planteados para medir ambas variables de estudio presentan alto nivel de confiabilidad para que sean trabajados en el desarrollo de la investigación.

Luego de haber establecido la prueba piloto, también se realizó un análisis de confiabilidad a los instrumentos de estrés laboral y desempeño docente la muestra de estudio de 100 docentes, permitiendo obtener las siguientes puntuaciones:

**Tabla 2**

Análisis de la confiabilidad del estrés laboral y desempeño docente.

| <b>Variable</b>   | <b>N</b> | <b>Alfa de Cronbach</b> | <b>Número de ítems</b> |
|-------------------|----------|-------------------------|------------------------|
| Estrés laboral    | 100      | 0,735                   | 22                     |
| Desempeño docente | 100      | 0,882                   | 40                     |

Fuente: Base de datos obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes de una institución educativa de la provincia de Jaén.

Correspondiente a la puntuación identificada, se logró establecer para cada una de las variables una puntuación de Alfa de Cronbach de 0,735 respecto a la variable de estrés laboral y de 0,882 referente a la variable desempeño docente, destacando así que ambos instrumentos denotaron confiabilidad, por lo tanto, la información que se presentó e interpretó en los resultados de nota consistencia interna y con ello altos niveles de confiabilidad.

### **3.5. Procedimientos**

En el proceso de desarrollo de esta investigación se siguió una serie de pasos para poder efectuar cada uno de los capítulos del estudio, por ente se dio inicio de este la elección del título y el lugar en el cual se fundamentó la investigación, posteriormente, se identificaron las principales problemáticas

presentadas por cada una de las variables seleccionadas como lo son el estrés laboral y el desempeño docente.

De manera análoga, se desarrolló los antecedentes de investigación y se establecieron las teorías de diferentes autores que incurrieron en estudios hacia las variables consideradas, luego se identificaron y se adaptaron los instrumentos de recolección por cada variable y se calculó la muestra de estudio.

Seguidamente se realizó la prueba piloto en una institución que presentaba características similares a la entidad elegida, donde una vez obtenido el puntaje de confiabilidad, se procedió a obtener el permiso de la institución en donde se aplicaron los instrumentos bajo el consentimiento de los intervinientes en el estudio, de manera consecutiva, se aplicaron los instrumentos a la muestra y a la información obtenida nuevamente se realizó el análisis de confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach, obteniendo puntajes confiables.

Finalmente, los datos fueron analizados, agrupados y presentados por medio de análisis estadísticos descriptivos y correlacionales, tomando como herramienta de procesamiento al SPSS STACTICS Versión 26, considerando, para el análisis de relación al coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

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

Para el análisis de los datos, en el desarrollo de la investigación se tomó como primera instancia, descargar las respuestas de los cuestionarios aplicados por medio del Google Forms en formato Microsoft Excel, luego a la información obtenida se le cambió a las numeraciones correspondientes de las escalas establecidas en cada instrumento, posteriormente, la información fue llevada a la herramienta del SPSS STATICS Version 26, y se procedió a realizar el análisis de confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach, de igual manera, se realizó la prueba de normalidad de kolmogorov smirnov y el análisis correlacionar por medio del Rho de Spearman, para lo cual, se toma en consideración y referencia a todos los criterios manifestados en estadística descriptiva, en las pruebas de normalidad y en los análisis correlacionales.

Una vez, trabajados los puntos estadísticos se procedió a organizar la información para presentarla en tablas y figuras que brindé fundamento y sustento al desarrollo del estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

Según el informe de Belmont, respecto a los principios éticos y a las pautas alineadas a la protección del ser humano” (Álvarez, 2018), se toma en referencia a los próximos aspectos éticos:

El aspecto ético de respeto a las personas: en este criterio se tomó en cuenta el respeto a la autonomía de las personas para ser partícipes en la investigación, es decir, se aceptó su posición, su capacidad de deliberación y su forma de obrar.

El aspecto ético de beneficencia: este criterio se centró en velar por el bienestar de las personas, es decir que con el desarrollo de la investigación se pretende apoyar y mostrar soluciones a la institución en donde se desarrolla el estudio, de tal forma que los daños perjudiciales hacia los participantes de la investigación y hacia el investigador.

El aspecto ético de Justicia: hace referencia a la igualdad para distribuir cargas y beneficios en las personas participantes en el estudio, pues todos ellos tienen que ser tratados en un ambiente igualitario, es decir se buscaron resultados ventajosos todos los grupos intervinientes, prevaleciendo en todo momento el principio de igualdad.

El aspecto ético de consentimiento informado: este criterio hace énfasis en aceptar la voluntad de los docentes de la institución educativa de Jaén para ser partícipes en el estudio, se tomarán los puntos de voluntad propia y consentimiento, manifestando su aceptación para participar con responsabilidad.

El aspecto ético de confidencialidad: referencia a la confidencialidad de los datos que se obtendrán en el desarrollo de la investigación, pues la información recolectada fue usada únicamente para el estudio, por lo tanto, queda totalmente prohibido que se difundan datos sin previa autorización de las fuentes.

El aspecto ético de originalidad: se destaca que el desarrollo de la investigación será de única pertenencia a la creación intelectual del autor, destacando que ningún tercero puede apropiarse del estudio, de igual manera la información que se haya tomado de otros autores estará previamente citados siguiendo las normativas APA.

#### IV. RESULTADOS

Dando respuesta a los objetivos planteados en el estudio, se presentan a las posteriores tablas y figuras que mostrarán de forma ordenada, sintetizada y organizada los resultados obtenidos al cabo de los instrumentos.

##### a) Caracterización sociodemográfica de los docentes de una institución educativa de la provincia de Jaén, 2021.

**Tabla 3**

Caracterización de los docentes.

|                      | Caracterización                   | Frecuencia | Porcentaje  |
|----------------------|-----------------------------------|------------|-------------|
| Sexo                 | Femenino                          | 33         | 33%         |
|                      | Masculino                         | 67         | 67%         |
|                      | <b>Total</b>                      | <b>100</b> | <b>100%</b> |
| Edad                 | 18-24                             | 6          | 6%          |
|                      | 25-30                             | 12         | 12%         |
|                      | 31-34                             | 11         | 11%         |
|                      | 35-40                             | 21         | 21%         |
|                      | 40 a más                          | 50         | 50%         |
|                      | <b>Total</b>                      | <b>100</b> | <b>100%</b> |
| Situación laboral    | Contratado                        | 35         | 35%         |
|                      | Nombrado                          | 58         | 58%         |
|                      | Practicante profesional           | 3          | 3%          |
|                      | practicante preprofesional        | 4          | 4%          |
|                      | <b>Total</b>                      | <b>100</b> | <b>100%</b> |
| Grado de instrucción | Estudios superiores no concluidos | 7          | 7%          |
|                      | Estudios superiores concluido     | 14         | 14%         |
|                      | Bachiller                         | 15         | 15%         |
|                      | Titulado                          | 50         | 50%         |
|                      | Magister                          | 14         | 14%         |
|                      | Doctor                            | 0          | 0%          |
|                      | <b>Total</b>                      | <b>100</b> | <b>100%</b> |
| Tiempo de servicio   | Menos de un año                   | 10         | 10%         |
|                      | 1 año                             | 13         | 13%         |
|                      | 2 años                            | 9          | 9%          |
|                      | 3 años                            | 6          | 6%          |
|                      | Más de 3 años                     | 62         | 62%         |
|                      | <b>Total</b>                      | <b>100</b> | <b>100%</b> |
| Nivel que enseña     | Inicial                           | 18         | 18%         |
|                      | Primaria                          | 49         | 49%         |
|                      | Secundaria                        | 33         | 33%         |
|                      | <b>Total</b>                      | <b>200</b> | <b>200%</b> |

Fuente: Base de datos obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes de una institución educativa de la provincia de Jaén.

Respecto a los datos identificados se pudo establecer, que el 67% de los docentes representó el sexo masculino, la edad predominante fue de 40 años además representado por el 50%, el 58% presenta una situación mejora del de nombrado mientras que un 35% como contratado; el grado de instrucción que mayor se realiza es docentes titulados destacados en un 50%; correspondiente al tipo de servicio, se logró identificar que el 62% dispone de más de 3 años de servicio, por último en lo que concierne al nivel de que enseña se obtuvo que el 49% pertenece al nivel primario.

**b) Diagnóstico del nivel de estrés laboral de los docentes de una institución educativa de Jaén, 2021.**

**Tabla 4**

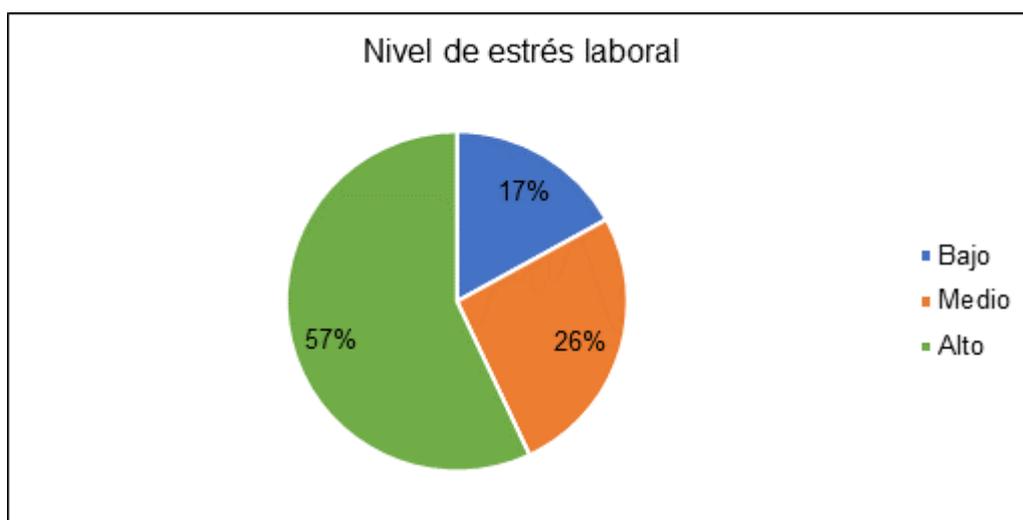
Nivel del estrés laboral.

| Nivel        | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| Bajo         | 17         | 17%         |
| Medio        | 26         | 26%         |
| Alto         | 57         | 57%         |
| <b>Total</b> | <b>100</b> | <b>100%</b> |

Fuente: elaboración propia.

