

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



**El estrés y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la
Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba, 2018**

**Tesis para optar el grado académico de Maestra en Ciencias de la
Educación con mención en Gestión Educativa**

AUTOR :

Luzvenia Mariacela Lavado Enriquez

ASESORA :

Lic. M. Sc. Carmela Elba Salvador Rosado

Tarapoto - Perú

2020



Esta obra está bajo una [Licencia
Creative Commons Atribución-
NoComercial-Compartirigual 2.5 Perú.](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/)

Vea una copia de esta licencia en
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – TARAPOTO

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



**El estrés y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la
Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba, 2018**

**Tesis para optar el grado académico de Maestra en Ciencias de la Educación
con mención en Gestión Educativa**

AUTOR:

Luzvenia Marianela Lavado Enriquez

ASESORA:

Lic. M. Sc. Carmela Elisa Salvador Rosado

Tarapoto - Perú

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



**El estrés y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la
Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba, 2018**

**Tesis para optar el grado académico de Maestra en Ciencias de la Educación
con mención en Gestión Educativa**

AUTOR:

Luzvenia Marianela Lavado Enriquez

ASESORA:

Lic. M. Sc. Carmela Elisa Salvador Rosado

Tarapoto - Perú

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



**El estrés y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la
Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba, 2018**

AUTOR:

Luzvenia Marianela Lavado Enriquez

Sustentada y aprobada el 03 de marzo del 2020, ante el siguiente jurado:


.....
Dra. Dahpne Viena Oliveira

Presidente


.....
Lic. M. Sc. Luis Alberto Fernández Sanjinés

Secretario


.....
Lic. Mg. Rossana Rocío Salvatierra Juro

Miembro


.....
Lic. M. Sc. Carmela Elisa Salvador Rosado

Asesora

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



**El estrés y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la
Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba, 2018**

**Tesis para optar el grado académico de Maestra en Ciencias de la Educación
con mención en Gestión Educativa**

Los suscritos declaran que la presente tesis es original en su contenido y forma:

.....
Ing. Luzvenia Marianela Lavado Enriquez

Ejecutor

.....
Lic. M. Sc. Carmela Elisa Salvador Rosado

Asesora

Declaratoria de autenticidad

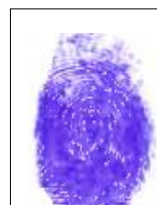
Ing. Luzvenia Marianela Lavado Enriquez, con DNI N° 40477191, egresada de la Sección de posgrado de la Facultad de Educación y Humanidades, del Programa de Maestría en Ciencias de la Educación; mención en Gestión Educativa de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, con la Tesis titulada: **El estrés y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba, 2018.**

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda la información que contiene la tesis no ha sido auto plagiada;
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.

Tarapoto, 03 de marzo del 2020.



Lavado

.....
Ing. Luzvenia Marianela Lavado Enriquez

DNI N° 40477191

Formato de autorización NO EXCLUSIVA para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis

1. Datos del autor:

Apellidos y nombres:	Lavado Enriquez Luzenia Mariabelo	
Doctorado / Maestría / Segunda Especialidad:	Maestría	Teléfono: 939108310
Correo electrónico :	lulytalavado@siempre@hotmail.com DNI: 40477191	

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

2. Datos Académicos

Facultad de:	Educación y Humanidades
Programa de:	Maestría en Ciencias de la Educación

3. Tipo de trabajo de investigación

Tesis	(X)	Trabajo de investigación	()
Trabajo de suficiencia profesional	()		

4. Datos del Trabajo de investigación

Título :	"El estrés y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Jesús Alberto Herando Callo, Moyobamba, 2018."
Año de publicación:	2020

5. Tipo de Acceso al documento

Acceso público *	(X)	Embargo	()
Acceso restringido **	()		

Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, una licencia **No Exclusiva**, para publicar, conservar y sin modificar su contenido, pueda convertirla a cualquier formato de fichero, medio o soporte, siempre con fines de seguridad, preservación y difusión en el Repositorio de Tesis Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:

--

6. Originalidad del archivo digital.

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.

7. Otorgamiento de una licencia *CREATIVE COMMONS*

Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI “**Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA**”.



Firma y huella del Autor

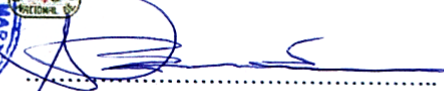
8. Para ser llenado en el Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto.

Fecha de recepción del documento.

03 / 09 / 2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - T.
Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e
Innovación de Acceso Abierto - UNSM-T.


Ing. M. Sc. Alfredo Ramos Perea
Responsable

***Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

** **Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

Dedicatoria

A mi querida hija KINESHY ZORAIDA ARANDA LAVADO, por su comprensión y su amor incondicional, sacrifique tus horas por este logro. Gracias por enseñarme lo maravilloso de la vida sin duda el ser tu mamá.

Luzvenia.

Agradecimiento

Al Director de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle y a todos los docentes, por su apoyo y tiempo brindado para la ejecución de esta investigación.

A los docentes del programa de Maestría en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Martín, expreso mi sincero agradecimiento por todo el apoyo brindado y conocimientos compartidos.

A la Lic. M.Sc. Carmela Elisa Salvador Rosado, por la asesoría metodológica y teórica en todo el proceso de investigación.

Luzvenia.

Índice general

Dedicatoria.....	vii
Agradecimiento	viii
Índice general	ix
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract.....	xiv
Introducción.....	1
CAPÍTULO I.....	5
REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	5
1.1. Antecedentes.....	5
1.2. Marco Teórico	7
1.2.1. Estrés	7
1.2.2. Desempeño laboral	20
CAPÍTULO II.....	27
MATERIAL Y MÉTODOS	27
2.1. Tipo y nivel de investigación.....	27
2.2. Diseño de la investigación.....	27
2.3. Variables de la investigación.....	28
2.4. Población y muestra.....	31
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
2.6. Técnica de procesamiento y análisis de datos	32
CAPÍTULO III	36
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	36

3.1. Resultados.....	36
3.2. Discusión	45
CONCLUSIONES.....	47
RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
ANEXOS	55
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	56
Anexo 2. Instrumentos para la recolección de datos.....	57
Anexo 3. Validación de los instrumentos por juicio de expertos	59
Anexo 4. Análisis de confiabilidad del instrumento de medición “Estrés Laboral”	65
Anexo 5. Tablas de datos general de la variable Estrés Laboral, según dimensiones	70

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable 1	29
Tabla 2: Operacionalización de la variable 2	30
Tabla 3: Escala de medición.....	30
Tabla 4: Interpretación del coeficiente de correlación de Pearson.....	33
Tabla 5: Codificación de las variables estrés y desempeño laboral.....	34
Tabla 6: Categorización de la variable Estrés Laboral	34
Tabla 7: Categorización de las dimensiones de la variable Estrés Laboral	34
Tabla 8: Categorización de la variable desempeño laboral	34
Tabla 9: Categorización de las dimensiones de la variable desempeño laboral	35
Tabla 10: Nivel de Estrés Laboral que presenta el personal docente de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, 2018 según dimensiones.....	36
Tabla 11: Desempeño laboral que realiza el personal docente de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba-2018, según dimensiones.....	40
Tabla 12: Relación que entre el estrés laboral y las dimensiones del desempeño laboral que presenta el personal docente de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba-2018.....	44

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Nivel de estrés laboral fisiológico	37
Figura 2: Nivel de estrés laboral cognitivo	38
Figura 3: Nivel de estrés laboral conductual.....	38
Figura 4: Nivel de estrés laboral.....	39
Figura 5: Nivel de desempeño laboral en la tarea.....	41
Figura 6: Nivel de desempeño laboral contextual.....	42
Figura 7: Nivel de desempeño laboral organizacional.....	43
Figura 8: Nivel de desempeño laboral.....	43

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba, 2018. El tipo de investigación fue aplicada, con nivel descriptivo y diseño correlacional con una muestra poblacional de 44 docentes. El procedimiento consistió en la aplicación de los instrumentos a la muestra seleccionada, posteriormente se realizó el análisis estadístico y la prueba de hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados indican que el estrés laboral que presenta el personal docente de la institución educativa Jesús Alberto Miranda Calle, en el año 2018, es bajo en un 57%, muy bajo en un 39%; y medio en un 5%; el desempeño laboral que presenta el personal docente de la institución educativa Jesús Alberto Miranda Calle, en el año 2018, es muy bueno en un 52%, y bueno en un 48%. Finalmente se ha llegado a la conclusión que existe relación negativa media o moderada entre el estrés y el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, de la ciudad de Moyobamba durante el año 2018, en el año 2018, con $\gamma = -0.6108$ siendo explicada el desempeño laboral sólo por el 37.31% de variación de los puntajes del estrés laboral.

Palabras clave: Estrés, desempeño laboral.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between stress and work performance of the teaching staff of the educational institution Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba, 2018. The type of research was applied, with a descriptive level and correlational design and with a population sample of 44 teachers. The procedure consisted in applying the instruments to the selected sample, then the statistical analysis and hypothesis testing were performed using Pearson's correlation coefficient. The results indicate that the labor stress presented by the teaching staff of the educational institution Jesús Alberto Miranda Calle, in the year 2018, is low in 57%, very low in 39%, and medium in 5%; the labor performance presented by the teaching staff of the educational institution Jesús Alberto Miranda Calle, in the year 2018, is very good in 52%, and good in 48%. Finally, it has been concluded that there is a medium or moderate negative relationship between stress and work performance of the teaching staff in the Jesús Alberto Miranda Calle Educational Institution in the city of Moyobamba during the year 2018, with $\gamma = -0.6108$ work performance being explained by only 37.31% of variation in relation to work stress scores.

Key words: Stress, work performance.



Introducción

El estrés ha sido identificado como una de las problemáticas de importancia en los últimos tiempos, que no sólo afecta a la persona como tal, sino también el ambiente que lo rodea, ya sea familia y centro laboral. Esto influye significativamente de manera correcta si es bien manejado o puede ser perjudicial cuando sobrepasa sus límites.

Leka, et. al. (2004, p. 4) sostiene que el estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud del trabajador, cuyas causas pueden ser familiares o laborales, lo cual afecta negativamente su rendimiento en la entidad donde laboran.

El estrés como problema afecta la salud física de la persona, en un mundo tan exigente, lo cual provoca que las tareas diarias a realizar son mucho más complejas y el afán por cumplir con todo se eleva e incluso no los deja ser eficaces como se desea.

Uno de los centros laborales con mayores factores estresantes es en la actualidad la Institución Educativa, donde el estrés afecta principalmente la calidad de enseñanza. Hoy en día las instituciones educativas deben cumplir con estándares de calidad, alcanzar metas de aprendizaje de los estudiantes, cuyo cumplimiento no sólo depende del docente sino de todo el sistema educativo, sin embargo, es el docente quién debe asumir directamente esos compromisos. Por eso Oramas, Almirall y Fernández (2013, p. 15) mencionan que el estrés laboral se ha convertido en un gran problema en el ámbito educativo y afecta el desempeño de los docentes.

Al respecto, Herruzo y Moriana (2014, p. 5) mencionan que las causas principales del estrés del docente tienen relación con la sobrecarga laboral, con el comportamiento de los alumnos, con conflictos interpersonales con otros profesores, padres y superiores y con problemas derivados de las políticas educativas.

En ese sentido, la institución educativa Jesús Alberto Miranda Calle de Moyobamba, que cuenta con 44 Docentes, que laboran a diario con más de 820 estudiantes, en su diagnóstico del año 2017 ha identificado cierto nivel de estrés laboral entre sus docentes, lo cual deriva de la excesiva carga laboral, de los problemas asociados con el rendimiento y

comportamiento de los estudiantes, poco apoyo por parte de los padres de familia; y sumado a ello el poco reconocimiento a la labor docente y la baja remuneración acorde con la gran labor realizada.

Por tal motivo surgió la idea de realizar una investigación de tipo descriptiva correlacional a fin de conocer de manera precisa los niveles de estrés laboral y cómo se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de dicha institución; es así que el problema de investigación se ha sintetizado en la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre el estrés y el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba, 2018?

La hipótesis planteada frente al problema de investigación fue: Existe relación negativa significativa entre el estrés y el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba, 2018.

La investigación realizada tiene gran importancia, pues se originó por la necesidad de conocer de manera detallada y minuciosa una problemática poco tratada en la institución educativa Jesús Alberto Miranda Calle, pero que sin embargo afecta directamente a la calidad de la enseñanza. Así mismo esta investigación tiene relevancia a nivel social debido a que los resultados han generado aportaciones importantes para realizar mejoras en la gestión de las instituciones educativas quienes deberán atender esta problemática de los docentes a fin de mejorar la calidad educativa. La investigación presenta un aporte teórico al campo de la investigación en educación, ya que deja un precedente de cómo se manifiesta la relación entre las variables estrés y desempeño laboral de los docentes; los conocimientos científicos que de esta investigación deriven, permiten analizar la problemática educativa de manera más amplia. La institución educativa Jesús Alberto Miranda Calle podrá utilizar los resultados de esta investigación para realizar mejoras en la gestión educativa, ya que tendrá información descriptiva de todas las dimensiones e indicadores de cada variable. Así mismo permitirá sensibilizar a los estudiantes y padres de familia, a fin de involucrarse de manera más activa en el proceso de aprendizaje y mejora de la calidad de la educación que reciben. Finalmente, esta investigación también es importante por el aporte metodológico que brinda, ya que se elaboraron dos instrumentos de recojo de información los cuales están debidamente validados por profesionales expertos, de modo que cualquier investigador

educativo podrá hacer uso de ellos para realizar investigaciones similares en otros contextos educativos.

Las limitaciones que se presentaron en el desarrollo de la investigación principalmente estuvieron relacionadas con el escaso tiempo que disponían los docentes para participar en la aplicación de los respectivos instrumentos de recojo de información, debido a ello se tuvo que visitar la institución educativa en varias oportunidades hasta completar de encuestar a todos los docentes.

El Objetivo General de la investigación fue determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba, 2018. Los Objetivos Específicos, planteados fueron: 1) Determinar el nivel de estrés laboral del personal docente de la institución educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba, 2018, en sus dimensiones: fisiológico, cognitivo y conductual. 2) Describir el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba, 2018, en sus dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional. 3) Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño de la tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional del personal docente de la institución educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba, 2018.

El tipo de investigación fue aplicada con nivel descriptivo y diseño correlacional. El procedimiento fue, la elección de la muestra, luego se les aplicó los instrumentos de recojo de información de ambas variables. Luego se realizó el procesamiento estadístico y análisis de datos, llegando finalmente a las conclusiones. La muestra poblacional estuvo conformada por 44 docentes de la institución educativa Jesús Alberto Miranda Calle, de la ciudad de Moyobamba.

La Variable 01 fue el estrés laboral, el cual se define como la respuesta fisiológica o psicológica ante situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves. El estrés laboral es un estado de tensión física y psicológica que se produce en el momento de existir un desequilibrio entre las demandas planteadas por el trabajo, el medio laboral, y los recursos de los trabajadores para hacerles frente o controlarlas (García et al., 2009, p. 12).

La Variable 02 fue desempeño laboral, el cual se definió como el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad (Chiavenato, 2000, p. 71).

La tesis se estructura en tres capítulos, conclusiones, recomendaciones y anexos. En el primer capítulo se ha realizado una revisión bibliográfica de antecedentes y bases teóricas relacionadas con el estrés laboral y el desempeño laboral. En el segundo capítulo se describe los materiales y métodos de investigación utilizados. En el tercer capítulo se presentan los resultados, se analizan, comparan e interpretan los resultados en correspondencia con las bases teóricas y antecedentes. Luego se presentan las conclusiones y recomendaciones. Finalmente se incluyen en los anexos los instrumentos de recojo de información, así como fotografías que evidencian el proceso de investigación realizado.

CAPÍTULO I

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

1.1 Antecedentes

A nivel internacional

Balcázar (2014) en su tesis titulada “Influencia del estrés laboral en el desempeño académico del docente de educación secundaria”, realizado en el Instituto Educativo No Estatal Teniente Coronel Alfredo Bonifaz Fonseca, investigación de tipo descriptivo correlacional, de tipo transversal, con una muestra de 108 profesores y habiendo aplicado la Escala Burnout y la Escala de Desempeño Académico del Docente, entre sus principales conclusiones señala que la dimensión de agotamiento emocional de los docentes del Instituto guarda relación inversa con el rendimiento académico; mientras que la dimensión de despersonalización mantiene una relación directamente proporcional con el rendimiento académico y la dimensión de realización personal tiene relación inversa con el rendimiento académico de los docentes.

López (2014) realizó una investigación en Puerto Rico denominada “Identificación de los factores que contribuyen al estrés laboral en los maestros de escuela superior del departamento de educación y su impacto en el desempeño de sus funciones docentes”, la investigación fue de tipo mixta explorativa de secuencia de fases, siendo el objetivo de la investigación identificar elementos que conllevan a generar este mal en docentes y su incidencia en su desenvolvimiento laboral. La metodología empleada fue mixta utilizando la fase cualitativa como cuantitativa, la muestra fue dividida de la siguiente manera 5 docentes para la fase cualitativa a quienes se les efectuó una entrevista, mientras en la fase cuantitativa se aplicó a 379 docentes, los resultados de la aplicación fueron que permitieron identificar los elementos que originan el estrés laboral en los profesores de estudio superior, asimismo el instrumento utilizado fue validado y es confiable. Finalmente concluye la investigación indicando que no hay relación inversa significativa entre los factores del desempeño, mientras que el nivel relacional de algunos de las dimensiones del estrés laboral y el desempeño docente es directo, siendo el grado de moderada a poco.

Paniagua (2016) en su investigación “Estrés laboral y calidad de vida asociada con la salud en los empleados de una centro educativo superior de El Salvador”, el tipo de investigación fue cuantitativo, con diseño no experimental, transeccional y correlacional, la muestra que utilizó es de 150 empleados, teniendo como instrumentos el Cuestionario sobre el Estado de Salud SF-36 y el Cuestionario de Estrés Laboral JSS permitiendo medir la salud integral y estrés laboral, las conclusiones del estudio fueron, que ambas variable se encuentran relacionadas de manera inversa, y que los empleados presentan un alto nivel de estrés, siendo más elevados en empleados que cuentan con cargos de mando alto asimismo que el nivel de estrés a nivel del sexo , las mujeres son más susceptibles de presentar estrés siendo su nivel alto a comparación de los varones.

A nivel nacional

Chávez (2016) en su tesis “Influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes del centro educativo particular la inmaculada de Trujillo – Perú 2015”, investigación no experimental, descriptivo transversal, con una muestra de 45 docentes a quienes se les aplicó el cuestionario de estrés laboral; entres sus conclusiones más importantes mencionan que el estrés laboral influye significativamente en el desempeño de los docentes en un nivel medio con 88.6%, por lo cual recomiendan que los directivos de la institución deben promover acciones de prevención y manejo del estrés laboral que permitan mejorar las condiciones laborales y se pueda lograr un apropiado desempeño docente.

Novoa (2016) realizó una tesis titulada: “Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico”, realizada en Piura, el estudio corresponde a una investigación enmarcada dentro del paradigma de tipo positivista o empírico analítico. Se consideró una muestra de 36 profesores de secundaria que laboran en el colegio San José de Monterrico. Los instrumentos aplicados fueron: Una encuesta previamente elaborada para estudios similares denominada Escala ED-6, que contiene 77 preguntas en seis dimensiones preestablecidas. La investigación concluye que la dimensión que tiene un mayor impacto en el nivel de estrés es la de creencias desadaptativas, seguida por las presiones y desmotivación. Así mismo indica que dentro de la dimensión de creencias desadaptativas, las variables que denotan mayor potencial de generar situaciones de

estrés docentes son en el orden de: La afirmación que la mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar, seguido por el nivel de salario como factor motivado; el reconocimiento de la labor docente por parte de la sociedad y la exigencia de los padres a los docentes, más allá de lo que estos pueden dar.

Paipay (2017) en su tesis titulada “Estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la UNFV”, investigación realizada en Lima, estudio de tipo cuantitativo, básica sustantiva, con diseño no experimental, correlacional, con una población muestral de 150 docentes de la Universidad Federico Villarreal, habiendo utilizado el inventario de desempeño laboral y la escala de estrés laboral de la OIT – OMS. Entre sus conclusiones señala que el nivel regular de estrés laboral es el 45,3%; y que el nivel regular de desempeño docente fue de 54,7%. Luego de realizadas las pruebas estadísticas encontró que no existe relación significativa entre ambas variables, lo cual difiere marcadamente de otras investigaciones las cuales sí evidencian relación.

1.2 Marco Teórico

1.2.1 Estrés

a) Definición

Etimológicamente el término estrés tiene su origen en el verbo latino “strigere” que significa apretar, oprimir, estrechar, o contraer.

El primero en definir el estrés de manera técnica fue Hans Selye, en 1930, quien introduce el concepto de estrés como síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas no específicas del organismo a diferentes agentes nocivos del ambiente de naturaleza física o química (Alcalde, 2010, p. 32).

Lazarus y Folkman (1986, p. 22) lo definen como los “esfuerzos cognitivos y comportamentales constantemente cambiantes para manejar las demandas específicas externas o internas apreciadas como excedentes o que desbordan los recursos del individuo” y se produce como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas del ambiente (estresores) y los recursos de que dispone el sujeto.

Pelechano (1991, p. 53) indica que el estrés se produce cuando hay un conglomerado de estímulos (sucesos) que son externos al individuo, todos ellos con características negativas. Fierro (1983, p. 41) da una definición cognitiva del estrés indicando que es “un exceso o heterogeneidad de estimulación que el individuo no puede procesar de manera correcta”

García, Gelpi, Cano y Romero (2009, p. 16) definen estrés como una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves.

A nivel biológico, el estrés activa los sistemas endocrinos, nerviosos, cardiovasculares e inmunológicos (Galán, 2012, p. 25). El deseo natural del organismo es volver a su estado de equilibrio a fin de lograr su máximo rendimiento mental y conductual (Lazarus, 2000, p. 30).

Según Cooper, Sloan y Williams (1994, p. 19), el estrés es una respuesta a una situación en la que el individuo es incapaz de cumplir las demandas, dando lugar a resultados negativos. En su definición de estrés, Cooper y sus colegas explicitan que las fuentes de estrés o estresores y sus efectos son múltiples y no están limitados a una situación particular.

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define el estrés laboral como: “el estrés es la respuesta física y emocional dañina causada por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias” (OIT, 2015, p.3).

En otro sentido, el estrés puede describirse como la respuesta de un individuo como resultado de las condiciones ambientales externas que ponen excesivas presiones psicológicas, conductuales y fisiológicas sobre él, tal como lo señalan Konapske y Matteson (2014). El estrés es, por tanto, la respuesta de un individuo a presiones externas y se produce en reacción a situaciones que hacen que una persona se sienta incómoda y ayuda a superar los desafíos. Cada persona ha experimentado algún tipo de estrés en su vida, pero puede ser difícil entender exactamente qué es el estrés y cómo afecta el desempeño de un individuo. Una situación que es estresante para una

persona puede no ser estresante para otra. A veces el estrés puede mejorar el rendimiento, pero muchas veces afecta negativamente la forma en que un miembro de la organización realiza una tarea.

Selye (1976), concibió la idea del Síndrome de Adaptación General (SAG), también conocida como síndrome del estrés, el cual lo define como una respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier tipo de demanda que se hace sobre él. Selye define esta "demanda", en un escenario en donde se podría incluir un estímulo o un evento como estresor, a partir de lo cual señala que una amplia variedad de estímulos, son capaces de producir la misma respuesta de estrés interno. Selye a su vez afirmó que la persistencia o la duración de un evento o situación estresante definen si el estrés es agudo o crónico. Las reacciones físicas y mentales a estos tipos de estrés pueden ser muy diferentes. El estrés agudo es causado por estresores que ocurren durante períodos de tiempo muy cortos. Comúnmente, un individuo es capaz de resolver la situación estresante y volver a un estado mental y fisiológico normal. El estrés agudo puede ser positivo, pero los niveles extremadamente altos de exceso de excitación durante períodos cortos pueden llevar al agotamiento. También indica que el estrés crónico es causado por un flujo constante de demandas, riesgos, presiones y amenazas que se prolongan durante períodos de tiempo considerablemente prolongados. El estrés crónico lentamente absorbe los recursos mentales y físicos y deja una sensación de desesperanza o incapacidad para hacer frente a la situación. Si se prolonga, puede tener implicaciones de salud muy graves, como el inicio de un accidente cerebrovascular, enfermedad cardíaca o incluso un ataque al corazón.

Celis (2017, p. 7), menciona que en la actualidad la tecnología es ahora uno de los mayores factores de estrés. El crecimiento de la tecnología, de la información y la globalización pueden aumentar la productividad en el lugar de trabajo, pero también aumenta el estrés en los trabajadores. Es de suponer que la tecnología logre que los empleados se sientan más productivos en sus labores, menos cargados. Pero la tecnología se está moviendo demasiado rápido y en una alta población ha contribuido a incrementar sus niveles de estrés. La mayor parte del estrés de la tecnología proviene del hecho de que siempre se está conectado al trabajo. Antes de la revolución del correo electrónico, los teléfonos celulares y el internet, se podía dejar el trabajo y volver a casa donde el trabajo no nos seguía. Ahora, se puede estar

plenamente conectados al trabajo, 24 horas al día, lo cual si no se controla crea un nivel de estrés que se transfiere a la vida personal. Por dichas razones, la tecnología está afectando el estrés en el lugar de trabajo de muchas maneras. Sin embargo, el autor señala que el estrés, producido por la tecnología de la informática y la comunicación, es algo útil especialmente cuando nos permite ser más competitivos. Los avances tecnológicos pueden producir un alto nivel de estrés con ciertas ventajas para todos. Aprender y luego usar la tecnología para superar la competencia del mercado o resolver los problemas cotidianos a los que se enfrenta en cualquier puesto de trabajo es muy estresante, mucho más a medida que se acerca el plazo de entrega, pero hay una gran satisfacción cuando se puede celebrar la victoria de llevar a feliz término la tarea asignada. Mientras que la tecnología produjo este estrés también le permitió ganar.

b) Teorías sobre el Estrés (García, 2010)

- **Teoría basada en la respuesta – Teoría de Selye.-** Es una teoría basada en la respuesta. Entiende el estrés como una respuesta no específica del organismo, como el estado que se manifiesta por un síndrome específico consistente en todos los cambios inespecíficos inducidos dentro de un sistema biológico. El estrés tiene su forma y composición características pero ninguna causa particular. El agente desencadenante del estrés (estresor o alarmígeno) es un elemento que atenta contra la homeostasis del organismo. Por tanto, cualquier estímulo puede ser estresor siempre que provoque en el organismo la respuesta inespecífica de necesidad de reajuste o estrés.

La teoría de Selye está basada en la acción de 2 fenómenos objetivables. Uno es el estresor, que es cualquier demanda que evoca el patrón de respuesta de estrés (físico, psicológico, cognitivo o emocional). Por otro, la respuesta de estrés, constituida por un triple mecanismo denominado síndrome general de adaptación (SGA). El SGA es la consideración de la respuesta de estrés mantenida en el tiempo. El desarrollo completo del síndrome tiene 3 etapas:

- **Reacción de alarma.** Reacción del organismo cuando es expuesto repentinamente a estímulos a los que no está adaptado. Tiene dos fases. Una es

la fase de choque, que es la reacción inicial e inmediata al agente nocivo: taquicardia, pérdida de tono muscular, disminución de la temperatura y de la presión sanguínea. También se produce descarga de adrenalina, corticotropina (ACTH) y corticoides (aunque empiezan durante esta fase, se hacen más evidentes en la siguiente). La fase de contrachoque es la reacción de rebote (defensa contra el choque). Se da un agrandamiento de la corteza suprarrenal con hiperactividad (incremento de corticoides), involución rápida del sistema timo-linfático, y signos opuestos a la fase de choque (hipertensión, hiperglucemia, hipertermia, etc.).

- Etapa de resistencia. Se produce una adaptación del organismo al estresor junto con la consecuente mejoría y desaparición de los síntomas. Se caracteriza por una resistencia aumentada al agente nocivo a costa de una menor resistencia a otros estímulos. La mayoría de los cambios presentes durante la reacción de alarma desaparecen, y en algunos casos se invierten.
 - Etapa de agotamiento. El agotamiento llega si el estresor es suficientemente severo y prolongado. Reaparecen los síntomas característicos de la reacción de alarma y puede significar la muerte del organismo.
- **Teorías basadas en el estímulo.**- Estas teorías entienden el estrés en términos de características asociadas a los estímulos del ambiente, interpretando que éstos pueden perturbar o alterar el funcionamiento del organismo. El estrés se localiza fuera del individuo, siendo el strain (efecto producido por el estrés), el aspecto correspondiente a la persona. Esta orientación es la que más se acerca a la idea popular del estrés.

Esta aproximación trata el estrés como una VI (en enfoque anterior como VD). Estos modelos son una analogía del modelo de la ingeniería basado en la Ley de la elasticidad de Hooke: el estrés (la carga o demanda que se ejerce sobre el metal) produce deformación (distorsión) del metal (strain). Se entiende que la gente posee unos ciertos límites de tolerancia al estrés (como fuerza externa) pudiendo variar entre individuos. Por encima de tales límites el estrés empieza a hacerse intolerable y aparecen los daños fisiológicos y/o psicológicos.

Un problema de esta perspectiva es la delimitación de las situaciones que pueden ser consideradas como estresantes. Weitz clasificó 8 categorías:

- Procesar información velozmente.
 - Estímulos ambientales dañinos.
 - Percepción de amenaza.
 - Función fisiológica alterada.
 - Aislamiento y confinamiento.
 - Bloquear, obstaculizar.
 - Presión grupal.
 - Frustración.
- **Teorías basadas en la interacción.** - Se deben a Lazarus y Folkman. Estas teorías maximizan la relevancia de los factores psicológicos (especialmente cognitivos) que median entre los estímulos (estresores) y las respuestas de estrés. Los dos enfoques anteriores tienden a ver a la persona como algo pasivo en el proceso del estrés. Pero en la perspectiva interaccional el estrés se origina a través de las relaciones particulares entre la persona y su entorno. Definen el estrés como un conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, siendo ésta valorada por la persona como algo que "grava" o excede sus propios recursos y que pone en peligro su bienestar personal.

La idea central de esta perspectiva mediacional cognitiva es la evaluación cognitiva, que es un proceso universal mediante el cual las personas valoran constantemente la significación de lo que está ocurriendo, relacionado con su bienestar personal.

Hay 3 tipos de evaluación. La evaluación primaria se produce en cada encuentro con algún tipo de demanda externa o interna y puede dar lugar a 4 modalidades de evaluación:

- Amenaza: anticipación de un daño que, aunque aún no se ha producido, su ocurrencia es inminente.
- Daño-pérdida: daño psicológico que ya se ha producido (pérdida irreparable).
- Desafío: valoración de una situación que implica a la vez una posible ganancia positiva y una amenaza. Resulta de demandas difíciles.
- Beneficio: este tipo de valoración no induce reacciones de estrés.

Consecuencia de esta pluralidad factorial es que el estrés no es un fenómeno unitario (no es meramente una forma de activación).

La evaluación secundaria se refiere a la valoración de los recursos para afrontar la situación. Esta valoración determinará que el individuo se sienta asustado, desafiado u optimista. Los recursos de afrontamiento incluyen las propias habilidades de coping, el apoyo social y los recursos materiales. Finalmente, la reevaluación implica los procesos de feedback que acontecen a medida que se desarrolla la interacción entre el individuo y las demandas externas o internas. Permite que se produzcan correcciones sobre valoraciones previas.

La evaluación cognitiva es el factor determinante de que una situación potencialmente estresante llegue a no producir estrés en el sujeto. Se considera a la persona como algo activo, interactuando con el medio. El modelo de Lazarus es un modelo relacional, procesual: el estrés es un proceso interaccional.

c) Estrés Laboral

El estrés laboral es un estado de tensión física y psicológica que se produce cuando existe un desequilibrio entre las demandas que plantean la organización del trabajo y el medio laboral, y los recursos de los trabajadores para hacerles frente (o para controlarlas) (García, Gelpi, Vindel y Romero, 2009, p.12).

Carrasco (2001, p. 8) define el estrés de origen laboral como las interacciones entre el trabajador y la exposición a los riesgos en su entorno laboral. Se experimenta estrés cuando las exigencias del entorno de trabajo exceden la capacidad de los trabajadores para hacerles frente o controlarlas.

El estrés laboral, según la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo se define como “las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador” (Rodríguez y De Rivas, 2011, p. 15).