**Figura 1**

Nivel del estrés laboral.



Fuente: elaboración propia.

Respecto a los datos que se lograron identificar tanto en la tabla 4 como en la figura 1, se ha podido establecer que de la encuesta que se aplicó a los 100 docentes que laboran en una institución educativa de Jaén, el 57% de ellos presentaron un nivel alto de estrés laboral, mientras que en lo concerniente al nivel medio se obtuvo una puntuación representativa del 26% y un 17% respecto al nivel bajo.

**Tabla 5**

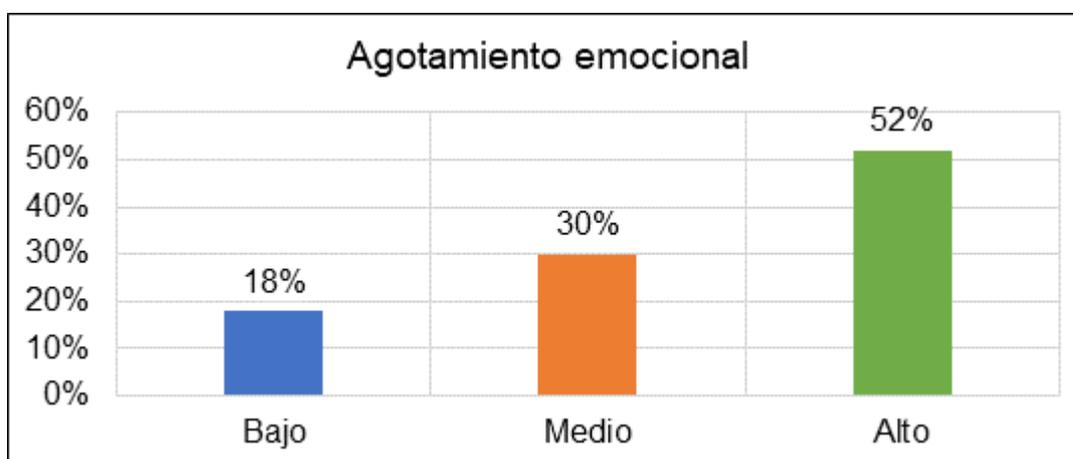
Nivel de la dimensión de agotamiento emocional del estrés laboral.

| Nivel        | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| Bajo         | 18         | 18%         |
| Medio        | 30         | 30%         |
| Alto         | 52         | 52%         |
| <b>Total</b> | <b>100</b> | <b>100%</b> |

Fuente: elaboración propia.

**Figura 2**

Nivel de la de la dimensión de agotamiento emocional estrés laboral.



Fuente: elaboración propia.

Estableciendo un análisis correspondiente a la tabla 5 y a la figura 2, se ha logrado demostrar que por medio de la encuesta que se aplicó a los 100 docentes que laboran dentro de una institución educativa de Jaén, se pudo identificar que el 52% señaló un nivel alto concerniente a la dimensión de agotamiento emocional de estrés laboral, además el 30% logró indicar un nivel medio mientras que el 18% representó un nivel bajo.

**Tabla 6**

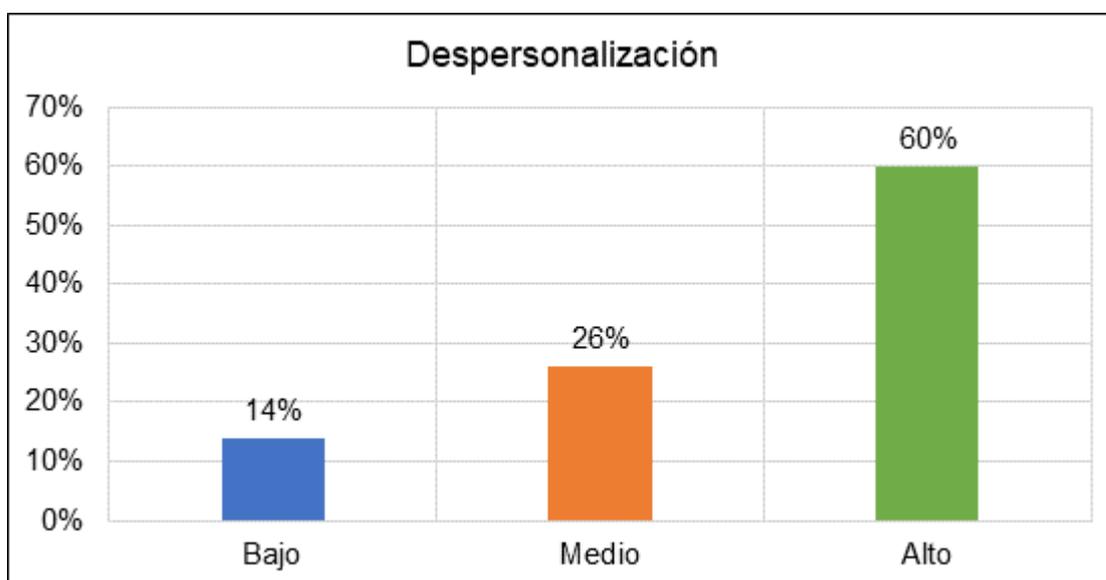
Nivel de la dimensión de despersonalización del estrés laboral.

| Nivel        | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| Bajo         | 14         | 14%         |
| Medio        | 26         | 26%         |
| Alto         | 60         | 60%         |
| <b>Total</b> | <b>100</b> | <b>100%</b> |

Fuente: elaboración propia.

**Figura 3**

Nivel de la de la dimensión de despersonalización estrés laboral.



Fuente: elaboración propia.

Estableciendo un análisis correspondiente a la tabla 6 y a la figura 3, se ha logrado demostrar que por medio de la encuesta que se aplicó a los 100 docentes que laboran dentro de una institución educativa de Jaén, se pudo identificar que el 60% señaló un nivel alto concerniente a la dimensión de despersonalización de estrés laboral, además el 26% logró indicar un nivel medio mientras que el 14% representó un nivel bajo.

**Tabla 7**

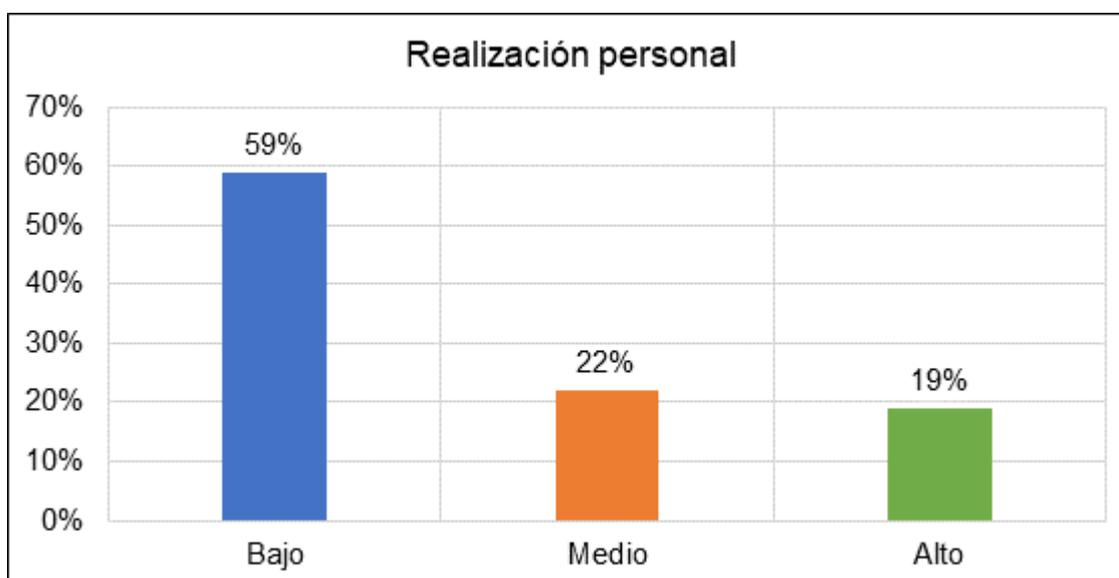
Nivel de la dimensión de realización personal del estrés laboral.

| Nivel        | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| Bajo         | 59         | 59%         |
| Medio        | 22         | 22%         |
| Alto         | 19         | 19%         |
| <b>Total</b> | <b>100</b> | <b>100%</b> |

Fuente: elaboración propia.

**Figura 4**

Nivel de la de la dimensión de realización personal estrés laboral.



Fuente: elaboración propia.

Estableciendo un análisis correspondiente a la tabla 7 y a la figura 4, se ha logrado demostrar que por medio de la encuesta que se aplicó a los 100 docentes que laboran dentro de una institución educativa de Jaén, se pudo identificar que el 59% señaló un nivel alto concerniente a la dimensión de realización personal de estrés laboral, además el 22% logró indicar un nivel medio mientras que el 16% representó un nivel alto.

**c) Evaluación el nivel de desempeño docente de una institución educativa de Jaén, 2021.**

**Tabla 8**

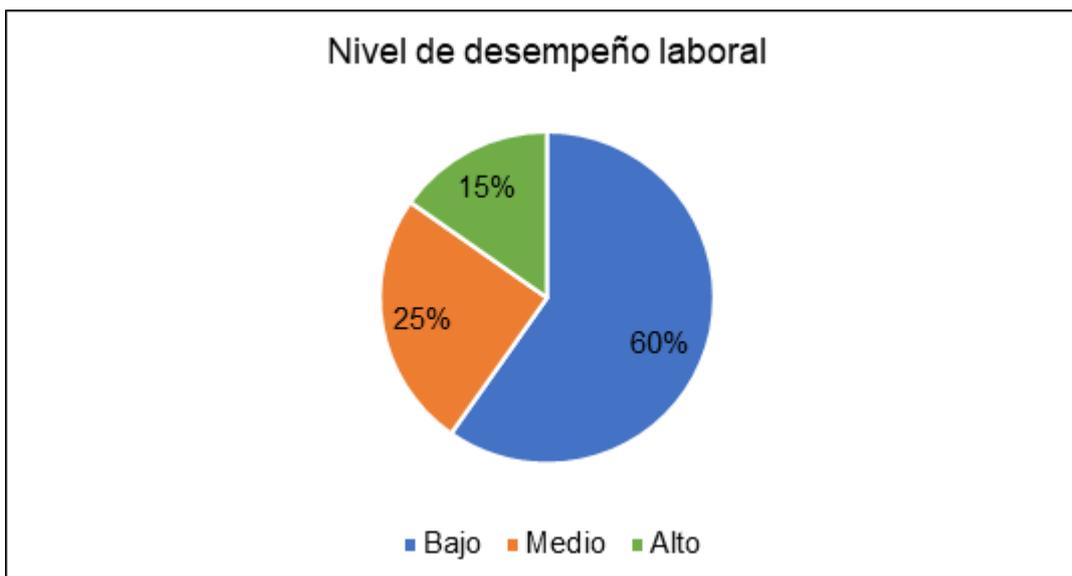
Nivel de desempeño docente.

| <b>Nivel</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Bajo         | 60                | 60%               |
| Medio        | 25                | 25%               |
| Alto         | 15                | 15%               |
| <b>Total</b> | <b>100</b>        | <b>100%</b>       |

Fuente: elaboración propia.

**Figura 5**

Nivel de desempeño docente.



Fuente: elaboración propia.

Respecto a los datos que se lograron identificar tanto en la tabla 8 como en la figura 5, se ha podido establecer que de la encuesta que se aplicó a los 100 docentes que laboran en una institución educativa de Jaén, el 60% de ellos presentaron un nivel bajo de desempeño docente, mientras que en lo concerniente al nivel medio se obtuvo una puntuación representativa del 25% y un 15% respecto al nivel bajo.

**Tabla 9**

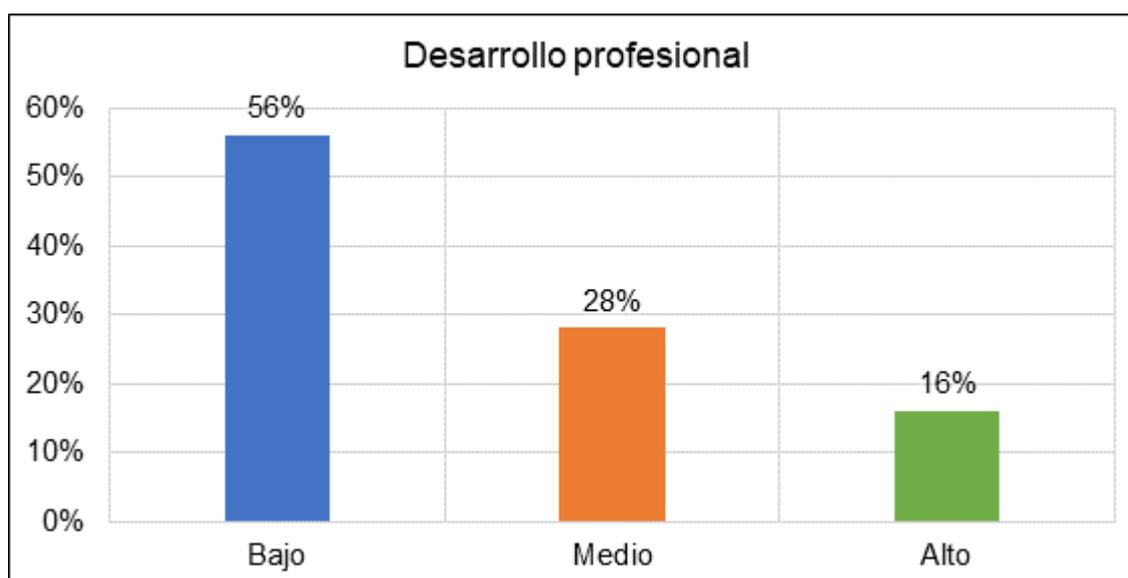
Nivel de la dimensión de desarrollo profesional del desempeño docente.

| Nivel        | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| Bajo         | 56         | 56%         |
| Medio        | 28         | 28%         |
| Alto         | 16         | 16%         |
| <b>Total</b> | <b>100</b> | <b>100%</b> |

Fuente: elaboración propia.

**Figura 6**

Nivel de la dimensión de desarrollo profesional del desempeño docente.



Fuente: elaboración propia.

Estableciendo un análisis correspondiente a la tabla 9 y a la figura 6, se ha logrado demostrar que por medio de la encuesta que se aplicó a los 100 docentes que laboran dentro de una institución educativa de Jaén, se pudo identificar que el 56% señaló un nivel bajo concerniente a la dimensión de desarrollo profesional del desempeño docente, además el 28% logró indicar un nivel medio mientras que el 16% representó un nivel alto.

**Tabla 10**

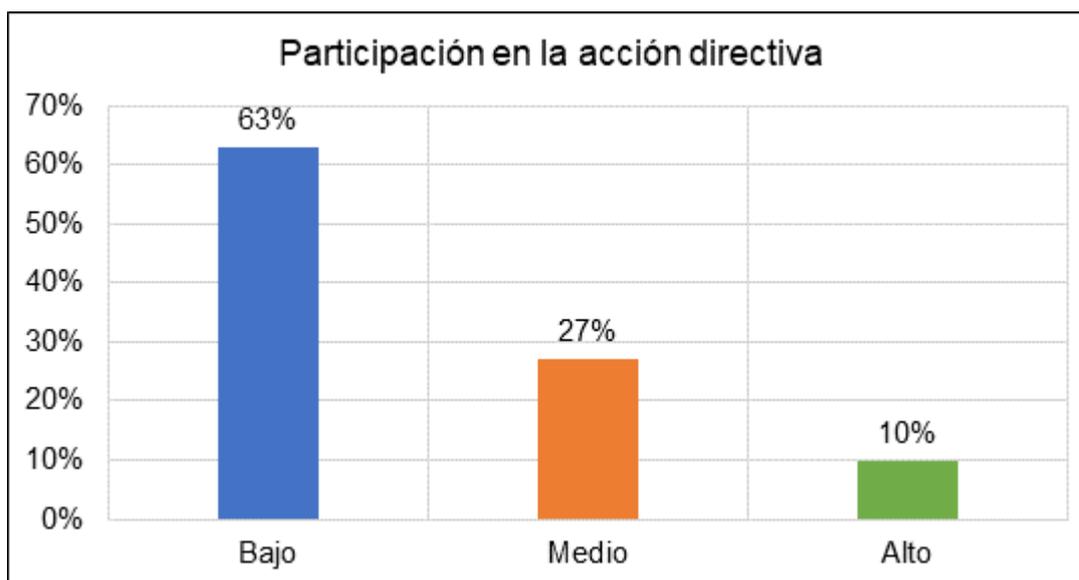
Nivel de la dimensión de participación en la acción directiva del desempeño docente.

| <b>Nivel</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Bajo         | 63                | 63%               |
| Medio        | 27                | 27%               |
| Alto         | 10                | 10%               |
| <b>Total</b> | <b>100</b>        | <b>100%</b>       |

Fuente: elaboración propia.

**Figura 7**

Nivel de la dimensión de participación en la acción directiva del desempeño docente.



Fuente: elaboración propia.

Estableciendo un análisis correspondiente a la tabla 10 y a la figura 7, se ha logrado demostrar que por medio de la encuesta que se aplicó a los 100 docentes que laboran dentro de una institución educativa de Jaén, se pudo identificar que el 63% señaló un nivel bajo concerniente a la dimensión de participación en la acción directiva del desempeño docente, además el 27% logró indicar un nivel medio mientras que el 10% representó un nivel alto.