Existen varios aspectos de la definición científica del estrés laboral, que es importante tener en cuenta para lograr alcanzar una adecuada comprensión del mismo:

- El estrés tiene un componente situacional. - Este nivel depende de las condiciones de trabajo. Ellas redundan en escalas distintas de estrés.
- Diferencias individuales. - Existen características singulares asociadas con mayores posiciones de estrés y variables de la persona que nos protegen de él. El nivel de estrés experimentado depende de manera decisiva de los recursos psicológicos disponibles para hacerle frente.
- Inestabilidad temporal. - El nivel de estrés laboral que se experimenta cambia a lo largo del tiempo. Es el resultado de la continua interacción entre el individuo y la situación, y por lo tanto puede variar de un momento a otro.
- Dimensionalidad.- Desde esta perspectiva se entiende el nivel de estrés laboral al que se está sometido en cada momento como una dimensión. La posición donde se sitúa cada persona en esa posición se encuentra diferencias individuales y variaría a lo largo del tiempo.

d) Síntomas del Estrés Laboral

Según Carrasco (2001, p. 14) los principales síntomas asociados al estrés laboral son:

- Síntomas físicos o fisiológicos. - implica a tres sistemas: endocrino, nervioso e inmunológico, presentando múltiples interconexiones que explican la amplitud de las reacciones del organismo. El estrés, tanto físico como emocional, activa una parte del sistema límbico relacionada con los componentes emocionales del cerebro. La respuesta neuronal se transmite al hipotálamo, que es una estructura nerviosa situada en la base del cerebro y que actúa de enlace entre el sistema endocrino y el sistema nervioso y en donde se provoca una respuesta hormonal que estimula la hipófisis (glándula situada en la base del cerebro) para que secrete a la sangre otra hormona, ACTH (corticotropina). Esta, a su vez, estimula las glándulas suprarrenales situadas encima de los riñones.

Las glándulas suprarrenales se componen de dos regiones distintas la parte interna o médula, que secreta adrenalina (epinefrina) y noradrenalina (norepinefrina), y la capa externa o corteza, que secreta corticosteroides minerales (aldosterona) y glucocorticoides (cortisol).

La secreción de las catecolaminas (adrenalina y noradrenalina) corresponde a una movilización de energía en un tiempo corto, por ejemplo, ante una situación de lucha o huida, siendo nociva cuando los comportamientos no pueden ser llevados a cabo.

Los glucocorticoides (cortisol) tienen una acción metabólica y antialérgica. El aumento de cortisol se produce muy especialmente en las situaciones de incertidumbre, donde la persona es incapaz de controlar los sucesos y de predecir sus resultados.

Los mineralocorticoides, aldosterona y corticosterona, inducen a una vasoconstricción de los vasos sanguíneos. Cuando se dan en exceso, favorecen las enfermedades hipertensivas y pueden provocar lesiones articulares de tipo reumático.

- Síntomas cognitivos. - Directa o indirectamente, la formación reticular y el sistema límbico activan o inhiben la respuesta a una situación estresante. La formación reticular es una pequeña trama de tejido del tamaño del dedo meñique, situada en el tronco del encéfalo, y tiene una importancia desproporcionada respecto a sus dimensiones. La capacidad de pensar y percibir pertenece a la corteza cerebral pero no podría hacer ninguna de las dos cosas si no se encontrara alerta. Por tanto a la formación reticular corresponde el papel de alertar a la corteza y dirigir su atención hacia los mensajes sensoriales que recibe. La alerta va a favorecer que los estímulos alcancen la corteza, facilitando los comportamientos de adaptación. Ahora bien, si se da una hiperestimulación, el cerebro se fatiga, bloqueándose la formación reticular y haciendo que el mensaje quede inhibido, disminuyendo la capacidad de respuesta al estrés.

El sistema límbico también juega un papel en las respuestas a los estresores, ya que influye en la regulación de la vigilancia y de la atención, al inervar las estructuras que determinan emociones y motivaciones. Tiene un papel principal en la memoria y la afectividad, ya que el sistema límbico trata la información sensorial en función del almacén de memoria ya constituido, y lo integra con un contenido afectivo específico relacionado con el sentimiento de placer-displacer, implicando a los sentimientos sociales (agresión, emoción), a los comportamientos alimentarios y a los comportamientos sexuales. Este sistema juega, pues, un papel importante en las motivaciones sociales y en la modulación de las respuestas a las situaciones estresantes.

Pero no solamente se da una respuesta puramente fisiológica y bioquímica, sino que se interrelaciona con las respuestas cognitivas, en las que los estímulos no son susceptibles de causar en sí mismos la aparición de los síntomas de estrés, sino que su actuación estará en función de la percepción y la vivencia del individuo, y dependerá de su pasado y de su estado actual.

Los procesos puestos en juego no son, por lo tanto, simples reacciones automáticas de estímulo y respuesta, sino que como anteriormente se mencionó, el impacto de los agentes estresantes depende también de la significación que toman los estímulos para el individuo.

En el curso de la transacción persona-ambiente, la evaluación cognitiva hecha por el sujeto constituye el equivalente a una apreciación y a un juicio a propósito de una información. La significación que hace la persona puede hacer que unos mismos acontecimientos puedan parecer como benignos o como graves. Por lo tanto, la significación de la situación es determinante.

El juicio dependerá de las condiciones exteriores y de los medios de que dispone la persona en particular, es decir, de las posibilidades de hacer frente a la situación. Así, pues, la forma en que un sujeto interpreta una situación concreta y se enfrenta a ella determina en gran medida el que dicha situación provoque o no una respuesta al estrés.

- Síntomas conductuales. - Las conductas no sólo dependen de las características de la persona y de las estrategias de afrontamiento, sino también de otros factores, como por ejemplo si ha habido posibilidad de aprender las conductas adecuadas o si la emisión de estas conductas ha sido reforzada, es decir, si se ha obtenido una recompensa.

Las conductas básicas son: el enfrentamiento, la huida o evitación y la pasividad. Las dos primeras llevan consigo un alto nivel de activación fisiológica. Como se ha dicho, en una situación de estrés se ponen en marcha gran cantidad de recursos fisiológicos los cuales, si no es posible la respuesta de comportamiento y no pueden las respuestas cognitivas utilizar estos recursos, provocan, por una parte, un desgaste en el organismo y, por otra, una acumulación de productos no utilizados al incrementarse la energía movilizada lo cual puede favorecer el desarrollo de trastornos psicológicos y fisiológicos. La pasividad, a pesar de tener una activación fisiológica menor, lo que implica que las consecuencias negativas serán menores,

puede presentar el inconveniente de no permitir el desarrollo de estrategias de afrontamiento necesarias en otras circunstancias.

e) Condiciones de trabajo y estrés

Numerosos estudios señalan que existen ciertas condiciones laborales que favorecen el desarrollo de ambientes laborales poco saludables y cometidos a situaciones estresantes:

- **Diseño de la tarea.** - La existencia de trabajos que contienen una carga física y/o psicológica importante, con pocos o ningún período de pausas y descansos, con horarios de trabajo poco habituales, con sistemas de turnos, trabajo nocturno, etc. Un contenido de trabajo rutinario y monótono y repetitivo, con un ritmo elevado de trabajo y exigencia. Aquellas tareas en las cuales no se utilizan las capacidades de los trabajadores y que requieren poco control y con pocos espacios para la toma de iniciativas.
- **Estilos de dirección.** - La existencia de un estilo de dirección donde hay escasa o nula participación de los trabajadores, una mala comunicación con las jefaturas y supervisores y carencias de políticas de bienestar y/o de apoyo familiar, como por ejemplo, apoyo de la dirección ante situaciones de emergencia.
- **Relaciones interpersonales.** - La existencia de un ambiente social pobre, la falta de apoyo y solidaridad entre compañeros de trabajo y de jefaturas o supervisores. Esto se traduce en aislamiento físico y afectivo, en pocas oportunidades para interactuar con otros colegas y en ausencia de un clima laboral adecuado.
- **Roles en el trabajo.** - La existencia de expectativas en relación al trabajo que a veces no se cumplen, existencia de un exceso de responsabilidad, contradicciones en el trabajo, la necesidad de asumir diferentes roles al interior de la empresa (polivalencia).
- **Preocupación por la carrera laboral.** - Preocupaciones en torno al futuro laboral, inseguridad en cuanto a la continuidad del trabajo, preocupación por la falta de oportunidades de promoción, cambio rápido en el terreno laboral para los cuales los trabajadores no están preparados.

- Condiciones ambientales. - La existencia de condiciones físicas desagradables o la exposición a condiciones peligrosas en el ambiente de trabajo, como hacinamiento, ruido, calor, contaminación ambiental, etc.

f) Componentes del Estrés laboral

Los rasgos definitorios proceden de las investigaciones realizadas por Maslach, Jackson y Leiter (1986, p. 9) quienes consideran tres componentes esenciales:

- El cansancio emocional. - Elemento central, se caracteriza por una sensación creciente de agotamiento en el trabajo, de no poder dar más de sí, desde el punto de vista profesional. Para protegerse de este sentimiento negativo, el sujeto trata de aislarse de los demás, desarrollando así una actitud impersonal.
- La despersonalización. - Expresa una serie de actitudes de aislamiento de cariz pesimista y negativo, que va adoptando el sujeto y que surgen para protegerse del agotamiento.
- La falta de realización personal. - El sujeto puede sentir que las demandas laborales exceden su capacidad, se encuentra insatisfecho con sus logros.

g) Tipos de estrés laboral

El Doctor Slipak (1996, p. 11) distingue dos tipos de estrés laboral:

- Estrés laboral Episódico. - Es aquel que se produce de modo puntual y momentáneo en el tiempo. Éste tipo de estrés se caracteriza por su corta duración y su naturaleza esporádica. Un ejemplo podría ser un pico de trabajo puntual en el puesto laboral, que ocasiona un aumento del nivel de estrés en el empleado. Otro ejemplo sería una situación de despido. En la mayoría de casos se trata de una situación limitada en el tiempo (el nivel de trabajo vuelve a la normalidad y el trabajador encuentra un nuevo empleo), por lo que sus efectos negativos son apenas perceptibles. Sin embargo, en ocasiones, estos factores estresantes se prolongan demasiado en el tiempo, dando lugar al estrés laboral crónico.

- Estrés laboral Crónico. - Es aquel que se produce como consecuencia de una exposición repetitiva y prolongada a diversos factores estresantes. En algunos casos es una evolución del estrés laboral episódico, que gradualmente ha ido reduciendo la resistencia ante el estrés del empleado (por ejemplo el Síndrome de Burnout). Se trata de un tipo de estrés mucho más dañino y que puede ocasionar consecuencias graves a mediano y largo plazo. La exposición continua a factores estresantes en un ambiente laboral es lo que origina el estrés laboral crónico (López y Campos, 2002, p. 22).

La ausencia de un proceso de recuperación tras un periodo de estrés continuado, así como la propia naturaleza acumulativa del mismo puede llevar a un estrés crónico. Lazarus (2000, p. 17) definió el estrés crónico como “una relación particular que se establece entre el sujeto y el entorno que es evaluada por éste como amenazante y desbordante”. Y es esta segunda faceta, cuando la persona se percibe totalmente agotada, exhausta, desbordada, como consecuencia de un proceso de desgaste.

h) Estrés laboral asociado a la profesión docente

Existen varias definiciones e investigaciones acerca del estrés laboral asociado a la profesión docente es así que Kyriacou (2003, p. 8) lo define como “la experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto del trabajo de profesor”.

También, Travers y Cooper (1997, p. 13) definen el estrés docente como el síndrome de respuesta a un sentimiento negativo (tal como la ira y la depresión), acompañado por lo general de cambios fisiológicos potencialmente patógenos (aumento de las pulsaciones cardíacas), que es el resultado de ciertos aspectos del trabajo del maestro; sus mediadores son la percepción de que las exigencias que se le hacen al maestro constituyen una amenaza para su autoestima o bienestar, y también los mecanismos de defensa activados para reducir la amenaza.

Diversos autores de investigaciones internacionales coinciden en mencionar que el impacto de la carga laboral docente, las dificultades con manejo de tiempo y recursos en el trabajo, así como las excesivas demandas laborales, son factores extrínsecos que producen estrés docente. Otros autores enfatizan la importancia del componente

emocional-afectivo y otros factores intrínsecos como desencadenantes de estrés docente (Betoret, 2009; Kyriacou, 2003; Mintz, 2007) Dichos autores refieren que el deterioro de la relación docente-estudiante debido a indisciplina en el aula y su vida social, además de la calidad de relaciones sociales con colegas docentes, la baja percepción de autoeficacia, etc. provoca estrés en los docentes.

Skaalvik y Sidsel (2015, p. 19), resaltan que la reducción de oferta de empleo con complicaciones salariales, el cese a temprana edad con pérdida de beneficios económicos, el deseo de desertar de la carrera docente, y otros; son factores determinantes que producen un grado de estrés importante en los docentes.

1.2.2 Desempeño laboral

a) Definición

Chiavenato (2000, p. 79), define que el desempeño laboral es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, donde funciona el individuo con una gran labor y satisfacción laboral, en este sentido, el rendimiento de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

Además, “el desempeño laboral es de gran interés en los últimos años por constituirse en resultados organizacionales que expresan el grado de eficacia, eficiencia y efectividad alcanzado por la institución; como tal, son indicadores del comportamiento de los que pueden derivar políticas y decisiones institucionales” (Chiang, et. al., 2010, p. 92).

Dessler y Varela (2007) citados por Gonzáles (2014, p. 37), mencionan que, como parte de sus responsabilidades estratégicas, los administradores de recursos humanos actualmente se concentran en crear formas para elevar el desempeño en la empresa. Un sistema de alto rendimiento cuando se conjugan las políticas establecidas por la organización. En este sentido, lo principal en lo que el departamento de recursos humanos debe centrarse es en los procesos ligados con la empresa significativamente. Desde un reclutamiento y selección efectivo hasta nuevos

procesos de trabajo; muchas veces puede existir resistencia, pero si estos son planteados de manera convincente seguramente la organización y los colaboradores los aceptarán de forma positiva. Es en este caso donde los procesos producirán mayores resultados favorables para la institución.

Robbins, Stephen, Coulter (2013, p. 52) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

Robbins y Judge (2013, p. 41) explican que, en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puesto de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral.

- Desempeño de las tareas, el cual se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio a la realización de las tareas administrativas.
- Civismo. - Referido a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite respaldar objetivos organizaciones, tratar a los compañeros con respecto, hacer sugerencia constructiva y decir cosas positivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.
- Falta de productividad. - Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportándose de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia.

Durante las últimas décadas el desempeño de los sujetos se ha ligado al desarrollo de determinadas competencias laborales, en la búsqueda de la generación de indicadores medibles, observables y objetivos. En este afán se ha desarrollado un

enfoque de competencias laborales que se manifiesta en diferentes aspectos de la transformación productiva, como, por ejemplo: la generación de ventajas competitivas en mercados globales, la gestión y producción del trabajo y el desarrollo de mecanismos de regulación ad hoc (Ducci, 1997, p. 7).

En esta nueva configuración del desempeño laboral, se han producido importantes cambios en las competencias laborales consideradas como fundamentales para el buen desarrollo del trabajo. Tal como menciona Vargas (2000, p. 3), mientras los procesos de evaluación tradicional del desempeño están relacionados con “virtudes laborales como disciplina, puntualidad y obediencia, [los procesos contemporáneos] han dado paso a la demanda por competencias como capacidad de análisis, trabajo en equipo, negociación, capacidad de aprendizaje permanente, solución de problemas, etc.”. De esta forma, las transformaciones en el proceso de producción mismo han determinado un cambio en los indicadores más importantes a evaluar (competencias laborales), así como en la forma en cómo estos procesos se han cristalizado (desempeño laboral).

b) Importancia del Desempeño Laboral

Todo directivo conoce o debería conocer la importancia que tiene los recursos humanos para el éxito de la empresa. Lo deseable es que todos los miembros de un equipo sean realmente productivos, que se comprometan a ser los más eficientes en su trabajo; sin embargo, esta actitud de los trabajadores depende de muchos factores entre ellos los factores de tipo motivacional tales como (Useche, 2008, p. 12):

- Condiciones Físicas: Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.
- Beneficios Laborales: El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.
- Políticas Administrativas: El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.

- Relaciones Sociales: El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.
- Desarrollo Personal: Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.
- Importancia de Tareas: La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora.
- Relación con la autoridad: La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

c) Evaluación del desempeño laboral

Según Chiavenato (2000, p. 79) "La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona".