**Tabla 11**

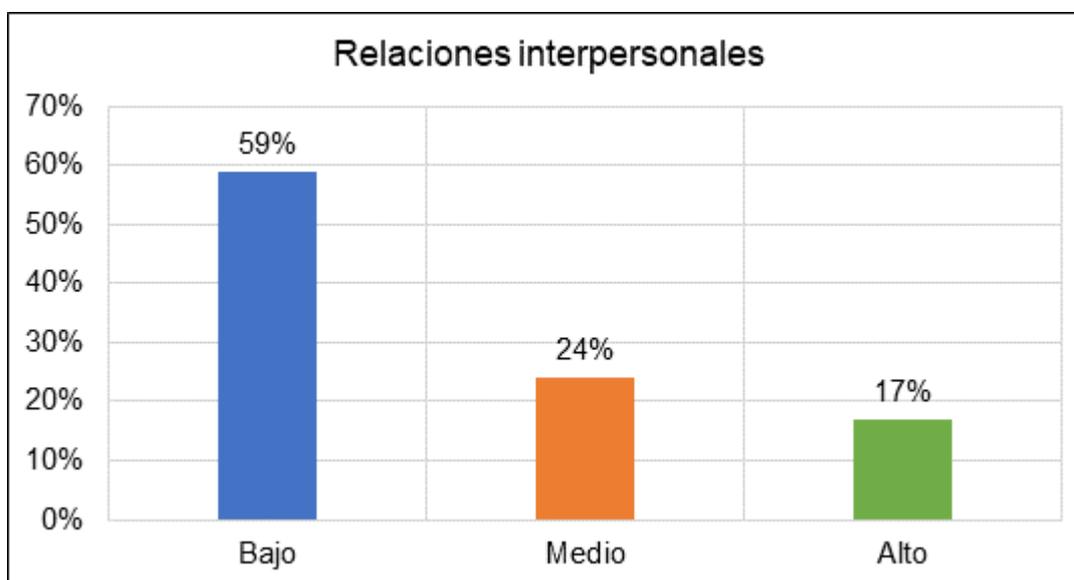
Nivel de la dimensión de relaciones interpersonales del desempeño docente.

| Nivel        | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| Bajo         | 59         | 59%         |
| Medio        | 24         | 24%         |
| Alto         | 17         | 17%         |
| <b>Total</b> | <b>100</b> | <b>100%</b> |

Fuente: elaboración propia.

**Figura 8**

Nivel de la dimensión de relaciones interpersonales del desempeño laboral.



Fuente: elaboración propia.

Estableciendo un análisis correspondiente a la tabla 11 y a la figura 8, se ha logrado demostrar que por medio de la encuesta que se aplicó a los 100 docentes que laboran dentro de una institución educativa de Jaén, se pudo identificar que el 59% señaló un nivel bajo concerniente a la dimensión de relaciones interpersonales del desempeño docente, además el 24% logró indicar un nivel medio mientras que el 17% representó un nivel alto.

**Tabla 12**

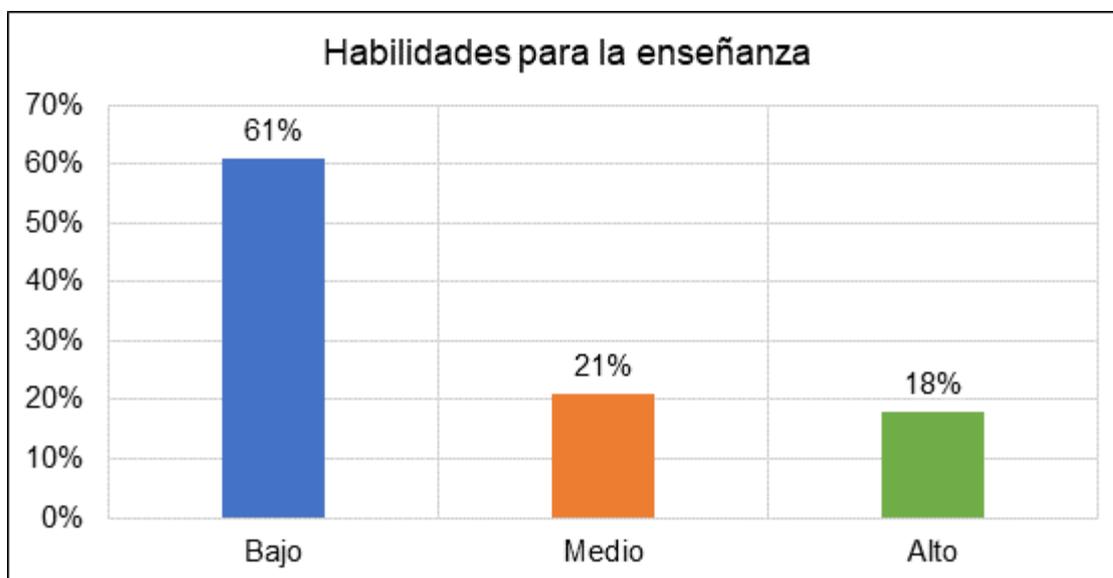
Nivel de la dimensión de habilidades para la enseñanza del desempeño docente.

| Nivel        | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| Bajo         | 61         | 61%         |
| Medio        | 21         | 21%         |
| Alto         | 18         | 18%         |
| <b>Total</b> | <b>100</b> | <b>100%</b> |

Fuente: elaboración propia.

**Figura 9**

Nivel de la dimensión de habilidades para la enseñanza del desempeño docente.



Fuente: elaboración propia.

Estableciendo un análisis correspondiente a la tabla 12 y a la figura 9, se ha logrado demostrar que por medio de la encuesta que se aplicó a los 100 docentes que laboran dentro de una institución educativa de Jaén, se pudo identificar que el 61% señaló un nivel bajo concerniente a la dimensión de habilidades para la enseñanza del desempeño docente, además el 21% logró indicar un nivel medio mientras que el 18% representó un nivel alto.

**d) Establecer la relación entre el estrés laboral y desempeño de los docentes de una institución educativa de Jaén, 2021.**

**Análisis de la prueba de normalidad**

Antes de que se inicie la identificación de la relación que puede existir entre las variables de estudio, se hizo el desarrollo previo correspondiente al análisis de prueba de normalidad de los datos, para lo que se consideró realizar la prueba de kolmogorov-smirnov, es por medio de ello que se logró obtener datos que indicaron una distribución normal o anormal y mediante ello poder tomar la decisión de usar el coeficiente de relación de Spearman o de Pearson. Frente a todo esto se plantea contrastar a las siguientes hipótesis de normalidad:

Hipótesis de la prueba de normalidad - variable estrés laboral:

H<sub>0</sub>: La distribución de la frecuencia de la variable estrés laboral presenta una distribución normal.

H<sub>1</sub>: La distribución de la frecuencia de la variable estrés laboral no presenta una distribución normal.

Hipótesis de la prueba de normalidad - variable desempeño docente:

H<sub>0</sub>: la distribución de la frecuencia de la variable desempeño docente presenta una distribución normal.

H<sub>1</sub>: la distribución de la frecuencia de la variable desempeño docente no presenta una distribución normal.

**Tabla 13**

Análisis de la prueba de normalidad de las variables estrés laboral y desempeño docente.

|                   | Kolmogorov - Smirnov <sup>a</sup> |     |       |
|-------------------|-----------------------------------|-----|-------|
|                   | Estadístico                       | gl. | Sig.  |
| Estrés laboral    | 0,148                             | 100 | 0.001 |
| Desempeño docente | 0,219                             | 100 | 0.000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: elaboración propia.

Fundamentando el análisis a la tabla 10, se logró señalar que haciendo uso de la prueba de normalidad Kolmogorov -Smirnov, se pudo identificar un puntaje de significancia menor a 0,05 para ambas variables de estudio, logrando señalar que los datos no disponen de una distribución normal, es por ende que, se toma la decisión por aceptar las hipótesis alternativas y establecer la prueba no paramétrica para el análisis correlacional a Rho de Spearman, dado que esta prueba no paramétrica podrá ofrecer un marco investigativo de la relación de las variables de estrés laboral y desempeño docente.

### Análisis de la prueba de hipótesis general

H<sub>1</sub>: El estrés laboral tiene relación significativa con el desempeño docente de una institución educativa de Jaén, 2021

H<sub>0</sub>: El estrés laboral no tiene relación significativa con el desempeño docente de una institución educativa de Jaén, 2021.

Nivel de significancia base = 0,05.

### Tabla 14

Relación del estrés laboral y el desempeño docente.

| Correlaciones   |                   |                             | Estrés laboral | Desempeño docente |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|----------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Estrés laboral    | Coefficiente de correlación | 1,000          | -0,745**          |
|                 |                   | Sig. (bilateral)            |                | 0,000             |
|                 |                   | N                           | 100            | 100               |
|                 | Desempeño docente | Coefficiente de correlación | -0,745**       | 1,000             |
|                 |                   | Sig. (bilateral)            | 0,000          |                   |
|                 |                   | N                           | 100            | 100               |

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

Fuente: elaboración propia.

Fundamentando los resultados que han podido ser identificados y mostrados por medio de la tabla 14, se logró observar qué concerniente a los resultados obtenidos del análisis correlacional, que fueron realizados por medio de la correlación de Spearman, se demostró la obtención de un puntaje de significancia bilateral de 0,000, puntuación que demuestra la existencia de

relación entre el estrés laboral y el desempeño docente, de igual forma se muestra un puntaje de Rho de Spearman de -0.745, estableciendo así la existencia de una relación negativa inversa fuerte, donde por medio de las puntuaciones especificadas, se ha logrado manifestar que al presentarse un aumento del estrés laboral esto conllevará a que el desempeño docente disminuya afectando notablemente al desarrollo institucional de la entidad educativa de Jaén, es así cómo se prueba y se toma la decisión de aceptar a la hipótesis alternativa o a la hipótesis que fue planteada por el investigador y aplicar un rechazo a la hipótesis nula.

### **Análisis de la prueba de hipótesis específica**

#### **Hipótesis específicas 1:**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la dimensión de agotamiento emocional y la variable desempeño docente de una institución educativa de la provincia de Jaén.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la dimensión de agotamiento emocional y la variable de desempeño docente de una institución educativa de la provincia de Jaén.

**Tabla 15**

Análisis correlacional de la dimensión de agotamiento emocional y la variable desempeño docente.

|                    |             | Correlaciones    |  | Dimensión<br>agotamiento emocional | Desempeño<br>docente |
|--------------------|-------------|------------------|--|------------------------------------|----------------------|
| Rho de<br>Spearman | Dimensión   | Coficiente de    |  | 1,000                              | -0,694**             |
|                    | agotamiento | correlación      |  | .                                  | 0,001                |
|                    | emocional   | Sig. (bilateral) |  | 100                                | 100                  |
|                    |             | N                |  |                                    |                      |
|                    | Desempeño   | Coficiente de    |  | -0,694**                           | 1,000                |
|                    | docente     | correlación      |  | 0,001                              | .                    |
|                    |             | Sig. (bilateral) |  |                                    |                      |
|                    |             | N                |  | 100                                | 100                  |

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

Fuente: elaboración propia.

Fundamentando los resultados que han podido ser identificados y mostrados por medio de la tabla 15, se logró observar qué concerniente a los resultados obtenidos del análisis correlacional, que fueron realizados por medio de la correlación de Spearman, se demostró la obtención de un puntaje de significancia bilateral de 0,001, puntuación que demuestra la existencia de relación entre el agotamiento emocional y el desempeño docente, de igual forma se muestra un puntaje de Rho de Spearman de -0.694, estableciendo así la existencia de una relación negativa inversa fuerte, donde por medio de las puntuaciones especificadas, se ha logrado manifestar que al presentarse un aumento del agotamiento emocional esto conllevará a que el desempeño docente disminuya afectando notablemente al desarrollo institucional de la entidad educativa de Jaén, es así cómo se prueba y se toma la decisión de aceptar a la hipótesis alternativa o a la hipótesis que fue planteada por el investigador ( $H_1$ ) y aplicar un rechazo a la hipótesis nula ( $H_0$ ).

### Hipótesis específicas 2:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la dimensión de despersonalización y la variable desempeño docente de una institución educativa de Jaén.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la dimensión de despersonalización y la variable de desempeño docente de una institución educativa de la provincia de Jaén.

**Tabla 16**

Análisis correlacional de la dimensión de despersonalización y la variable desempeño docente.

| Correlaciones   |                              |                            | Dimensión despersonalización | Desempeño docente |
|-----------------|------------------------------|----------------------------|------------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Dimensión despersonalización | Coeficiente de correlación | 1,000                        | -0,783**          |
|                 |                              | Sig. (bilateral)           | .                            | 0,004             |
|                 | Desempeño docente            | Coeficiente de correlación | -0,783**                     | 1,000             |
|                 |                              | Sig. (bilateral)           | 0,004                        | .                 |
|                 |                              | N                          | 100                          | 100               |

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

Fuente: elaboración propia.

Fundamentando los resultados que han podido ser identificados y mostrados por medio de la tabla 16, se logró observar qué concerniente a los resultados obtenidos del análisis correlacional, que fueron realizados por medio de la correlación de Spearman, se demostró la obtención de un puntaje de significancia bilateral de 0,004, puntuación que demuestra la existencia de relación entre el agotamiento emocional y el desempeño docente, de igual forma se muestra un puntaje de Rho de Spearman de -0.783, estableciendo así la existencia de una relación negativa inversa fuerte, donde por medio de las puntuaciones especificadas, se ha logrado manifestar que al presentarse un aumento de la despersonalización esto conllevará a que el desempeño docente disminuya afectando notablemente al desarrollo institucional de la entidad educativa de Jaén, es así cómo se prueba y se toma la decisión de aceptar a la hipótesis alternativa o a la hipótesis que fue planteada por el investigador ( $H_1$ ) y aplicar un rechazo a la hipótesis nula ( $H_0$ ).

### Hipótesis específicas 3:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la dimensión de realización personal y la variable desempeño docente de una institución educativa de la provincia de Jaén.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la dimensión de realización personal y la variable de desempeño docente de una institución educativa de la provincia de Jaén.

**Tabla 17**

Análisis correlacional de la dimensión entre la dimensión de realización personal y la variable desempeño docente.

| Correlaciones      |                                      |                               | Dimensión<br>realización personal | Desempeño<br>docente |
|--------------------|--------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|----------------------|
| Rho de<br>Spearman | Dimensión<br>realización<br>personal | Coeficiente de<br>correlación | 1,000                             | 0,752**              |
|                    |                                      | Sig. (bilateral)              | .                                 | 0,003                |
|                    |                                      | N                             | 100                               | 100                  |
|                    | Desempeño<br>docente                 | Coeficiente de<br>correlación | 0,752**                           | 1,000                |
|                    |                                      | Sig. (bilateral)              | 0,003                             | .                    |
|                    |                                      | N                             | 100                               | 100                  |

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

Fuente: elaboración propia.

Fundamentando los resultados que han podido ser identificados y mostrados por medio de la tabla 17, se logró observar qué concerniente a los resultados obtenidos del análisis correlacional, que fueron realizados por medio de la correlación de Spearman, se demostró la obtención de un puntaje de significancia bilateral de 0,003, puntuación que demuestra la existencia de relación entre el agotamiento emocional y el desempeño docente, de igual forma se muestra un puntaje de Rho de Spearman de 0.752, estableciendo así la existencia de una relación positiva fuerte, donde por medio de las puntuaciones especificadas, se ha logrado manifestar que al presentarse un aumento de la realización personal esto conllevará a que el desempeño docente se fortalezca y por ende aumente, influenciando positiva y notablemente al desarrollo institucional de la entidad educativa de Jaén, es así cómo se prueba y se toma la decisión de aceptar a la hipótesis alternativa o a la hipótesis que fue planteada por el investigador ( $H_1$ ) y aplicar un rechazo a la hipótesis nula ( $H_0$ ).

## V. DISCUSIÓN

En el capítulo de la discusión, se busca realizar la contrastación de los resultados que fueron obtenidos en el estudio con los trabajos previos y teorías detalladas en el marco teórico del estudio.

Por ende, en la caracterización sociodemográfica de los docentes de una entidad educativa de la provincia de Jaén, se logró identificar el sexo masculino es el que mayor predomina en la cantidad de docentes establecido por el 67% de la población, destacando de esta forma, que existen más docentes hombres que mujeres, para el desarrollo de la investigación, seguidamente se identificó que la edad predominante es de 40 años a más, pues el 50% de docentes lo represente. De igual manera se obtuvo que el 58% de los docentes es nombrado y el 50% está titulado, concerniente al tiempo de servicio el 62% labora en la institución más de 3 años, y existen más docentes en el nivel primario representado por el 49%.

En el análisis del estrés laboral se logró identificar que el 57% de los docentes manifiesta un nivel alto de estrés, el 26% del nivel medio y el 17% un nivel bajo, mientras que en sus dimensiones se denoto la prevalencia de un nivel alto de agotamiento emocional y despersonalización, representadas por el 52% y 60%, sin embargo, en la dimensión realización personal se mostró un nivel bajo establecido por el 59% de docentes.

Es por ende que en base a los resultados encuentra diferencias con el trabajo previo de Cahapay (2020), Quién es su investigación logró identificar que el 81% de los docentes señalaron un nivel medio de estrés, Asimismo se contrasta con los resultados obtenidos por Zavala (2021), en el desarrollo de ese estudio logró identificar que el 70% de los docentes manifestaron un nivel de estrés laboral media. De acuerdo con los resultados obtenidos por Díaz (2017), pues señala que el nivel de estrés laboral prevaeciente es medio establecido por el 88% de docentes.

De igual manera, se contrastan con los resultados de Parián (2020), pues el autor presentó por resultados que dentro del confinamiento los docentes no desarrollaron altos niveles de estrés laboral por el contrario se adecuaron con facilidad a la nueva modalidad de enseñanza virtual, de manera análoga, se

contrasta con los resultados de Velázquez (2020), pues fundamentó un nivel bajo de estrés laboral caracterizado por el 82.7%. Cabe destacar, que también se discute con los resultados obtenidos por Figueroa (2018), pues en el análisis estadístico de su investigación logró identificar que el 64.4% de los docentes señalaron bajos niveles de estrés.

Por el contrario, se logró detener resultados similares con las investigaciones de Setyo (2020), identificó que el 64% de los docentes presentaron un nivel alto de estrés la moral, además, García (2020), en su análisis descriptivo logró vivenciar altos niveles de estrés laboral en los profesionales docentes representados por el 71%. De igual manera, se coincide con Rodríguez (2020), quien determinó por el desarrollo de su estudio altos niveles de estrés laboral destacando un 47%.

Analizando el nivel de desempeño docente, se puede establecer que el 60% indicó un nivel bajo, el 25% nivel medio y un nivel alto caracterizado por el 15%. De igual manera en el análisis de las dimensiones del desempeño docente se logró enfatizar la prevalencia del nivel bajo en sus cuatro dimensiones, estableciendo así un 56%, 63%, 59% y 61% de niveles bajos correspondientes a las dimensiones de desarrollo profesional, participación en la acción directiva, relaciones interpersonales y habilidades para la enseñanza respectivamente.