Otros conceptos aportados por Chiavenato (2000) se definen de la siguiente manera: "La evaluación de desempeño es un proceso que mide el desempeño del empleado. El desempeño del empleado es el grado en que cumple los requisitos de su trabajo".

"La evaluación de desempeño es un proceso de revisar la actividad productiva del pasado para evaluar la contribución que el trabajador hace para que se logren los objetivos del sistema administrativo".

"La evaluación de desempeño es la identificación, medición y administración del desempeño humano en las organizaciones". La identificación se apoya en el análisis de cargos y busca determinar las áreas de trabajo que se deben examinar cuando se mide el desempeño. La medición es el elemento central del sistema de evaluación y busca determinar cómo se puede comparar el desempeño con ciertos estándares objetivos. La administración es el punto clave de todo sistema de evaluación. Más que una actividad orientada hacia el pasado, la evaluación se debe orientar hacia el futuro para disponer de todo el potencial humano de la organización.

d) Dimensiones del desempeño laboral

Los estudios realizados a nivel internacional han demostrado que el desempeño laboral es multidimensional y que cada dimensión tiene a su vez una serie de competencias o facetas (Aguinis, 2007, citado por Salgado, 2011, p. 9).

Igualmente, la investigación de Campbell, et al., 1996 y Murphy, 1990 citados por Salgado (2011, p. 11) han indicado que el desempeño en el trabajo tiene como característica central que las conductas deben estar bajo control del individuo y, de este modo, han separado los conceptos de desempeño laboral y productividad, siendo esta última una resultante del primero, a la que además afectan otras variables fuera del control del empleado.

Es así que el consenso entre diferentes propuestas teóricas y la investigación de Salgado (2011) sugieren tres grandes dimensiones del desempeño laboral:

- Desempeño de la tarea. - Según Campbell citado por Salgado (2011, p. 3), el desempeño de la tarea es cualquier conducta cognitiva, psicomotora, motora o interpersonal, bajo el control del individuo, graduable en términos de habilidad y relevante para las metas organizacionales. Así mismo Murphy (1990, p. 157) lo define como el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o la unidad organizativa en la que la persona trabaja. Salgado (2011, p. 3) identificó los siguientes indicadores en esta dimensión: capacidad de toma de decisiones, capacidad de organización y planificación, capacidad de resolución de problemas, conocimientos técnicos y productividad.
- Desempeño contextual. - La investigación de Salgado (2011, p. 4) identificó los siguientes indicadores para esta dimensión: orientación a objetivos y resultados, iniciativa, compromiso con la institución, colaboración y cooperación con compañeros, compartir y transmitir conocimientos.
- Desempeño organizacional. - Los indicadores para esta dimensión según Salgado (2011, p. 4) son: mantenimiento voluntario del rendimiento laboral, mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo, uso adecuado del tiempo y los recursos laborales, asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo, ritmo voluntario eficiente del trabajo.

e) **Desempeño laboral docente**

En la literatura pedagógica, existen diversas definiciones para este término. Para Fernández (2008, p. 5) es el conjunto de actividades que un docente realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, clasificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación.

Ponce (2005, p. 16) lo define como la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo.

Para Robalino (2007, p. 34), el desempeño profesional del docente depende de un conjunto de factores entre los cuales está la formación inicial y el desarrollo profesional continuo, además de otros, igualmente determinantes como: las condiciones de trabajo, los niveles salariales, la carrera profesional, la evaluación del desempeño, la autoestima, el reconocimiento social, la salud, los cuales deben ser considerados para avanzar en los procesos de mejora del desempeño.

A fin de optimizar el desempeño laboral del docente, con base en criterios concertados de buena docencia, el Ministerio de Educación (2014, p. 25) ha presentado un documento guía denominado Marco del Buen Desempeño Docente, en el cual se establecen cuatro dominios o campos del ejercicio docente, los cuales sirven para la evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

El desempeño laboral de los docentes tiene una importante especificidad desde el punto de vista de sus consecuencias, ya que tiene un impacto directo en terceros (estudiantes), configurando un cuadro en el que el desempeño laboral docente puede ser visto como una necesidad social más que una necesidad individual.

El desempeño docente ha sufrido un cambio radical en su definición: Si “hasta hace muy poco se valoraba como el aspecto más importante el conocimiento y dominio

de la información al punto que representó el 75% de la valoración profesional de los docentes, hoy sólo representa el 20 o 25%” (Villa y Poblete, 2007, p. 34). De esta forma, se valoran aspectos tan variados como la destreza en la búsqueda de información, el trabajo en equipo, el liderazgo propio y el auto aprendizaje, entre otros factores.

Por otra parte, las competencias didáctico-pedagógicas “son facilitadoras de procesos de aprendizaje cada más autónomos; los profesores deben saber conocer, seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar y recrear o crear estrategias de intervención didáctica efectivas” (Bar, 1999, p. 29). Por otra parte, las competencias productivas se refieren a “la capacidad de estar abierto e inmerso en los cambios que se suceden a gran velocidad para orientar y estimular los aprendizajes de niños y jóvenes; las interactivas están destinada a estimular la capacidad de comunicarse y entenderse con el otro; ejercer la tolerancia, la convivencia, la cooperación entre diferentes” (Bar, 1999, p. 30).

CAPÍTULO II

MATERIAL Y MÉTODOS

2.1 Tipo y Nivel de investigación

Sánchez y Reyes (1998, p. 13), sostienen que “la investigación aplicada busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar”. Desde esta perspectiva, la presente investigación es aplicada. Se dice que pertenece al tipo de investigación aplicada por lo que se pretende conocer los niveles de estrés y su relación con el desempeño laboral para luego plantear medidas correctivas.

El nivel de la investigación es descriptivo, ya que tiene como objetivo la descripción de los fenómenos tal como son y cómo se manifiestan en el momento de realizarse el estudio y utiliza la observación como método descriptivo, buscando especificar las propiedades importantes para medir y evaluar aspectos, dimensiones o componentes (Hernández, 2014, p. 92).

2.2 Diseño de investigación

El diseño de la investigación será correlacional de corte transversal, con el siguiente esquema (Hernández, 2010, p. 128):



Donde:

M = Muestra de docentes de la institución educativa Jesús Alberto Miranda Calle de Moyobamba, 2018.

O_x = Variable 1: Estrés Laboral

O_y = Variable 2: Desempeño laboral

r = Relación de las variables de estudio

2.3 Variables de la investigación

2.3.1 Variable 01: Estrés Laboral

Definición conceptual:

El estrés laboral es la respuesta fisiológica o psicológica ante situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves. Es un estado de tensión física y psicológica que se produce en el momento de existir un desequilibrio entre las demandas planteadas por el trabajo, el medio laboral, y los recursos de los trabajadores para hacerles frente o controlarlas (García et al., 2009, p. 25).

Definición operacional:

El estrés laboral se expresa de acuerdo a las dimensiones: fisiológico, cognitivo y Conductual. La medición de los indicadores se realizó mediante la aplicación de un cuestionario, el cual será validado mediante juicio de expertos.

2.3.2 Variable 02: Desempeño Laboral

Definición conceptual:

Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad (Chiavenato, 2000, p. 355).

Definición operacional:

El desempeño laboral se expresará de acuerdo a las dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional. La medición de los indicadores se realizará mediante la aplicación de un cuestionario, el cual será validado mediante juicio de expertos.

2.3.3 Operacionalización de las Variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable 01.

VARIABLE 01	DIMENSIONES	INDICADORES		
Estrés Laboral	O _{x1} : Fisiológico	Molestias gastrointestinales (estreñimiento, diarrea, gastritis, náuseas).		
		Aceleración del ritmo cardíaco.		
		Temblor de los brazos y piernas.		
		Sudoración de manos y pies.		
		Cansancio muscular.		
		Palpitaciones en los párpados.		
		Picazón en la piel.		
		Necesidad de orinar a cada rato.		
		Nudo en la garganta.		
		Dolores de espalda.		
		Dolores de cabeza.		
		Mareos.		
		Sueño		
		O _x	O _{x2} : Cognitivo	Dificultad para leer y entender.
				Dificultad para recordar datos.
Falta de concentración.				
Ideas negativas.				
Disminución de la creatividad para solucionar problemas.				
O _{x3} : Conductual	Necesidad de comer a cada rato.			
	Morderse las uñas.			
	Angustia, molestia, irritabilidad.			
	Agresividad.			
	Tristeza y desesperación.			
	Frustración.			
	Deseos de llorar.			
	Ausencia del trabajo.			
	Consumo de medicamentos tranquilizantes.			

Fuente: Basado en los estudios de Carrasco (2001).

Tabla 2
Operacionalización de la variable 02.

VARIABLE 02	DIMENSIONES	INDICADORES
Desempeño laboral O _y	O _{y1} : Desempeño de la tarea	Capacidad de planificación pedagógica.
		Ejecución de la planificación curricular.
		Capacidad de toma de decisiones.
		Capacidad de resolución de problemas.
		Conocimientos técnico pedagógicos y del área.
		Productividad (cantidad y calidad del trabajo).
		Cumplimiento de tareas asignadas.
	O _{y2} : Desempeño contextual	Orientación a objetivos y resultados
		Iniciativa en el planteamiento de propuestas.
		Colaboración y cooperación con compañeros.
		Compartir y transmitir conocimientos.
		Participación en los comisiones de trabajo
	O _{y3} : Desempeño organizacional	Participación en concursos escolares.
		Compromiso con la institución educativa.
		Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral.
Mantenimiento voluntario de la calidad de trabajo		
Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales		
Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo		
Ritmo voluntario eficiente del trabajo		

Fuente: Fuente: Basado la investigación de Salgado (2011).

Tabla 3
Escala de medición

Variable	Tipo de Escala	Escala
Estrés Laboral	Ordinal	Bajo
		Medio
		Alto
		Muy alto
Desempeño Laboral	Ordinal	Malo
		Regular
		Bueno
		Muy bueno

2.4 Población y muestra

La población objeto de estudio estuvo constituida por 44 docentes de la institución educativa Jesús Alberto Miranda Calle de Moyobamba.

El tamaño de la muestra fue la misma de la población, es decir se estableció mediante la técnica de muestreo no probabilístico por criterio del investigador, quedando una muestra poblacional, de 44 docentes.

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta y la observación con los instrumentos: el cuestionario y la ficha de observación, respectivamente.

El cuestionario fue para medir la variable Estrés Laboral, con 27 ítems, elaborado con alternativas tipo Likert, y respuestas codificadas: Nunca 1, Casi Nunca 2, A veces 3, Casi siempre 4, Siempre 5.

La Ficha de Observación fue para medir la variable Desempeño Laboral, con 18 ítems, el cual también fue elaborado con alternativas tipo Likert, con respuestas codificadas: Nunca 1, Casi Nunca 2, A veces 3, Casi siempre 4, Siempre 5.

Ambos instrumentos tienen coherencia con las dimensiones e indicadores de las variables de estudio (Anexo 02).

La validez de los instrumentos se estableció mediante el análisis de validez de contenido, por el método Juicio de expertos. Los profesionales que participaron cuentan con experiencia en el ejercicio de la profesión docente.

La confiabilidad del cuestionario sobre Estrés Laboral se realizó mediante la correlación propuesta por Crombach, habiéndose encontrado un valor de alfa de Crombach de 81,36% lo cual significa que es altamente confiable para ser aplicado al grupo en estudio de la investigación.

Así mismo la confiabilidad de la ficha de observación sobre Desempeño Laboral obtuvo un valor de alfa de Crombach de 80,37% lo cual significa que es altamente confiable para ser aplicado al grupo en estudio de la investigación.

2.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos recolectados siguieron el siguiente tratamiento estadístico:

a. Hipótesis Estadística:

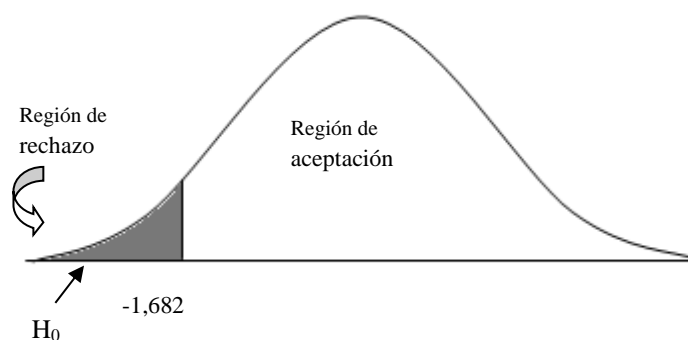
$H_0 : \rho = 0$ No existe relación negativa significativa entre el estrés y el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle de la ciudad de Moyobamba, durante el año 2018.

$H_1 : \rho < 0$ Existe relación negativa significativa entre el estrés y el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle de la ciudad de Moyobamba, durante el año 2018.

Donde:

ρ : Es el grado de relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle de la ciudad de Moyobamba.

- b. Se estableció un nivel de confianza para la investigación del 95%, es decir un error estadístico del 5% (α).
- c. La hipótesis fue contrastada mediante el estadístico de prueba correspondiente a la distribución t – Student y para la utilización de este estadístico se calculó el coeficiente de correlación de Pearson. La prueba t fue unilateral derecho tal como se muestra en la curva de Gauss.



Cuya fórmula es la siguiente:

$$t_c = \gamma_s \sqrt{\frac{n-2}{1-\gamma_s^2}} \quad \text{Con (n-2) grados de libertad,}$$

Donde:

t_c : Valor calculado, producto de desarrollar la fórmula t de Student.

n: Tamaño de muestra.

γ_s : Correlación entre el estrés y el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle de la ciudad de Moyobamba.

Se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson, mediante la siguiente fórmula:

$$\gamma_s = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

- d. Se analizó el coeficiente de correlación de Pearson, mediante los siguientes niveles criterios:

Tabla 4

Interpretación del coeficiente de correlación de Pearson

Niveles Criteriales	Estimación
Correlación negativa perfecta	- 1.00
Correlación negativa muy fuerte	- 0.90
Correlación negativa considerable	- 0.75
Correlación negativa media	- 0.50
Correlación negativa débil	- 0.10
No existe correlación alguna entre variables	0.00
Correlación positiva débil	+ 0.10
Correlación positiva media	+ 0.50
Correlación positiva considerable	+0.75
Correlación positiva muy fuerte	+0.90
Correlación positiva perfecta	+1.00

- e. La hipótesis se verificó según las condiciones del valor “p” de la prueba t-Student:

Si el valor de “p” es menor que el 5% ($p < 0.05$) entonces se acepta H_1 .

Si el valor de “p” es mayor que el 5% ($p > 0.05$) entonces se acepta H_0 .

- f. La variable “Estrés Laboral” y “Desempeño Laboral”, se codificó de la siguiente manera:

Tabla 5*Codificación de las variables estrés y desempeño laboral*

Estrés Laboral		Desempeño Laboral	
Nunca	1	Nunca	1
Casi nunca	2	Casi nunca	2
A veces	3	A veces	3
Casi siempre	4	Casi siempre	4
Siempre	5	Siempre	5

- g. La variable “Estrés Laboral” y dimensiones fue categorizada a través de la escala de Likert, construyendo sus parámetros respectivos:

Tabla 6*Categorización de la variable Estrés Laboral*

Estrés Laboral	Escala de medición
Muy bajo	[27-48]
Bajo	[49-70]
Medio	[71-92]
Alto	[93-114]
Muy alto	[115-135]

Tabla 7*Categorización de las dimensiones de la variable Estrés Laboral*

Escala	Fisiológico	Cognitivo	Conductual
Muy bajo	[13 - 22]	[5 - 8]	[9 - 14]
Bajo	[23 - 33]	[9 - 12]	[15 - 22]
Medio	[34 - 44]	[13 - 16]	[23 - 30]
Alto	[45 - 55]	[17 - 20]	[31 - 38]
Muy alto	[56 - 65]	[21 - 25]	[39 - 45]

- h. La variable “Desempeño Laboral” y dimensiones fue categorizada a través de la escala de Likert, construyendo sus parámetros respectivos.

Tabla 8*Categorización de la variable Desempeño Laboral*

Desempeño Laboral	Escala de medición
Muy malo	[18 - 31]
Malo	[32 - 46]
Regular	[47 - 61]
Bueno	[62 - 76]
Muy bueno	[77 - 90]

Tabla 9*Categorización de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral*

Escala	Desempeño de la tarea	Desempeño contextual	Desempeño organizacional
Muy malo	[7 - 11]	[6 - 10]	[5 - 8]
Malo	[12 - 17]	[11 - 15]	[9 - 12]
Regular	[18 - 23]	[16 - 20]	[13 - 16]
Bueno	[24 - 29]	[21 - 25]	[17 - 20]
Muy bueno	[30 - 35]	[26 - 30]	[21 - 25]

- i. Los datos fueron presentados en tablas y figuras estadísticas construidas según estándares establecidos para la investigación.
- j. El procesamiento de los datos se hizo en forma electrónica mediante el Software SPSS v25.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Resultados

Tabla 10

Nivel de estrés laboral que presenta el personal docente de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba-2018, según dimensiones.

Dimensión 1: Fisiológico			
	Escala de medición	N° de docentes	Porcentaje
Muy bajo	[13 - 22]	8	18
Bajo	[23 - 33]	28	64
Medio	[34 - 44]	8	18
Alto	[45 - 55]	0	0
Muy alto	[56 - 65]	0	0
	Total	44	100
Media ± Desviación Estándar = 27.6 ± 6.4		CV % = 23.2%	
Dimensión 2: Cognitivo			
	Escala de medición	N° de docentes	Porcentaje
Muy bajo	[5 - 8]	9	20
Bajo	[9 - 12]	32	73
Medio	[13 - 16]	3	7
Alto	[17 - 20]	0	0
Muy alto	[21 - 25]	0	0
	Total	44	100
Media ± Desviación Estándar = 9.4 ± 2.2		CV % = 23.4%	
Dimensión 3: Conductual			
	Escala de medición	N° de docentes	Porcentaje
Muy bajo	[9 - 14]	18	41
Bajo	[15 - 22]	21	48
Medio	[23 - 30]	5	11
Alto	[31 - 38]	0	0
Muy alto	[39 - 45]	0	0
	Total	44	100
Media ± Desviación Estándar = 16.2 ± 4.2		CV % = 25.9%	
Variable 1: Estrés Laboral			
	Escala de medición	N° de docentes	Porcentaje
Muy bajo	[27 - 48]	17	39
Bajo	[49 - 70]	25	57
Medio	[71 - 92]	2	5
Alto	[93 - 114]	0	0
Muy alto	[115 - 135]	0	0
	Total	44	100
Media ± Desviación Estándar = 53.3 ± 10.5		CV % = 19.7%	

Fuente: Aplicación del cuestionario de Estrés Laboral a docentes, abril 2019.

Según la tabla 10, se observa en la dimensión 1: fisiológico, que el 64% de los docentes presentan un nivel de estrés laboral bajo, seguido de un 18% muy bajo y 18% medio. Esto indica que cuando está en el trabajo el 30% casi nunca siente molestias gastrointestinales, 73% nunca siente aceleración del ritmo cardiaco, 52% nunca siente temblor en los brazos y piernas, 70% nunca siente sudoración de manos y pies, 57% a veces siente cansancio muscular, 59% nunca siente palpitaciones en los párpados, 30% nunca siente picazón en la piel, 57% a veces siente la necesidad de orinar a cada rato, 64% nunca siente un nudo en la garganta, 52% a veces siente dolores de espalda, 41% a veces siente dolores de cabeza, 48% nunca siente mareos y el 57% a veces siente deseos de dormir.

Estadísticamente, el nivel medio de estrés laboral fisiológico es bajo en 27.6 puntos con una variación de ± 6.4 puntos y bajo grado de variabilidad 23.2%.

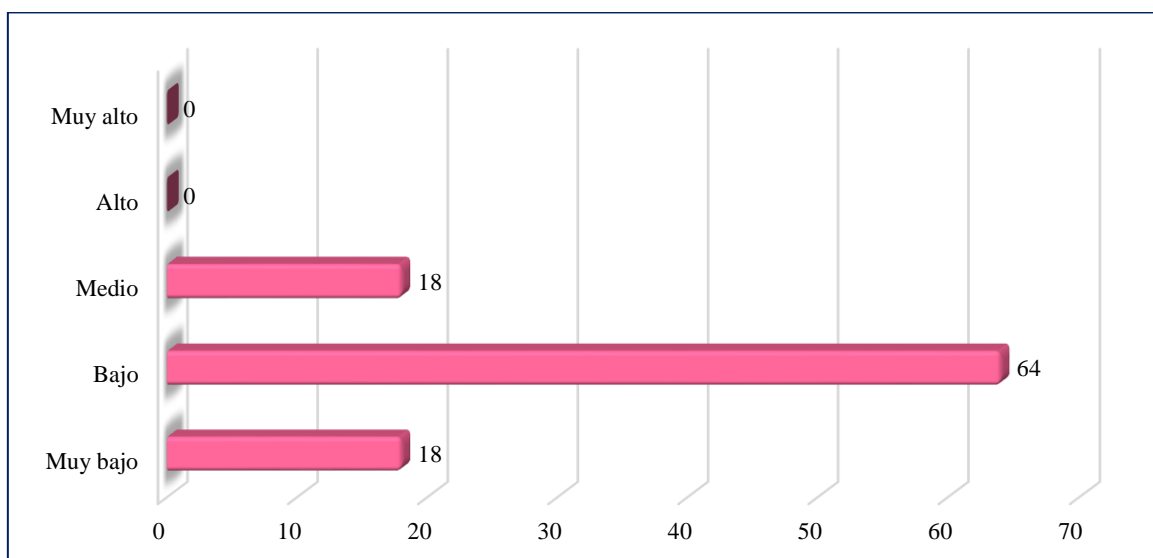


Figura 1: Nivel de estrés laboral fisiológico. (Fuente: Tabla 10, dimensión 1).

En la tabla 10, se aprecia en la dimensión 2: cognitivo, que el 73% de los docentes presentan un nivel de estrés laboral bajo, seguido de un 20% muy bajo y 7% medio. Indicando que cuando está trabajando el 48% nunca tiene dificultad para leer y entender, 41% a veces tiene dificultad para recordar datos, 43% nunca tiene dificultad para concentrarse, 52% nunca tiene ideas negativas y el 32% nunca disminuye su creatividad para solucionar problemas.

Estadísticamente, el nivel medio de estrés laboral cognitivo es bajo en 9.4 puntos con una variación de ± 2.2 puntos y bajo grado de variabilidad 23.4%.

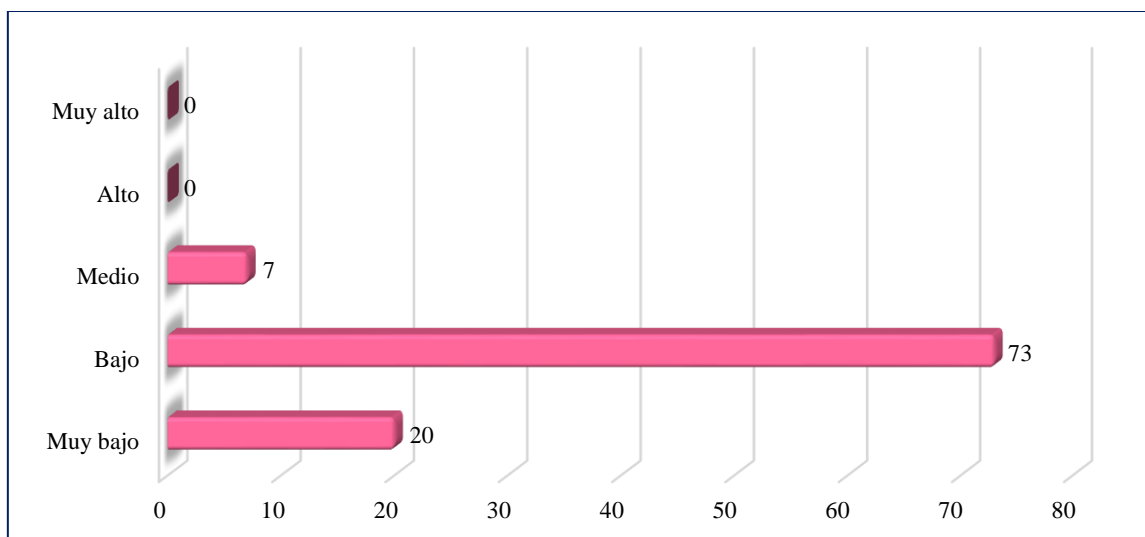


Figura 2: Nivel de estrés laboral cognitivo. (Fuente: Tabla 10, dimensión 2).

En la tabla 10, se muestra en la dimensión 3: conductual, que el 48% de los docentes presentan un nivel de estrés laboral bajo, seguido de un 41% muy bajo y 11% medio. Revelando que en el trabajo que el 41% nunca siente necesidad de comer a cada rato, 59% nunca se muerde la uñas en el trabajo, 25% a veces siente angustia, molestia o irritabilidad, 68% nunca reacciona en forma agresiva con sus alumnos o compañeros de trabajo, 36% a veces sienten tristeza y desesperación, 32% nunca se sienten frustrados, 68% nunca sienten deseos de llorar, 41% casi nunca se ausenta del trabajo y 82% nunca consume medicamentos tranquilizantes para ir al trabajo.

Estadísticamente, el nivel medio de estrés laboral conductual es bajo en 16.2 puntos con una variación de ± 4.2 puntos y bajo grado de variabilidad 25.9%.

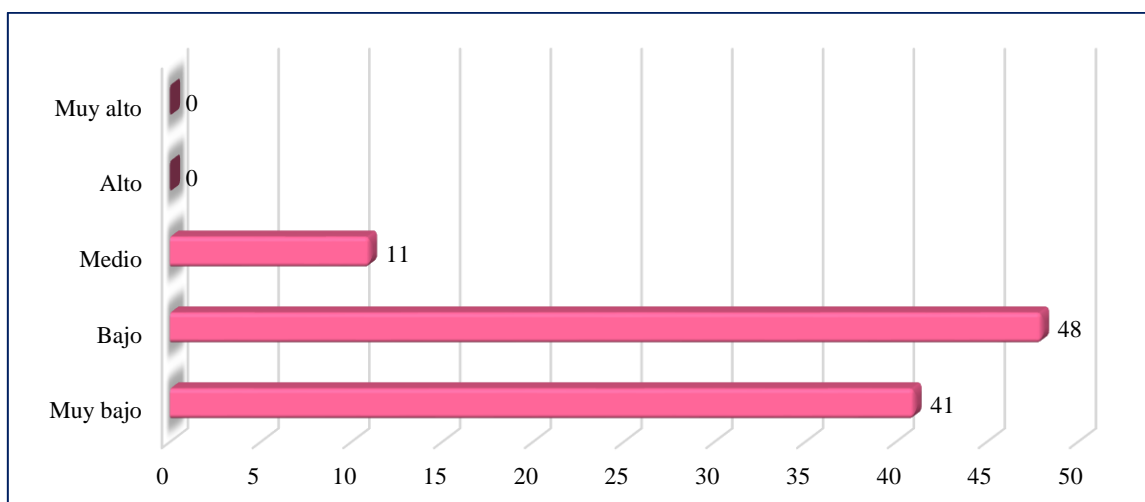


Figura 3: Nivel de estrés laboral conductual. (Fuente: Tabla 10, dimensión 3).

Finalmente, en la tabla 10 se muestra que el 57% de los docentes presentan un nivel de estrés laboral bajo en las dimensiones fisiológica, cognitiva y conductual, seguido de un 39% muy bajo y 5% medio. Determinándose que el nivel de estrés laboral es un estado de tensión física y psicológica que se produce en el momento de existir un desequilibrio entre las demandas planteadas por el trabajo, el medio laboral y los recursos de los trabajadores para hacerles frente o controlarlas.

Evidenciándose, el nivel medio o promedio de estrés laboral es bajo en 53.3 puntos con una variación de ± 10.5 y bajo grado de variabilidad 19.7%.

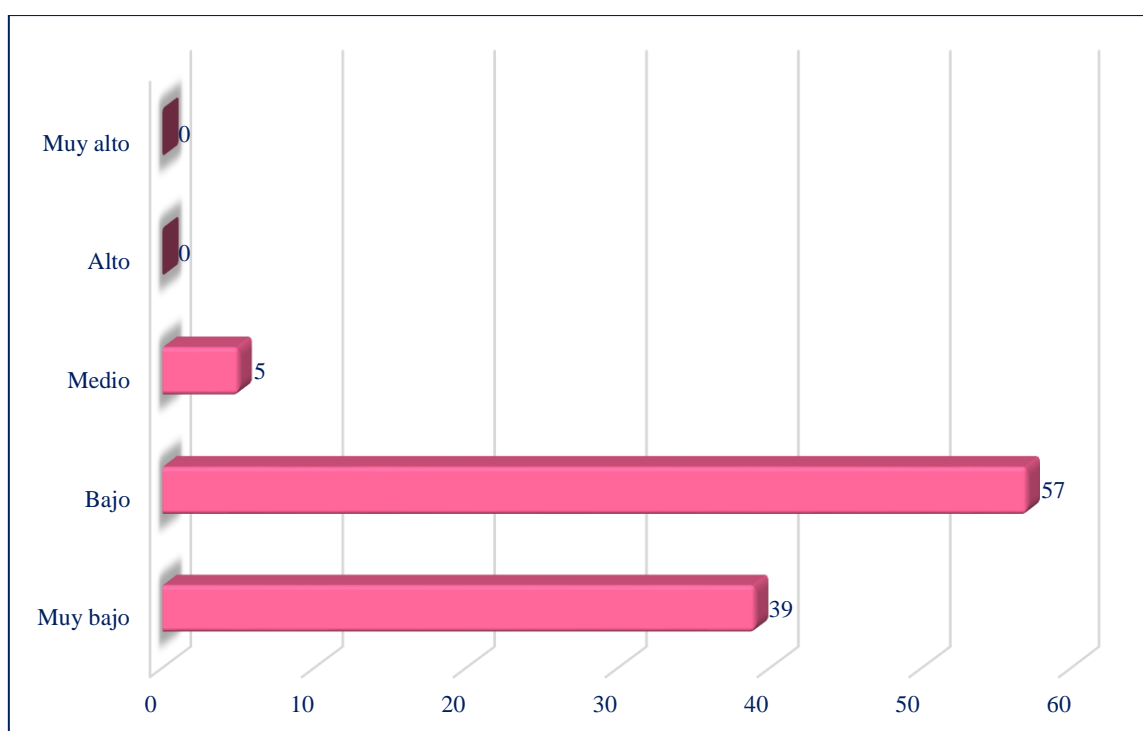


Figura 4: Nivel de estrés laboral. (Fuente: Tabla 10, Variable 1).

Tabla 11

Desempeño laboral que realiza el personal docente de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba-2018, según dimensiones.

Dimensión 1: Desempeño de la tarea			
Escala de medición		N° de docentes	Porcentaje
Muy malo	[7 - 11]	0	0
Malo	[12 - 17]	0	0
Regular	[18 - 23]	0	0
Bueno	[24 - 29]	26	59
Muy bueno	[30 - 35]	18	41
Total		44	100
Media ± Desviación Estándar = 29.6 ± 2.9		CV % = 9.8%	
Dimensión 2: Desempeño contextual			
Escala de medición		N° de docentes	Porcentaje
Muy malo	[6 - 10]	0	0
Malo	[11 - 15]	0	0
Regular	[16 - 20]	1	2
Bueno	[21 - 25]	19	43
Muy bueno	[26 - 30]	24	55
Total		44	100
Media ± Desviación Estándar = 25.8 ± 2.6		CV % = 10.1%	
Dimensión 3: Desempeño organizacional			
Escala de medición		N° de docentes	Porcentaje
Muy malo	[5 - 8]	0	0
Malo	[9 - 12]	0	0
Regular	[13 - 16]	0	0
Bueno	[17 - 20]	11	25
Muy bueno	[21 - 25]	33	75
Total		44	100
Media ± Desviación Estándar = 22.2 ± 2.1		CV % = 9.5%	
Variable 2: Desempeño Laboral			
Escala de medición		N° de docentes	Porcentaje
Muy malo	[18 - 31]	0	0
Malo	[32 - 46]	0	0
Regular	[47 - 61]	0	0
Bueno	[62 - 76]	21	48
Muy bueno	[77 - 90]	23	52
Total		44	100
Media ± Desviación Estándar = 77.5 ± 6.7		CV % = 8.6%	

Fuente: Aplicación de ficha de observación respecto al desempeño laboral, abril 2019.