Es así como, en los resultados identificados se puede establecer diferencia con los encontrados por Cahapay (2020), pues logró identificar que el 90% de los docentes destacaron un desempeño alto, Setyo (2020), estableció por resultados que el 59% del personal docente presenta un nivel medio de desempeño, Así mismo, Díaz (2017), demostró por medio del desarrollo de su estudio la prevalencia de un nivel medio de desempeño docente caracterizado bajo el porcentaje del 50%.

Por otro lado se siguen encontrando diferencias con los resultados manifestados por Parián (2020), pues en el proceso estadístico de su estudio pudo señalar que durante el confinamiento los docentes siguieron siendo efectivos con el desarrollo de cada una de sus funciones, por lo que no se evidenció que la modalidad de enseñanza virtual dificultara el proceso de enseñanza ofrecido al estudiante, de manera análoga se contrasta con

Velásquez (2020), pues en su investigación logró establecer un nivel alto de desempeño el que estuvo representado por el 78.8% de los docentes, sin dejar de lado a Figueroa (2018), que mediante el desarrollo de su investigación evidencian que el 70% de los docentes presentaron un desempeño bueno.

Sin embargo, también se encontraron similitudes con las investigaciones de Zavala (2021), dado que logró señalar resultados desfavorables de desempeño docente, establecido por el 49% de nivel bajo y con el estudio de Rodríguez (2020), quien identificó bajos niveles de desempeño representando por el 52%.

En el análisis del último objetivo de estudio se logró identificar qué concierne a los resultados obtenidos del análisis correlacional, que fueron realizados por medio de la correlación de Spearman, se demostró la obtención de un puntaje de significancia bilateral de 0,000, puntuación que demuestra la existencia de relación entre el estrés laboral y el desempeño docente, de igual forma se muestra un puntaje de Rho de Spearman de -0.745, estableciendo así la existencia de una relación negativa inversa fuerte, donde por medio de las puntuaciones especificadas, se ha logrado manifestar que al presentarse un aumento del estrés laboral esto conllevará a que el desempeño docente disminuya afectando notablemente al desarrollo institucional de la entidad educativa de Jaén, es así cómo se prueba y se toma la decisión de aceptar a la hipótesis alternativa o a la hipótesis que fue planteada por el investigador y aplicar un rechazo a la hipótesis nula.

De igual forma, en el análisis correlacional de las Dimensiones de la variable de estrés laboral de estudio, se identificó qué es la dimensión agotamiento emocional se relaciona inversamente con el desempeño docente estableciendo una puntuación de correlación negativa de -0.694, y un nivel de significancia bilateral de 0.001, mientras que en la dimensión de despersonalización se estableció una relación inversa negativa con una puntuación de coeficiente de Spearman de -0.783 y un nivel de significancia del 0.000, Por el contrario, en el análisis relacional de la dimensión de realización personal se logró identificar una correlación positiva fuerte con un Rho de Spearman de 0.752 y un nivel de significancia de 0.003.

Destacando que, por medio de los resultados manifestados se puede encontrar diferencia con los trabajos previos de Cahapay (2020), el autor logra concluir por medio de un puntaje de correlación de Pearson de 0.241, que entre el estrés laboral y el desempeño del docente no presentan una relación significativa, asimismo, se contrasta con Zavala (2021), quien identificó que entre las variables estrés laboral y desempeño docente no se evidencia una relación, pues se obtuvo un nivel de significancia 0,168 y una relación inversa de carácter débil, destacado por un puntaje de Rho de Spearman de -0,170.

De manera análoga se contrasta con Parián (2020), quien en su estudio evidenció por resultados una relación negativa inversamente baja de -0.123 de Rho de Spearman, entre las variables de investigación y un nivel de significancia de 0.309 el que es establecido como una puntuación mayor al nivel de significancia base de 0.05.

Por el contrario, se encuentra similitud con los resultados obtenidos por Sheliang (2020), quien indica la salud mental de los maestros se relaciona de forma negativa y significativa con el estrés laboral y el desempeño de los docentes, con un nivel de significancia de 0.004 el cual es menor a 0.05, de igual forma se coincide con los resultados de Setyo (2020), pues el autor estableció por conclusión que el estrés laboral presenta una relación negativa significativa con el desempeño laboral de los docentes, es decir, si los docentes disponen de un alto estrés laboral ello afectará directamente en su desempeño laboral, causando que logren desarrollar sus actividades gran eficiencia.

Asimismo, se aceptan la similitud con los resultados de Díaz (2017), quién logró identificar una correlación inversa significativa moderada, pues mostraron por resultados un puntaje de -0,492 por medio de la relación de Pearson y un nivel de significancia del 0.001. Estableciendo de esta forma, que los docentes al percibir mayores niveles de estrés conllevarán a que su desempeño se vea limitado, afectando directamente al cumplimiento del desarrollo de sus actividades laborales. Rodríguez (2020), evidencia por resultados que existe una relación negativa inversa moderada entre las variables, con una puntuación de coeficiente de correlación de -0.505 de y un nivel de significancia de 0.000. De igual forma en el análisis con relación al de las dimensiones del estrés con el

desempeño docente se logró obtener para la dimensión cansancio emocional una puntuación de -0.570 de relación, asimismo indicó un nivel de significancia de 0.000, para la dimensión despersonalización se identificó un puntaje de coeficiente de -0.540, mientras que demostró un nivel de significancia de 0.000, sin embargo en lo que respecta a la dimensión realización personal se obtuvo una relación significativa directa moderada con un puntaje de coeficiente de 0.500 y una puntuación de significancia de 0.000.

Además se ha logrado identificar similitud con Velásquez (2020), quien señala que la existencia de una relación inversa negativa alta disponiendo de un puntaje de -0.886 de Rho de Spearman, siendo este un nivel representativo y altamente significativo, además el autor infirió la obtención de un valor de significancia de 0.000 estableciendo indudablemente la relación inminente entre las variables, aceptando los resultados por guardar criterios de similitud con el presente estudio.

Es de esta manera como se acepta la posición teórica de Hernández et al. (2012) manifestaron que el estrés, son denominados aquellas resistencias de tipo emocional, cognitivo, conductual y orgánico que el individuo afronta ante situaciones negativas en su centro laboral, en donde manifiestan momentos de angustia y excitación, asimismo de encontrarse que las situaciones o responsabilidades laborales están superando sus fuerzas.

De igual forma se acepta la posición del MINEDU (2019) donde señala que, el maestro se comporta como un intermediario de conocimiento y no como un transmisor, lo cual es fundamental que pueda optar por un comportamiento crítico, innovador y propicio al cambio, en la cual este debe de disponer de una mente despejada para poder impartir conocimiento con eficiencia a los estudiantes.

## VI. CONCLUSIONES

Se concluye que, respecto al análisis del estrés laboral se logró identificar que el 57% de los docentes manifiesta un nivel alto de estrés, el 26% del nivel medio y el 17% un nivel bajo, mientras que en sus dimensiones se denotó la prevalencia de un nivel alto de agotamiento emocional y despersonalización, representadas por el 52% y 60%, sin embargo, en la dimensión realización personal se mostró un nivel bajo establecido por el 59% de docentes.

Analizando el nivel de desempeño docente, se puede establecer que el 60% indicó un nivel bajo, el 25% nivel medio y un nivel alto caracterizado por el 15%. de igual manera en el análisis de las dimensiones del desempeño docente se logró enfatizar la prevalencia del nivel bajo en sus cuatro dimensiones, estableciendo así un 56%, 63%, 59% y 61% de niveles bajos correspondientes a las dimensiones de desarrollo profesional, participación en la acción directiva, relaciones interpersonales y habilidades para la enseñanza respectivamente.

En el análisis de la relación que presentan las variables se logró identificar por medio de la correlación de Spearman, se demostró la obtención de un puntaje de significancia bilateral de 0,000, puntuación que demuestra la existencia de relación entre el estrés laboral y el desempeño docente, de igual forma se muestra un puntaje de Rho de Spearman de -0.745, estableciendo así la existencia de una relación negativa inversa fuerte, donde por medio de las puntuaciones especificadas, se ha logrado manifestar que al presentarse un aumento del estrés laboral esto conllevará a que el desempeño docente disminuya afectando notablemente al desarrollo institucional de la entidad educativa de Jaén, es así cómo se prueba y se toma la decisión de aceptar a la hipótesis alternativa o a la hipótesis que fue planteada por el investigador y aplicar un rechazo a la hipótesis nula.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a las instituciones educativas, que realicen evaluaciones periódicas referente al estrés laboral y el desempeño de los docentes, para que de esta forma puedan identificar el nivel de síndrome de burnout que manifiesten los profesionales con la finalidad de que se logre establecer mecanismos de resistencia para que los diferentes estresores no influyan de manera negativa en el cumplimiento de las funciones laborales del maestro.

A la plana directiva de las instituciones educativas se les recomienda organizar un plan de acción en conjunto con su plana docente, alineado a establecer estrategias de motivación laboral y reconocimiento al desempeño, para que de esta forma los docentes puedan alinearse con mayor facilidad a la obtención de los objetivos establecidos en su plan académico.