Según la tabla 11, el 59% de los docentes presentan un nivel de desempeño laboral bueno en la dimensión 1: desempeño de la tarea, seguido del 41% muy bueno. Esto indica que casi siempre el 52% cuenta con la capacidad de planificación pedagógica para la elaboración de las unidades de aprendizaje, 73% ejecuta todo lo establecido en la planificación curricular, 66% cuenta con la capacidad de toma de decisiones durante el proceso de ejecución curricular, 64% cuenta con la capacidad de resolver problemas que se producen durante la realización de las labores educativas, 57% realiza su trabajo con calidad y cantidad suficiente, 39% cumple con todas las tareas asignadas por sus superiores y el 45% siempre cuenta con conocimientos técnico pedagógicos de manera solvente.

Estadísticamente, el nivel medio de desempeño laboral en la tarea es bueno en 29.6 puntos con una variación de ± 2.9 puntos y bajo grado de variabilidad 9.8%.

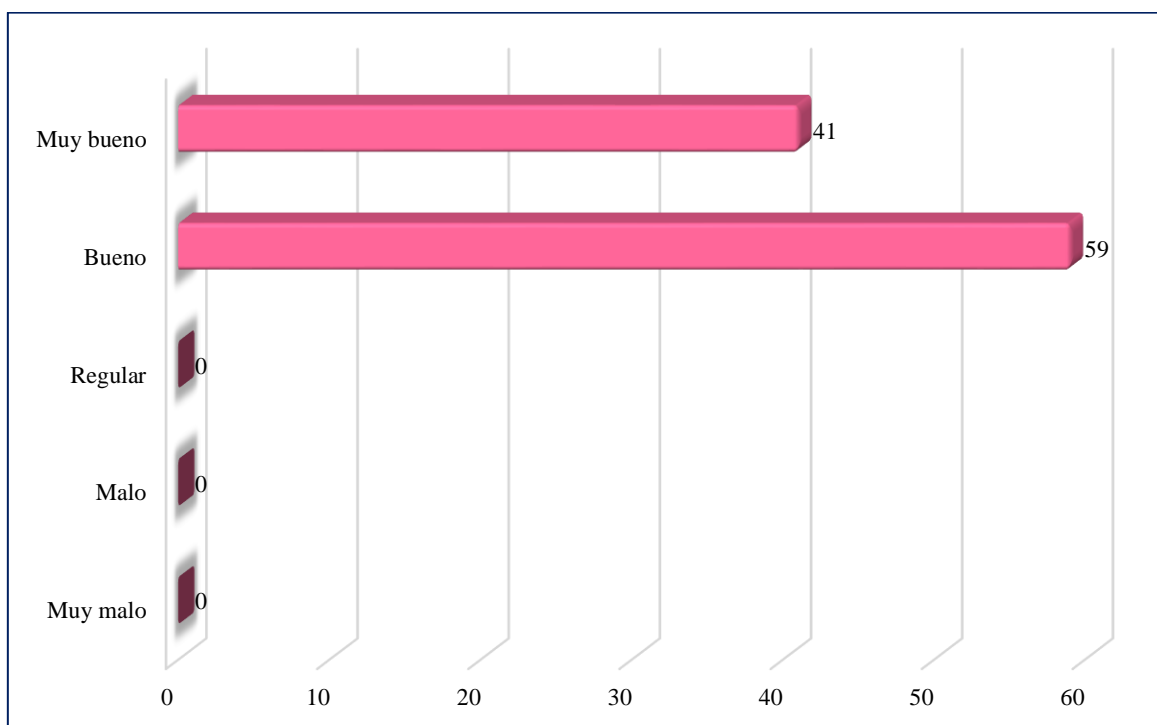


Figura 5: Nivel de desempeño laboral en la tarea. (Fuente: Tabla 11, dimensión 1).

Según la tabla 11, en la dimensión 2: desempeño contextual, el 55% de los docentes presenta un nivel de desempeño laboral muy bueno, seguido del 43% bueno y 2% regular. Indicando que el 55% siempre realizan su trabajo enfocándose en el logro de los objetivos y resultados previstos por la Institución Educativa, 61% casi siempre presenta iniciativas en el planeamiento de estrategias institucionales, 57% siempre colaboran y cooperan con sus

compañeros de trabajo cuando requieren de su ayuda, 55% casi siempre comparten sus conocimientos técnico pedagógicos o de su área con sus compañeros de trabajo, 55% siempre participan de manera activa en las comisiones de trabajo de la Institución Educativa y 55% casi siempre participan en los concursos escolares que organiza el Ministerio de Educación, el Gobierno Regional, Local y/o las organizaciones de la comunidad.

Estadísticamente, el nivel medio de desempeño laboral contextual es aproximadamente muy bueno en 25.8 puntos con una variación de ± 2.6 puntos y bajo grado de variabilidad 10.1%.

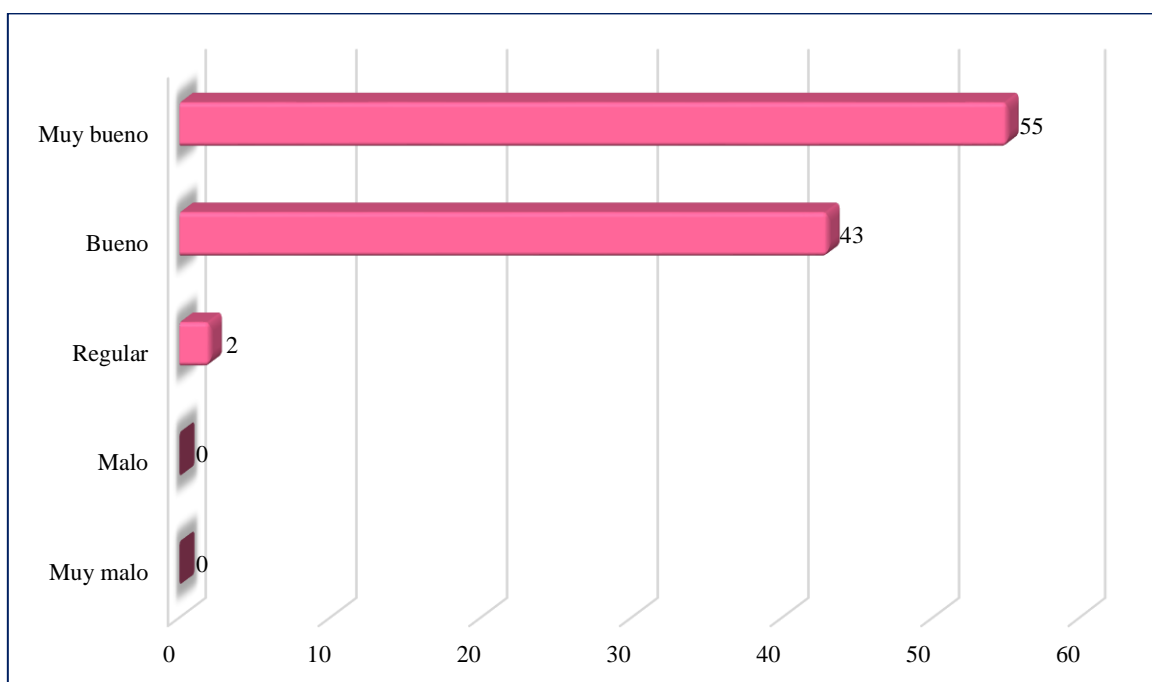


Figura 6: Nivel de desempeño laboral contextual. (Fuente: Tabla 11, dimensión 2).

Según la tabla 11, en la dimensión 3: desempeño organizacional, el 75% de los docentes presenta un nivel de desempeño laboral muy bueno, seguido del 25% bueno. Mostrando que el 59% siempre tienen un fuerte compromiso con la Institución Educativa, 52% casi siempre mantienen su rendimiento laboral de manera voluntaria, 52% casi siempre mantienen la calidad de su trabajo de manera voluntaria, el 43% casi siempre usan de manera adecuada el tiempo y los recursos materiales de la institución y el 52% siempre mantienen un ritmo eficiente en el trabajo de manera voluntaria.

Estadísticamente, el nivel medio de desempeño laboral organizacional es muy bueno en 22.2 puntos con una variación de ± 2.1 puntos y bajo grado de variabilidad 9.5%.

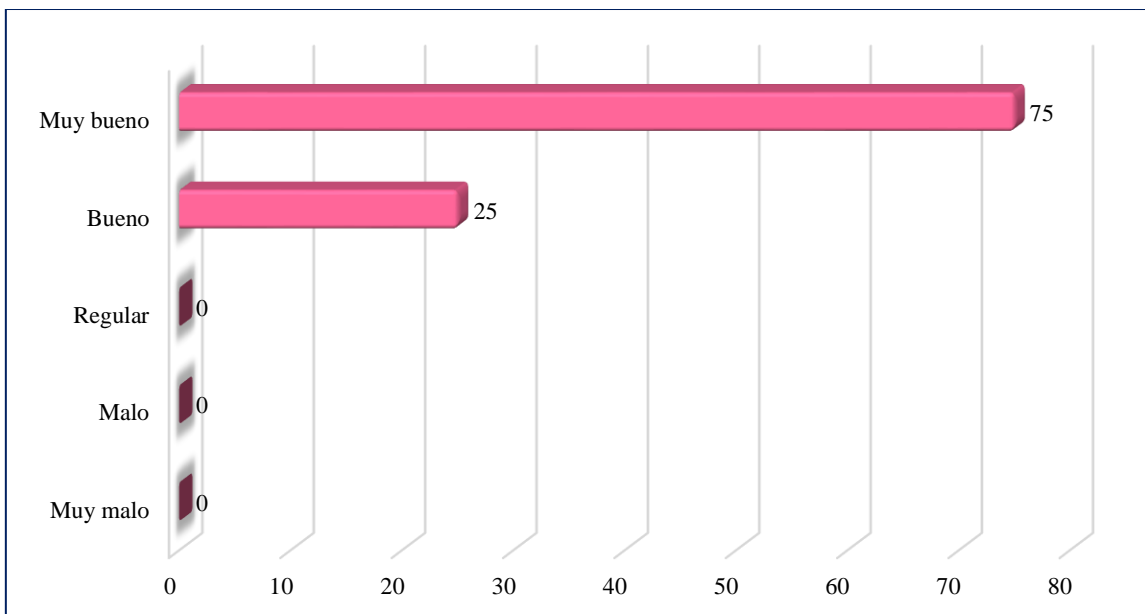


Figura 7: Nivel de desempeño laboral organizacional. (Fuente: Tabla 11, dimensión 3).

Finalmente, en la tabla 11 se aprecia que el 52% de docentes presenta un nivel de desempeño laboral en la tarea, contextual y organizacional muy bueno, seguido del 48% bueno. Describiéndose que el desempeño laboral es el rendimiento y actuación que manifiesta el docente al efectuar las funciones y tareas principales demostrando su idoneidad. Evidenciándose, el nivel medio o promedio de desempeño laboral es muy bueno en 77.5 puntos con una variación de ± 6.7 y bajo grado de variabilidad 8.6%.

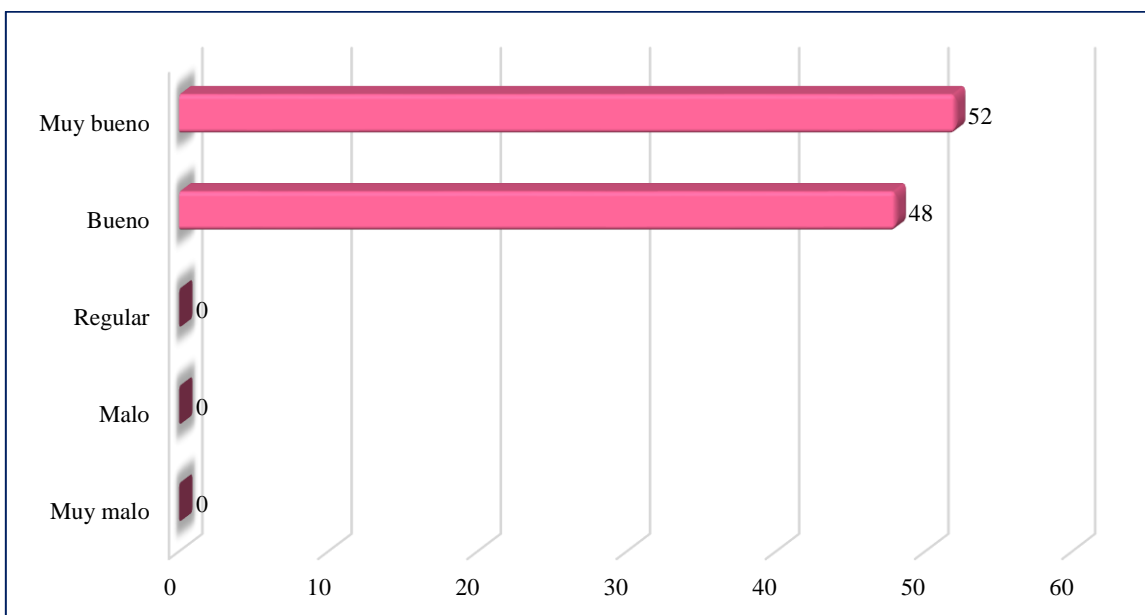


Figura 8. Nivel de desempeño laboral. (Fuente: Tabla 11, variable 2).

Tabla 12

Relación que entre el estrés laboral y las dimensiones del desempeño laboral que presenta el personal docente de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba-2018

Hipótesis	Coefficiente de Correlación	Valor t calculado	Valor t tabulado	Nivel de significancia con 42 gl	Decisión
$H_0 : \rho = 0$ $H_1 : \rho < 0$	$R = -0,6108$	-23.16	-1.682	$\alpha = 5\%$ $p = 0.000$	Rechaza H_0

Diseño	Coefficiente de correlación (R)	Coefficiente de determinación (R ²)	Valor de p
X – Y1	-0.5123	0.2625	0.000
X – Y2	-0.4897	0.2398	0.000
X – Y3	-0.6286	0.3951	0.000
X - Y	-0.6108	0.3731	0.000

Fuente: Tabla estadística y valores calculados por el investigador.

Y1: Desempeño de la tarea.

Y2: Desempeño contextual.

Y3: Desempeño organizacional.

Y: Desempeño laboral

X: Estrés Laboral.

En la tabla 12, se aprecia que el coeficiente de correlación de Pearson obtuvo un valor calculado de $t_c = -23.16$ y un valor tabular de $t_\alpha = -1.682$ (obtenido de la tabla de probabilidad de la distribución t – Student con 42 grados de libertad y 5% de significancia), observándose que el valor calculado es mayor que el tabular derecho, el cual permite que la hipótesis nula se ubique dentro de la región de rechazo. También lo indica el valor de $(p=0.000) p<5\%$.

Por consiguiente, con una confianza del 95% se acepta que, existe relación negativa media entre el estrés y el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, de la ciudad de Moyobamba durante el año 2018.

Asimismo se explica que el nivel de coeficiente de correlación entre el estrés y desempeño laboral es negativa media $\gamma = -0.6108$ siendo explicada el desempeño laboral sólo por el 37.31% de variación de los puntajes del estrés laboral, evidenciándose con el valor de $p (p=0.000)$ que es menor al 5%.

Finalmente se observa un coeficiente de correlación negativa media entre los puntajes del estrés laboral con las dimensiones desempeño de la tarea ($\gamma = -0.5123$) y con el desempeño contextual ($\gamma = -0.4897$). Así también observamos que el estrés laboral tiene una relación negativa considerable ($\gamma = -0.6286$) con el desempeño organizacional.

3.2 Discusión

Habiendo realizado las pruebas estadísticas de los datos recopilados, se ha encontrado que el nivel de estrés laboral en la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, en la dimensión: Fisiológico es medio 18%, bajo en un 64% y muy bajo 18%; en la dimensión: Cognitivo se ha encontrado que el 7% de los docentes tiene un nivel de estrés medio, 73% bajo y 20% muy bajo; en la dimensión: Conductual se ha encontrado que el 11% de los docentes tienen un nivel de estrés medio, 48% bajo y 41% muy bajo. En resumen, el nivel de estrés laboral en la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle es medio sólo en un 5% (2), bajo en un 57% (25) y muy bajo en un 39% (17).

Por otro lado, los resultados del desempeño laboral en la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, en la dimensión: Desempeño de la tarea se aprecia que el 59% de los docentes presentan un desempeño laboral en nivel bueno y 41% muy bueno; en la dimensión: Desempeño contextual se aprecia que el 55% de los docentes, presentan desempeño laboral en nivel muy bueno, 43% bueno y 2% regular; en la dimensión: Desempeño organizacional, se observa que el 75% presentan desempeño laboral muy bueno y 25% bueno. En resumen, el 52% (23) de los docentes presentan un nivel de desempeño laboral muy bueno y el 48% (21) un nivel bueno.

Al realizar la verificación de la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral se aprecia que el coeficiente de correlación de Pearson obtuvo un valor calculado de calculado de $t_c = -23.16$ y un valor tabular de $t_\alpha = -1.682$ (obtenido de la tabla de probabilidad de la distribución t – Student con 42 grados de libertad y 5% de significancia), observándose que el valor calculado es mayor que el tabular derecho, el cual permite que la hipótesis nula se ubique dentro de la región de rechazo. También lo indica el valor de ($p=0.000$) $p<5\%$.

Por consiguiente, con una confianza del 95% se acepta que, existe relación negativa media entre el estrés y el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa Jesús

Alberto Miranda Calle, de la ciudad de Moyobamba durante el año 2018. Asimismo se explica que el nivel de coeficiente de correlación entre el estrés y desempeño laboral es negativa media $\gamma = -0.6108$ siendo explicada el desempeño laboral sólo por el 37.31% de variación de los puntajes del estrés laboral, evidenciándose con el valor de p ($p=0.000$) que es menor al 5%.

Este resultado es semejante al obtenido por López (2014, p. 8) quien en su investigación titulada “Identificación de los factores que contribuyen al estrés laboral en los maestros de escuela superior del departamento de educación y su impacto en el desempeño de sus funciones docentes”, encontró que no hay relación inversa significativa entre los factores del desempeño, mientras que el nivel relacional de algunos de las dimensiones del estrés laboral y el desempeño docente es directo, siendo el grado de moderada a poco.

Así mismo Chávez (2016, p. 9), en su tesis “Influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes del centro educativo particular la inmaculada de Trujillo – Perú 2015”, menciona que el estrés laboral influye en el desempeño de los docentes en un nivel medio, por lo cual recomiendan que los directivos de la institución deben promover acciones de prevención y manejo del estrés laboral que permitan mejorar las condiciones laborales y se pueda lograr un apropiado desempeño docente.

También los resultados coinciden con Paipay (2017, p. 11) quien en su tesis “Estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la UNFV” encontró que no existe relación significativa entre ambas variables.

Los resultados y antecedentes demuestran que la relación entre las variables estrés laboral y desempeño laboral es inversa media, lo cual muestra que si bien en muchas instituciones u organizaciones los niveles de estrés son elevados o regulares, el desempeño laboral no depende directamente del estrés debido a que existen otras variables, como la motivación, las metas personales, las responsabilidades, la preparación, las remuneraciones, entre otras, que permiten un buen nivel de desempeño laboral.

CONCLUSIONES

1. El nivel de estrés laboral que presenta el personal docente de la institución educativa Jesús Alberto Miranda Calle, en el año 2018, es bajo. Así también es bajo en sus dimensiones Fisiológico, Cognitivo y Conductual.
2. El desempeño laboral que presenta el personal docente de la institución educativa Jesús Alberto Miranda Calle, en el año 2018 es muy bueno. Así también en sus dimensiones Desempeño contextual y Desempeño organizacional. En cambio, en la dimensión Desempeño de la tarea el nivel es bueno.
3. La relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, de la ciudad de Moyobamba durante el año 2018, es negativa media $\gamma = -0.6108$ siendo explicada el desempeño laboral sólo por el 37.31% de variación de los puntajes del estrés laboral, evidenciándose con el valor de p ($p=0.000$) que es menor al 5%.

RECOMENDACIONES

- 1. Al director de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle,** establecer los mecanismos de gestión educativa para prevenir situaciones que generan estrés laboral entre los docentes, a fin de contar con las condiciones psicológicas, físicas y conductuales para un buen desempeño laboral.
- 2. A los docentes de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle,** continuar evidenciando buen nivel de desempeño laboral, ya que aún a pesar de los niveles regulares de estrés, han demostrado profesionalismo al presentar altos niveles de desempeño en la tarea que realizan; sin embargo, se recomienda realizar acciones de distensión para prevenir el aumento de los niveles de estrés.
- 3. A los investigadores en educación,** aliento a seguir explorando en este tema a fin de conocer con mayor certeza cómo se da la relación entre las dos variables, para ello será pertinente realizar la aplicación de los instrumentos en el mismo año en el que se plantea el proyecto de investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bar, G. (1999). *Perfil y competencias del docente en el contexto institucional educativo*. Lima, Perú.
- Balcázar, J. (2014). *Influencia del estrés laboral en el desempeño académico del docente de educación secundaria*.
- Cooper, C. L., Kirkcaldy, B. D., y Brown, J., (1994). *A model of job stress and physical health; the role of individual differences*. *Personality and Individual Differences*, 16, 653-655.
- Chiang, M.; et. al. (2010). *Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad*. *Panorama socioeconómico*, 28, nº 40, 2010, pp: 92-103.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta Edición Santa Fé de Bogota: Editorial McGraw-Hill.
- Ducci, M. (1997). *El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional*, OIT.
- Fernández, J. (2008). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia*. PUCP. Lima.
- Fierro, A. (1983). *Personalidad, sistema de conductas*. México: Trillas.
- Galán, S. (2012). *Estrés y salud: investigación básica y aplicada*. Biblioteca UPCH – Recursos Electrónicos. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. Edit. México: McGraw Hill.
- Kyriacou, C. (2003). *Antiestrés para profesores*. Barcelona: Octaedro.

- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Stress, appraisal and coping / Estrés y procesos cognitivos*. Nueva York / Barcelona: Springer/Martínez Roca.
- Lazarus, R. (2000). *Estrés y emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud*. España: Bilbao.
- López, L.; Campos, J. (2002). *Evaluación de factores presentes en el estrés laboral*. Revista Psicológica XI. Universidad de Chile. Chile, Santiago de Chile
- López, Z. (2014). *Identificación de los factores que contribuyen al estrés laboral en los maestros de escuela superior del departamento de educación y su impacto en el desempeño de sus funciones docentes en un estudio mixto de exploración en secuencia de fases*. [Tesis de doctorado]. Universidad Metropolitana, Escuela de Educación, San Juan, Puerto Rico.
- Maslach, C.; Jackson, S.; Leiter, M. (1986). *The Maslach Burnout Inventory (MBI)*. Prensa Especializada en Psicología; 3era edición.
- Mintz, J. (2007). *Psychodynamic perspectives on teacher stress*. Psychodynamic Practice, 13(2), 153-166.
- Murphy, K. R. (1990). *Job performance and productivity*. En K. R. Murphy y F. E. Saal (Eds). *Psychology in Organizations: Integrating science and practice* (pp. 157-176). Hillsdale, N.J.: Erlbaum.
- Novoa, S. (2016). *Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico*. Piura: Universidad de Piura.
- Pelechano, V. (1991). *Familia, stress y enfermedad. Análisis y modificación de conducta*.
- Ponce, Z. (2005). *El Desempeño Profesional Pedagógico del Tutor del Docente en Formación en la Escuela Primaria como Microuniversidad*. [Tesis]. Instituto Superior Pedagógico "Juan Marinello". Matanzas.

- Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Salgado, J. (2011). *Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas*.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Quinta edición. Lima – Perú: Editorial Mantaro.
- Seyle, H. (1976). *The stress of life*. New York: Mc Graw Hill.
- Travers, Ch. y Cooper, C. (1997). *El estrés de los profesores: La presión en la actividad docente*. Barcelona: Paidós.
- Useche, M. (2008). *Factores de personalidad relacionados con el Síndrome de Burnout a partir de los tipos de personalidad A, B y C*. Colombia: Universidad Javeriana.
- Vargas, F. (2000). *De las virtudes laborales a las competencias claves: Un nuevo concepto para antiguas demandas*. Boletín CINTEFOR. Agosto, Diciembre.
- Villa, A. y Poblete, M. (2007). *Aprendizaje basado en competencias. Una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas*. España: Mensajero. Bilbao.

Webgrafía

- Alcalde, J. (2010). *Estrés laboral – Informe técnico sobre estrés en el lugar de trabajo*. Plan Integral de Salud Mental de Andalucía. Ministerio de Sanidad y Política Social. Recuperado de http://www.juntadeandalucia.es/salud/export/sites/csalud/galerias/documentos/c_3_c_1_vida_sana/promocion_salud_lugar_trabajo/estres_laboral_informe_pslt.pdf

- Betoret, F. (2009). *Self-efficacy, school resources, job stressors and burnout among Spanish primary and secondary school teachers: a structural equation approach*. *Educational Psychology*, 29(1), 45-68. doi: 10.1080/01443410802459234
- Carrasco, C. (2001). *Estrés Laboral*. Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo. Recuperado de http://www.dt.gob.cl/1601/articles-86559_recurso_1.pdf
- Celis, S. (2017). *Estrés Laboral: Un factor que influye en el bienestar de los trabajadores y en la productividad empresarial*. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá Colombia. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16733/CelisOsorioSolMaria2017.pdf?sequence=3>
- Chávez, R. (2016). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes del centro educativo particular la inmaculada de Trujillo – Perú 2015*. [Tesis]. Universidad Nacional de Trujillo. Escuela de Posgrado. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/7815/Tesis%20Maestr%C3%A1%20DaX%20-%20Roc%C3%Ado%20del%20Pilar%20Ch%C3%A1vez%20Qui%C3%B1ones.pdf?sequence=1>
- García, J.; Gelpi, J.; Cano, A.; y Romero, C. (2009). *Cómo combatir el estrés laboral*. Manual Inermutuamur. Plan de Investigación del estrés laboral. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Antonio_Cano-Vindel/publication/230577125_Como_combatir_el_estres_laboral/links/0fcfd50191646b73dc000000/Como-combatir-el-estres-laboral.pdf
- García, R. (2010). *Orientaciones teóricas sobre el estrés*. En Psikipedia. Recuperado de <https://psikipedia.com/libro/psicopatologia-2/2287-orientaciones-teoricas-sobre-el-estres>
- González, M. (2014). *Estrés y Desempeño Laboral*. [Tesis]. Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>

Herruzo, J. y Moriana, J. (2014). *Estrés y burnout en profesores*. Revista Internacional de Psicología Clínica y de Salud. Recuperado de http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-126.pdf

Konapske, R y Metteson, M. (2014). *El estrés y sus afectaciones en los procesos de salud*. Recuperado de http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/4153727/612672646.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3AyExpires=1497352974&Signature=131cip5bArrgWXQrz6wkhHTYq%2Fg%3Dyresponse-contentdisposition=inline%3B%20filename%3DOrganizational_behavior_and_manage

Leka, S. et. al. (2004). *La organización del trabajo el estrés: Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Serie Protección de la salud de los trabajadores. OMS. Recuperado de http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es.

Ministerio de Educación – MINEDU. (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima – Perú. 2014. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

OIT. (2015). *Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_473270.pdf

Paipay, M. (2017). *Estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la UNFV*. [Tesis]. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8602/Paipay\CMS.pdf?sequence=1>

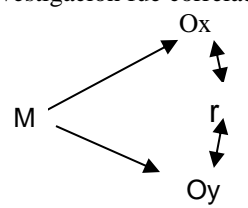
Paniagua, G. (2016). *Estrés laboral y calidad de vida asociada con la salud en los empleados de una institución superior de El Salvador*. Revista ciencia, cultura y sociedad, vol.3 N°1, 2016, pp.45-58. <http://lamjol.info/index.php/CCS/rt/prINTERfriendly/2961/0>

- Real Academia Española (2010). *Diccionario de Significados*. Recuperado de <http://dle.rae.es/?w=diccionario>
- Robalino, M. (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente: un estudio comparado entre 50 países de América y Europa*. UNESCO. Oficina Regional de Educación. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001529/152934s.pdf>
- Rodríguez, R. y De Rivas, S. (2011). *Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención*. Universidad autónoma de Madrid. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Skaalvik, E. y Sidsel, S. (2015). *Job Satisfaction, Stress and Coping Strategies in the Teaching Profession—What Do Teachers Say?* *International Education Studies*, 8(3), 181-192. doi:10.5539/ies.v8n3p181 Recuperado de: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1060892.pdf>
- Slipak, O. (1996). *Estrés laboral*. En revista Estreslaboral.info. Recuperado de <http://www.estreslaboral.info/tipos-de-estres-laboral.html>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

TÍTULO	El estrés y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba, 2018.					
PROBLEMA GENERAL	¿Qué relación existe entre el estrés y el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba, 2018?					
HIPÓTESIS	Existe relación negativa significativa entre el estrés y el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba, 2018.					
OBJETIVO GENERAL	Determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba, 2018.					
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> - Determinar el nivel de estrés laboral del personal docente de la institución educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba, 2018, en sus dimensiones: fisiológico, cognitivo y conductual. - Describir el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba, 2018, en sus dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional. - Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño de la tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional del personal docente de la institución educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba, 2018. 					
DISEÑO DEL ESTUDIO	<p>El diseño de la investigación fue correlacional de corte transversal, con el siguiente esquema (Hernández, 2014):</p> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;">  <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr><td>Ox – Oy1</td></tr> <tr><td>Ox – Oy2</td></tr> <tr><td>Ox – Oy3</td></tr> <tr><td>Ox – Oy</td></tr> <tr><td> </td></tr> </table> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-left: 20px;"> <p>Donde:</p> <p>M = Muestra de docentes de la institución educativa Jesús Alberto Miranda Calle de Moyobamba, 2018.</p> <p>O_x = Variable 1: Estrés laboral</p> <p>O_y = Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>r = Relación de las variables de estudio</p> </div> </div>	Ox – Oy1	Ox – Oy2	Ox – Oy3	Ox – Oy	
Ox – Oy1						
Ox – Oy2						
Ox – Oy3						
Ox – Oy						
POBLACIÓN Y MUESTRA	La Población del estudio estuvo conformada por 44 docentes de la institución educativa Jesús Alberto Miranda Calle de Moyobamba, 2018. El tamaño de la muestra fue la misma de la población, es decir se estableció mediante la técnica de muestreo no probabilístico por criterio del investigador, quedando una muestra poblacional, de 44 docentes.					
VARIABLES DE ESTUDIO	V1: Estrés laboral. V2: Desempeño laboral.					
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN	La técnica: encuesta y la observación. Instrumentos: Cuestionario y Ficha de Observación.					

Anexo 2

Instrumentos para la recolección de datos

CUESTIONARIO PARA LA MEDICIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

Instrucciones:

A continuación, se presenta una lista de ítems acerca del estrés laboral, le pedimos contestar con total sinceridad ya que el cuestionario es totalmente anónimo.

Condición Laboral del Docente: **Nombrado (.....) Contratado (.....)**

Ítems	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Fisiológico					
1. ¿Con qué frecuencia siente molestias gastrointestinales (estreñimiento, diarrea, gastritis, náuseas) cuando está en el trabajo?					
2. ¿Con qué frecuencia siente aceleración del ritmo cardíaco cuando está en el trabajo?					
3. ¿Con qué frecuencia siente temblor de los brazos y piernas cuando está en el trabajo?					
4. ¿Con qué frecuencia siente sudoración de manos y pies cuando está en el trabajo?					
5. ¿Con qué frecuencia siente cansancio muscular cuando está en el trabajo?					
6. ¿Con qué frecuencia siente palpitaciones en los párpados cuando está en el trabajo?					
7. ¿Con qué frecuencia siente picazón en la piel cuando está en el trabajo?					
8. ¿Con qué frecuencia siente necesidad de orinar a cada rato cuando está en el trabajo?					
9. ¿Con qué frecuencia siente un nudo en la garganta cuando está en el trabajo?					
10. ¿Con qué frecuencia siente dolores de espalda cuando está en el trabajo?					
11. ¿Con qué frecuencia siente dolores de cabeza cuando está en el trabajo?					
12. ¿Con qué frecuencia siente mareos cuando está en el trabajo?					
13. ¿Con qué frecuencia siente deseos de dormir cuando está en el trabajo?					
Cognitivo					
14. ¿Con qué frecuencia tiene dificultad para leer y entender, cuando está trabajando?					
15. ¿Con qué frecuencia tiene dificultad para recordar datos, cuando está enseñando?					
16. ¿Con qué frecuencia tiene dificultad para concentrarse, cuando está enseñando?					
17. ¿Con qué frecuencia tiene ideas negativas, cuando está trabajando?					
18. ¿Con qué frecuencia disminuye su creatividad para solucionar problemas en el trabajo?					
Conductual					
19. ¿Con qué frecuencia siente necesidad de comer a cada rato, en el trabajo?					
20. ¿Con qué frecuencia se muerde las uñas en el trabajo?					
21. ¿Con qué frecuencia siente angustia, molestia o irritabilidad en el trabajo?					
22. ¿Con qué frecuencia reacciona en forma agresiva con sus alumnos o compañeros de trabajo?					
23. ¿Con qué frecuencia siente tristeza y desesperación en el trabajo?					
24. ¿Con qué frecuencia siente frustración en el trabajo?					
25. ¿Con qué frecuencia siente deseos de llorar en el trabajo?					
26. ¿Con qué frecuencia se ausenta de su trabajo?					
27. ¿Con qué frecuencia consume medicamentos tranquilizantes para ir al trabajo o durante la jornada?					