Se recomienda a los futuros investigadores ampliar el estudio hacia criterios de caracterización sociodemográfica, para que de esta forma pueda identificar criterios no desarrollados dentro del estudio fortaleciendo así el conocimiento referente a la variable de estrés laboral y desempeño docente, tomándose por ejemplo el análisis de la caracterización por sexo para lograr establecer si los docentes femeninos poseen más nivel o menos nivel de estrés que los docentes masculinos.

## REFERENCIAS

- Álvarez, P. (2018). *Ética e investigación*. Santiago de Cali: Publicaciones de la Universidad de Santiago de Cali. Facultad de Derecho - Caide.
- Ayala, L. (2019). La salud mental de los educadores: Respuesta al estrés laboral en las escuela públicas de engargación - Paraguay. *Revista Qualitas*. 18(1), pp. 62-76.
- Cabezas, E., & Beltran, D. (2018). Niveles de Burnout en docentes de educación media y superior en la ciudad de Riobamba- Ecuador. *Revista Sathiti: sembrador*. 13(2), pp 28-31., <https://doi.org/10.32645/13906925.752>.
- Cahapay, M. (2020). Workload Stress and Results Based Performance of Multigrade Teachers. *Revista de estudios de Educación*, 10(2), 68-80. doi:<https://doi.org/10.5296/jse.v10i2.16874>
- Cardozo, L. (2016). El estrés en el profesorado. *Revista Reflexiones en psicología*,. 15 (1), pp. 75-98, [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322016000100006](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322016000100006).
- Chavez, R., & Rodriguez, A. (2016). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes del Centro Educativo Particular la inmaculada de Trujillo - Perú 2015*. Trujillo. Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Delgado, s., Calvanapón, f., & Cárdenas, k. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*. 14(2), pp 2 -7.
- Díaz, M. (2017). *Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas de primaria del Distrito de Andamarca – Concepción*. Concepción: Publicaciones de la Universidad Nacional del Cento del Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12894/5288>
- Dos Santos, B., Comin, F., & Barcellos, R. (2020). Being a professor in the context of the COVID-19 pandemic:: reflections on mental health. *Revista Index Enfermeria*. 29 (3), pp 1-10.

- Espinosa, J., Morán, F., & Granados, J. (2019). A Síndrome de Burnout e seus efeitos no desempenho do professor em tempos de pandemia. *Revista Polo conocimiento*. 6 (56), pp 673-679.
- Figueroa, A. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 "Peruano Canadiense" Villa El Salvador, 2018*. Lima: Publicaciones de la Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20461/Figueroa\\_AAR.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20461/Figueroa_AAR.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Revista Propósitos y Representaciones*. 6(2), pp. 414 - 452
- García, B., Maldonado, S., & Ramírez, M. (2014). Estados afectivos emocionales (depresión, ansiedad y estrés) en personal de enfermería del sector salud pública de México. *Revista Summa Psicológica*, 11(1), pp 65-73.
- García, K., & Hermoza, H. (2017). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes del cuarto grado de la Institución educativa Héroe de Illampu de Madre de Dios - 2016*. Madre de Dios. Perú: UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS.
- García, M. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*. ISSN 1390-7247. pp 140 - 154.
- García, M., Dolores, M., & Aguayo, R. (2019). Burnout syndrome in secondary school teachers: a systematic review and meta-analysis. *Social Psychology of Education*, 189-208. doi:<https://link.springer.com/article/10.1007/s11218-018-9471-9>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). Mexico: McGrawHill Education. ISBN:978-1-4562-2396-0.
- Hernández, V. (2017). Las competencias emocionales del docente y su desempeño profesional. *Revista Alternativas y Psicología*. 37(1), pp 85-

- 92, <http://alternativas.me/attachments/article/147/06%20-%20Las%20competencias%20emocionales%20del%20docente.pdf>.
- Lemos, M., Calle, G., Roldán, T., Valencia, M., Orejuela, J., & Román, J. (2018). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Revista Diversitas: Perspectivas en Psicología*. 15(1), pp , pp. 68-72, [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982019000100061&script=sci\\_abstract&tIng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982019000100061&script=sci_abstract&tIng=es).
- Martínez, G., & Guevara, A. (2015). LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE. *Revista RA XIMHAI*. 11((4), pp 114-124, <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596007.pdf>.
- Martínez, H., Rodríguez, L., & Cobeña, K. (2019). ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES Y ESTRESORES PSICOSOCIALES PREVALENTES. *Revista Cognosis*. 4 (1), pp 2 -16.
- Martinez, S., & Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. *COMIE* (págs. pp 2 -11). San Luis. Potosí: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>.
- Maslach, J., & Leiter, M. (1997). *Maslach burnout inventory manual*. California, Estados Unidos: Palo Alto.
- Merino, E., & Lucas, S. (2015). Self-Efficacy and Self-Regulation as moderating variables of work stress in Elementary School teachers. *Revista Universitas Psychologica*. 15(1), pp 208-218.
- Ministerio de Educación del Perú. (2016). *Habilidades Interpersonales*. Lima.Perú: Inversiones Gráfica G&M SAC.
- Osorio, J., & Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Revista Diversitas-Perspectivas en Psicología*. 13(1), pp 81-90, [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982017000100081&script=sci\\_abstract&tIng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982017000100081&script=sci_abstract&tIng=es).

- Parián, J. (2020). *Estrés laboral y desempeño docente durante el aislamiento social en educadores la UGEL N° 312 Ayacucho, Lima 2020*. Lima: Publicaciones de la Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51029/Pari%C3%A1n\\_SJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51029/Pari%C3%A1n_SJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Poloski, N., & Bogdanovic, A. (2005). *Individual differences and occupational stress perspective: a Croatian survey. Working paper*. University of Zagreb.
- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Revista Investigación Valdizana*. 14(1), pp 7-14.
- Reynaga, P., Arévalo, E., Verdesoto, A., Jiménez, I., Preciado, M., & Morales, J. (2016). Beneficios psicológicos de la actividad física en el trabajo de un centro educativo. *Revista Retos*. 30(1), pp 205-206, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5529626>.
- Reynosa, E., Rivera, E., Rodríguez, D., & Bravo, R. (2020). ADAPTING EDUCATIONAL TEACHERS IN THE COVID-19 CONTEXT: A SYSTEMATIC REVIEW. *Revista Conrado*. 16(77). pp 143-149.
- Robalino,, M., & Korner, A. (2007). *Condiciones de trabajo y salud docente: Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142551>
- Robinet, A., & Pérez, M. (2020). Stress in teachers in times of pandemic Covid-19. *Revista Polo del Conocimiento*. 5 (12), pp 3-18.
- Rodríguez, F. (2020). *Estrés laboral y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 12 – Ugel 6 - Ate, 2020*. Lima: Publicaciones de la Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51636/Rodriguez\\_LF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51636/Rodriguez_LF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodríguez, L., Bermello, I., Pinargote, E., & Durán, U. (2018). El estrés y su impacto en la salud mental de los docentes universitarios. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. ISSN: 2254-7630 .

- Servan, A., & Verástegui, L. (2019). Influence of stress on the work performance of administrative staff of the Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas National University. *Revista de Investigación Científica UNTRM*: 2(3), pp 52 -55.
- Setyo, B., Ingried, S., Wula, P., & Redan, B. (2020). Stress and Performance of Elementary School Teachers of Southern Papua: A Survey Approach. *Universal Journal of Educational Research*, 8(3), 924-930. doi:10.13189/ujer.2020.080325
- Sheliang, L. (2020). Correlation among mental health, works stress and job burnout rural teachers. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 1345 - 1350. doi:10.24205/03276716.2020.194
- Velásquez, E. (2020). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 3076 Santa Rosa - Comas, 2019*. Lima: Publicaciones de la Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41591/Vel%  
%c3%a1squez\\_MEE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41591/Vel%c3%a1squez_MEE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zavala, S. (2021). *Estrés laboral y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de La Oroya*. Huancayo: Publicaciones de la Universidad Nacional del centro del Perú. Obtenido de [http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6613/T010\\_48097862\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6613/T010_48097862_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zuniga, S., & Pizarro, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno . *Revista Información Tecnológica*. 29(1). pp 175- 180.

## ANEXOS

**Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables**

| <b>Variables</b>                 | <b>Definición conceptual</b>  | <b>Definición operacional</b>   | <b>Dimensiones</b>   | <b>Indicadores</b>   | <b>Escala de medición</b> | <b>Técnica e instrumento</b> |
|----------------------------------|---|---|----------------------|--|---------------------------|------------------------------|
| Variable 1:<br>Estrés<br>laboral | El estrés laboral es considerado como uno de los factores que se presentan en los colaboradores de una entidad, en la intervienen estresores que son generados por el desarrollo de una actividad laboral, causando que el personal presente problemas de salud física y/o emocional, a todo ello se le suma la capacidad subjetiva del trabajador lo que | El estrés laboral se encuentra representado por un conjunto de reacciones psicológicas y físicas que se presentan cuando los colaboradores de una institución se enfrentan a exigencias laborales que no se alinean a sus conocimientos, responsabilidades, destrezas o | Cansancio emocional  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensación de depresión</li> <li>- Agotamiento emocional</li> </ul>  | Ordinal                   | Encuesta / cuestionario      |
|                                  |   |   | Despersonalización   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Respuesta impersonal</li> <li>- Carencia de sentimientos</li> </ul> |                           |                              |
|                                  |   |   | Realización personal | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sentimientos de competencia</li> <li>- Realización</li> </ul>       |                           |                              |

|  |   |                                    |  |  |  |  |
|--|---|------------------------------------|--|--|--|--|
|  | en conjunto causará que estos estresores afecten en mayor o menor medida al colaborador (García et al. 2019). | habilidades, causando frustración. |  |  |  |  |
|--|---|------------------------------------|--|--|--|--|

| <b>Variables</b>                 | <b>Definición conceptual</b>   | <b>Definición operacional</b>  | <b>Dimensiones</b>   | <b>Indicadores</b>   | <b>Escala de medición</b> | <b>Técnica e instrumento</b> |
|----------------------------------|--|--|--|--|---------------------------|------------------------------|
| Variable 2:<br>Desempeño laboral | El desempeño laboral se encuentra caracterizado por el producto de trabajo que realiza un colaborador dentro de una entidad, en la cual se determina la capacidad del profesional para desarrollar sus | El desempeño laboral se encuentra relacionado con el desenvolvimiento que presentan los profesionales de una institución referente a las | Desarrollo profesional<br><br>Participación en la acción directiva | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acompañamiento</li> <li>- Capacitación</li> <li>- Actitudes socio-académicas</li> <li>- Investigación</li> <li>- Gestión</li> <li>- Acciones directivas</li> <li>- Planes institucionales</li> <li>- Clima laboral</li> </ul> | Ordinal                   | Encuesta / cuestionario      |

|  |  |                            |                               |   |  |  |
|--|--|----------------------------|-------------------------------|---|--|--|
|  | funciones con eficiencia y efectividad que son inherentes al puesto de trabajo que desenvuelve, destacando las actividades que realiza en base a sus conocimientos prácticos y cognitivos mas no en lo que sabe hacer (Lacalle, 2020). | funciones que desenvuelve. | Relaciones interpersonales    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación</li> <li>- Ambiente</li> <li>- Actitudes socioafectivas</li> </ul>                        |  |  |
|  |  |                            | Habilidades para la enseñanza | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Docente mediador</li> <li>- Conocimiento docente</li> <li>- Eficiencia</li> <li>- Didáctica</li> </ul> |  |  |

## **Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos**

### **SALUDO**

¡Hola!

Un cordial saludo profesionales docentes de una institución educativa de Jaén, somos estudiantes de la carrera profesional de psicología de la Universidad César Vallejo.

En esta ocasión, nos gustaría invitarte a formar parte de una investigación que estamos realizando, la cual tiene como finalidad determinar la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño docentes.

El cuestionario que se presenta está conformado por 62 preguntas para medir el nivel de estrés laboral (22) y el nivel de desempeño laboral (40). Tome el tiempo que considere necesario para resolver cada pregunta planteada. Agradecidas con su participación.

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Estimado/a docente:

Su participación es voluntaria y anónima, los datos que usted entregará serán tratados de forma confidencial; es decir, no se comunicarán a terceras personas y tampoco tienen fines de diagnóstico individual. Por ende, la información que se recoja se utilizará únicamente para propósitos de este estudio.

Su participación no responde a ningún tipo de riesgo cognitivo, social o emocional y nosotros guardaremos la información mediante código y no con nombres. Sólo los investigadores tendrán acceso a la base de datos. El proceso completo tendrá una duración aproximada de 30 minutos. Pedimos responsabilidad y seriedad al momento de llenar el cuestionario.

Muchas gracias por participar.

### **DATOS SOCIAL DEMOGRÁFICOS**

Antes de llenar los cuestionarios, te solicitamos por favor puedes llenar los siguientes datos solicitados, esta información es necesaria para poder conocer la realidad socio demográfica, recalando que la información que usted nos ofrecerá será usada únicamente para los fines de la presente investigación.

## Cuestionario de estrés laboral

**Instrucciones:** A continuación, se presentan una serie de afirmaciones con respecto a situaciones que podrían ocurrirte. se les pide leer con atención cada ítem y marcar la alternativa que mejor represente su respuesta, por favor no deje ningún ítem sin responder. Mencionarle, que el presente cuestionario no tiene respuestas buenas ni malas, asimismo será de carácter anónimo, reservado y la información obtenida solo para fines académicos, por ende, se le solicita su mayor sinceridad. Recuerda que deberás responder de la siguiente manera:

0: nunca

1: Alguna vez al año o menos

2: Alguna vez al mes o menos

3: Algunas veces al mes

4: Alguna vez a la semana

5: Varias veces a la semana

6: A diario

| Ítems  | Nunca | Alguna vez al año o menos | Alguna vez al mes o menos | Algunas veces al mes | Alguna vez a la semana | Varias veces a la semana | A diario |
|--|-------|---------------------------|---------------------------|----------------------|------------------------|--------------------------|----------|
|  | 0     | 1                         | 2                         | 3                    | 4                      | 5                        | 6        |
| 1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.   |       |                           |                           |                      |                        |                          |          |
| 2. Al final de la jornada me siento agotado.   |       |                           |                           |                      |                        |                          |          |
| 3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo. |       |                           |                           |                      |                        |                          |          |
| 4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.  |       |                           |                           |                      |                        |                          |          |
| 5. Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.  |       |                           |                           |                      |                        |                          |          |

|   |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.                                |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.                       |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. Me siento “quemado” por el trabajo.  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.         |  |  |  |  |  |  |  |
| 10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo. |  |  |  |  |  |  |  |
| 11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.                         |  |  |  |  |  |  |  |
| 12. Me encuentro con mucha vitalidad.   |  |  |  |  |  |  |  |
| 13. Me siento frustrado por mi trabajo.   |  |  |  |  |  |  |  |
| 14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.                                      |  |  |  |  |  |  |  |
| 15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.                     |  |  |  |  |  |  |  |
| 16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.                  |  |  |  |  |  |  |  |
| 17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.                          |  |  |  |  |  |  |  |
| 18. Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.                           |  |  |  |  |  |  |  |
| 19. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.                            |  |  |  |  |  |  |  |
| 20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.                            |  |  |  |  |  |  |  |
| 21. Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.           |  |  |  |  |  |  |  |
| 22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.                             |  |  |  |  |  |  |  |

## Cuestionario de desempeño docente

**Indicaciones:** A continuación, se presentan una serie de afirmaciones con respecto a situaciones que podrían ocurrirte. se les pide leer con atención cada ítem y marcar la alternativa que mejor represente su respuesta, por favor no deje ningún ítem sin responder. Mencionarle, que el presente cuestionario no tiene respuestas buenas ni malas, asimismo será de carácter anónimo, reservado y la información obtenida solo para fines académicos, por ende, se le solicita su mayor sinceridad. Recuerda que deberás responder de la siguiente manera:

0: Nunca

1: Casi nunca

2: Algunas veces

3: Casi siempre

4: Siempre

| Ítems   | Nunca | Casi nunca | Algunas veces | Casi siempre | Siempre |
|---|-------|------------|---------------|--------------|---------|
|   | 0     | 1          | 2             | 3            | 4       |
| <b>Desarrollo personal</b>  |       |            |               |              |         |
| 1. Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos.                |       |            |               |              |         |
| 2. Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.   |       |            |               |              |         |
| 3. Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos                                      |       |            |               |              |         |
| 4. Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico                         |       |            |               |              |         |
| 5. Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes                               |       |            |               |              |         |
| 6. Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes                           |       |            |               |              |         |
| 7. Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho. |       |            |               |              |         |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| 8. Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada.                                     |  |  |  |  |  |
| 9. Participo en las actividades académicas de la institución   |  |  |  |  |  |
| 10. Suelo capacitarme continuamente  |  |  |  |  |  |
| <b>Participación activa en la institución educativa</b>  |  |  |  |  |  |
| 11. Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución.  |  |  |  |  |  |
| 12. Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva.   |  |  |  |  |  |
| 13. Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.         |  |  |  |  |  |
| 14. Tengo en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales.         |  |  |  |  |  |
| 15. Procuro llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas.  |  |  |  |  |  |
| 16. Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución.   |  |  |  |  |  |
| 17. Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos.  |  |  |  |  |  |
| 18. Dispongo de buenas habilidades para la comunicación.   |  |  |  |  |  |
| 19. Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.   |  |  |  |  |  |
| 20. Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución. |  |  |  |  |  |
| <b>Relaciones interpersonales</b>  |  |  |  |  |  |
| 21. Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos.                                  |  |  |  |  |  |
| 22. Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.   |  |  |  |  |  |
| 23. Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos.   |  |  |  |  |  |
| 24. Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico.  |  |  |  |  |  |
| 25. Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes.  |  |  |  |  |  |
| 26. Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes   |  |  |  |  |  |
| 27. Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.                   |  |  |  |  |  |
| 28. Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada.                                    |  |  |  |  |  |
| 29. Participo en las actividades académicas de la institución.   |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| 30. Suelo capacitarme continuamente.   |  |  |  |  |  |
| <b>Habilidades para la enseñanza</b>   |  |  |  |  |  |
| 31. Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución.  |  |  |  |  |  |
| 32. Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva.   |  |  |  |  |  |
| 33. . Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.       |  |  |  |  |  |
| 34. Tengo en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales.         |  |  |  |  |  |
| 35. Procuro llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas.  |  |  |  |  |  |
| 36. Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución.   |  |  |  |  |  |
| 37. Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos.  |  |  |  |  |  |
| 38. Dispongo de buenas habilidades para la comunicación.   |  |  |  |  |  |
| 39. Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.   |  |  |  |  |  |
| 40. Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución. |  |  |  |  |  |

## ENLACES

CUESTIONARIO EN LÍNEA DE ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

<https://forms.gle/8qXGkD7B1MRPkDbi7>