Fuente: Basado en los estudios de Carrasco (2001).

FICHA DE OBSERVACIÓN PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Nunca: N Casi Nunca: CN A veces: A Casi Siempre: CS Siempre: S

Condición Laboral del Docente: **Nombrado (.....) Contratado (.....)**

ITEMS	N	C N	A	C S	S
Desempeño de la tarea					
1. El docente cuenta con la capacidad de planificación pedagógica, para la elaboración de las unidades de aprendizaje en cada periodo.					
2. El docente ejecuta todo lo establecido en la planificación curricular.					
3. El docente cuenta con la capacidad de toma de decisiones durante el proceso de ejecución curricular.					
4. El docente cuenta con la capacidad de resolver los problemas que se producen durante la realización de sus labores educativas.					
5. El docente cuenta con conocimientos técnico pedagógicos y de su área, de manera solvente.					
6. El docente realiza su trabajo con la calidad y cantidad suficiente.					
7. El docente cumple con todas las tareas asignadas por sus jefes superiores inmediatos.					
Desempeño contextual					
8. El docente realiza su trabajo enfocándose en el logro de los objetivos y resultados previstos por la institución educativa.					
9. El docente presenta iniciativas en el planeamiento de estrategias institucionales.					
10. El docente colabora y coopera con sus compañeros de trabajo cuando requieren de su ayuda. (aspecto social)					
11. El docente comparte sus conocimientos técnico pedagógicos o de su área con sus compañeros de trabajo.					
12. El docente participa de manera activa en las comisiones de trabajo de la institución educativa.					
13. El docente participa en los concursos escolares que organiza el Ministerio de Educación, el Gobierno Regional, Local y/o las organizaciones de la comunidad.					
Desempeño Organizacional					
14. El docente tiene un fuerte compromiso con la institución educativa.					
15. El docente mantiene su rendimiento laboral de manera voluntaria.					
16. El docente mantiene la calidad de su trabajo de manera voluntaria.					
17. El docente usa de manera adecuada el tiempo y los recursos materiales de la institución.					
18. El docente mantiene un ritmo eficiente en el trabajo de manera voluntaria.					

Fuente: Basado la investigación de Salgado (2011).

Anexo 3

Validación de los instrumentos por juicio de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado académico	Autor del Instrumento
FLORES CRUZ CARLOS ALBERTO	Universidad Nacional de San Martín	Maestría	Ing. Luzvenia Marianella Lavado Enriquez
TÍTULO: CUESTIONARIO PARA LA MEDICIÓN DEL ESTRÉS LABORAL			

INSTRUCCIONES: Lea cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Juicio crítico según corresponda.

Alternativas:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las dimensiones e indicadores.					X
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos.					X
COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones.				X	
METODOLOGIA	El diseño responde al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				X	
Subtotal					24	20
Total					44	

III. **OPINION DE APLICACIÓN:** Este instrumento está listo para aplicarse dado que muestra coherencia y tiene pertinencia entre la misma.

IV. **PUNTAJE DE EVALUACIÓN:** 44.....

Rioja, 01 de abril del 2019.


 M. Sc. Carlos Alberto Flores Cruz
 Reg. 2316884870

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado académico	Autor del Instrumento
GARCIA SANCHEZ PERCY	FEH-R-LNSM	M.Sc.	Ing. Luzvenia Marianella Lavado Enriquez
TITULO: CUESTIONARIO PARA LA MEDICIÓN DEL ESTRÉS LABORAL			

INSTRUCCIONES: Lea cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Juicio crítico según corresponda.

Alternativas:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las dimensiones e indicadores.				X	
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos.					X
COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones.					X
METODOLOGIA	El diseño responde al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				X	
Subtotal					8	40
Total		48				

III. **OPINION DE APLICACIÓN:** Este instrumento está listo para aplicarse dado que muestra coherencia y tiene pertinencia entre la misma.

IV. **PUNTAJE DE EVALUACIÓN:**48.....

Rioja, 01 de abril del 2019.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TUNAPOTO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
COMITÉ DE COOPERACIÓN TÉCNICA NACIONAL E INTERNACIONAL

M. Sc. PERCY GARCÍA SÁNCHEZ
PRESIDENTE

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado académico	Autor del Instrumento
Mera Naval Hugo Jaime	Universidad Nacional de San Martín	Doctor	Ing. Luzvenia Marianella Lavado Enriquez
TÍTULO: CUESTIONARIO PARA LA MEDICIÓN DEL ESTRÉS LABORAL			

INSTRUCCIONES: Lea cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Juicio crítico según corresponda.

Alternativas:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las dimensiones e indicadores.					X
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos.				X	
COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones.				X	
METODOLOGIA	El diseño responde al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
Subtotal					20	25
Total					45	

III. **OPINION DE APLICACIÓN:** Este instrumento está listo para aplicarse dado que muestra coherencia y tiene pertinencia entre la misma.

IV. **PUNTAJE DE EVALUACIÓN:** 45

Rioja, 01 de abril del 2019.


 MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 Dirección Regional de Educación
 Dr. Hugo Jaime Mera Naval
 Administración de la Educación
 CPP: 2201051153

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado académico	Autor del Instrumento
<i>Hera Naval Hugo Jaime</i>	<i>Universidad Nacional de San Martín</i>	<i>Doctor</i>	Ing. Luzvenia Marianella Lavado Enriquez
TITULO: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL			

INSTRUCCIONES: Lea cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Juicio crítico según corresponda.

Alternativas:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las dimensiones e indicadores.				X	
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos.				X	
COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones.				X	
METODOLOGIA	El diseño responde al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				X	
Subtotal					20	25
Total					45	

III. **OPINION DE APLICACIÓN:** Este instrumento está listo para aplicarse dado que muestra coherencia y tiene pertinencia entre la misma.

IV. **PUNTAJE DE EVALUACIÓN:** ...⁴⁵.....

Rioja, 01 de abril del 2019.


 MINISTERIO DE EDUCACION
 Dirección Regional de Educación
 Dr. Hugo Jaime Mera Naval
 Administración de la Educación
 C.P.P. 200100113

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado académico	Autor del Instrumento
García Sánchez Percy	Universidad Nacional de San Martín	M.S.C	Ing. Luzvenia Marianella Lavado Enriquez
TÍTULO: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL			

INSTRUCCIONES: Lea cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Juicio crítico según corresponda.

Alternativas:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las dimensiones e indicadores.					X
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos.					X
COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones.					X
METODOLOGIA	El diseño responde al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
Subtotal					12	35
Total					47	

III. **OPINION DE APLICACIÓN:** Este instrumento está listo para aplicarse dado que muestra coherencia y tiene pertinencia entre la misma.

IV. **PUNTAJE DE EVALUACIÓN:**47.....

Rioja, 01 de abril del 2019.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TILAPOTO
FACULTAD DE EDUCACION Y HUMANIDADES
COMISION DE COOPERACION TECNICA NACIONAL E INTERNACIONAL

M. Sc. PERCY GARCIA SANCHEZ
PRESIDENTE

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado académico	Autor del Instrumento
FLORES CRUZ CRAUZ ALBERTO	Universidad Nacional de San Martín	Maestría	Ing. Luzvenia Marianella Lavado Enriquez
TITULO: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL			

INSTRUCCIONES: Lea cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Juicio crítico según corresponda.

Alternativas:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las dimensiones e indicadores.					X
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos.					X
COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones.				X	
METODOLOGIA	El diseño responde al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				X	
Subtotal					28	15
Total					43	

III. **OPINION DE APLICACIÓN:** Este instrumento está listo para aplicarse dado que muestra coherencia y tiene pertinencia entre la misma.

IV. **PUNTAJE DE EVALUACIÓN:** ...4.3.....

Rioja, 01 de abril del 2019.


 M. Sc. Carlos Alberto Flores Cruz
 Reg. 2316804870

Anexo 4

Análisis de confiabilidad del instrumento de medición “Estrés Laboral”

Nº de docentes	Ítems									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	1	3	1	1	2	3	1	3
3	2	1	3	2	3	3	1	4	1	1
4	3	1	3	1	1	1	3	3	1	3
5	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1
6	4	3	3	3	3	2	5	3	3	3
7	4	1	3	1	3	1	5	3	1	3
8	4	1	1	3	3	1	3	3	1	5
9	4	1	1	1	3	1	5	3	1	3
10	4	3	3	4	3	1	5	3	1	3
S	1.2	0.8	1.0	1.1	1.0	0.6	1.6	0.7	0.8	1.2
S ²	1.5	0.6	1.0	1.2	1.0	0.4	2.6	0.6	0.6	1.4

Nº de docentes	Ítems									
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1
2	3	1	3	1	2	2	1	1	1	2
3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1
4	3	1	1	2	3	2	2	2	1	3
5	1	1	3	2	2	1	2	2	3	3
6	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2
7	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2
8	3	1	3	2	2	2	2	2	3	1
9	2	3	4	1	3	3	1	3	1	1
10	3	1	3	5	1	3	1	1	2	1

S	0.9	0.9	1.1	1.2	0.7	0.7	0.6	0.7	0.9	0.8
S2	0.8	0.8	1.2	1.4	0.5	0.6	0.4	0.5	0.9	0.6

Nº de docentes	Ítems							
	21	22	23	24	25	26	27	Total
1	3	1	3	1	2	3	1	37
2	3	1	3	3	2	3	1	51
3	3	1	3	1	3	1	3	50
4	1	1	3	3	1	3	1	53
5	1	1	3	3	1	3	1	47
6	3	3	2	3	3	2	3	77
7	1	1	3	1	2	3	1	64
8	1	2	3	1	2	3	1	59
9	1	1	2	2	1	1	1	54
10	2	2	1	2	1	2	1	62
S	0.9	0.7	0.7	0.9	0.7	0.8	0.8	106.24
S2	0.9	0.4	0.4	0.8	0.6	0.6	0.6	23

Para el análisis de confiabilidad se ha utilizado el método de la incorrelación de los ítems, utilizando la fórmula de correlación propuesta por Cronbach, cuyo coeficiente se conoce bajo el nombre de coeficiente de alfa (Brown, 1980, p.105):

$$r = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

$$r = 0,8136$$

Donde:

S_i : desviación estándar poblacional de los ítems.

S_i^2 : varianza poblacional de los ítems.

n : Número de docentes que participaron en la observación.

El instrumento de medición elaborado por la investigadora ha sido sometido al estudio del coeficiente de la consistencia interna de los ítems, a través del método de intercorrelación de los reactivos, cuando éstos no son valorados dicotómicamente.

Con un nivel de probabilidad del 95%, el grado de consistencia interna existente entre los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a 10 docentes es de 0,8136, el cual es superior al parámetro establecido de +0,70 (sugerido en el manual de evaluación como el coeficiente mínimo aceptable para garantizar la efectividad de cualquier tipo de estimación sobre confiabilidad). Significando que el grado de consistencia interna existente entre los resultados obtenidos por los docentes de una muestra piloto, es altamente confiable en un 81,36%. Entonces se puede inferir que el instrumento de medición elaborado está apto a ser aplicados al grupo de docentes involucrados en la investigación, durante el año 2018 en la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle de la ciudad de Moyobamba.

Análisis de confiabilidad del instrumento de medición “Desempeño Laboral”

Nº de docentes	Ítems									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4
2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5
5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5
6	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5
7	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5
8	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5
10	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
S	0.5	0.4	0.3	0.4	0.5	0.6	0.7	0.5	0.5	0.5
S ²	0.3	0.2	0.1	0.2	0.2	0.4	0.4	0.2	0.3	0.2

N° de docentes	Ítems								
	11	12	13	14	15	16	17	18	Total
1	4	4	4	4	5	5	4	5	76
2	4	4	4	4	4	4	3	4	69
3	5	5	4	5	5	5	5	5	80
4	5	5	5	5	5	5	5	5	82
5	5	5	3	4	5	5	4	5	77
6	5	5	5	4	4	4	3	4	76
7	4	5	4	4	4	4	3	4	71
8	5	4	3	4	4	3	4	4	69
9	5	5	4	5	4	4	4	4	75
10	5	5	5	4	4	4	4	5	82
S	0.5	0.5	0.7	0.5	0.5	0.6	0.7	0.5	21.2
S2	0.2	0.2	0.5	0.2	0.2	0.4	0.5	0.3	5.11

Para el análisis de confiabilidad se ha utilizado el método de la incorrelación de los ítems, utilizando la fórmula de correlación propuesta por Cronbach, cuyo coeficiente se conoce bajo el nombre de coeficiente de alfa (Brown, 1980, p.105):

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

$$r = 0,8037$$

Donde:

S_i : desviación estándar poblacional de los ítems.

S_i^2 : varianza poblacional de los ítems.

n : Número de docentes que participaron en la observación.

El instrumento de medición elaborado por la investigadora ha sido sometido al estudio del coeficiente de la consistencia interna de los ítems, a través del método de intercorrelación de los reactivos, cuando éstos no son valorados dicotómicamente.

Con un nivel de probabilidad del 95%, el grado de consistencia interna existente entre los resultados obtenidos de la ficha de observación aplicado a 10 docentes es de 0,8037, el cual es superior al parámetro establecido de +0,70 (sugerido en el manual de evaluación como el coeficiente mínimo aceptable para garantizar la efectividad de cualquier tipo de estimación sobre confiabilidad). Significando que el grado de consistencia interna existente entre los resultados obtenidos por los docentes de una muestra piloto, es altamente confiable en un 80,37%. Entonces se puede inferir que el instrumento de medición elaborado está apto a ser aplicados al grupo de docentes involucrados en la investigación, durante el año 2018 en la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle de la ciudad de Moyobamba.

Anexo 5

Tablas de datos general de la variable Estrés Laboral, según dimensiones

Unidades de análisis	D: Fisiológico	D2: Cognitivo	D3: Conductual	Estrés laboral
1	25	9	14	48
2	34	13	18	65
3	25	5	21	51
4	30	9	16	55
5	28	11	19	58
6	27	9	19	55
7	31	5	17	53
8	29	12	19	60
9	34	11	19	64
10	34	10	17	61
11	29	8	17	54
12	29	7	11	47
13	16	6	12	34
14	21	11	9	41
15	25	9	14	48
16	25	9	14	48
17	39	15	23	77
18	25	10	13	48
19	30	11	15	56
20	37	11	14	62
21	27	8	17	52
22	13	9	12	34
23	25	12	15	52
24	25	9	11	45
25	25	9	15	49
26	19	10	15	44
27	33	10	20	63
28	32	9	17	58
29	32	9	21	62
30	32	10	23	65
31	37	11	27	75
32	31	9	26	66
33	39	7	23	69
34	32	5	18	55
35	16	9	13	38
36	26	9	12	47
37	17	5	11	33
38	23	11	10	44
39	26	12	13	51
40	20	9	14	43
41	33	13	18	64
42	27	9	11	47
43	17	10	14	41
44	35	10	17	62

Fisiológico	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
1.¿Con qué frecuencia siente molestias gastrointestinales (estreñimiento, diarrea, gastritis, náuseas) cuando está en el trabajo?	9	20	13	30	10	23	10	23	2	5
2.¿Con qué frecuencia siente aceleración del ritmo cardíaco cuando está en el trabajo?	32	73	5	11	7	16	0	0	0	0
3.¿Con qué frecuencia siente temblor de los brazos y piernas cuando está en el trabajo?	23	52	10	23	11	25	0	0	0	0
4.¿Con qué frecuencia siente sudoración de manos y pies cuando está en el trabajo?	31	70	6	14	6	14	1	2	0	0
5.¿Con qué frecuencia siente cansancio muscular cuando está en el trabajo?	12	27	7	16	25	57	0	0	0	0
6.¿Con qué frecuencia siente palpitaciones en los párpados cuando está en el trabajo?	26	59	12	27	5	11	0	0	1	2
7.¿Con qué frecuencia siente picazón en la piel cuando está en el trabajo?	13	30	5	11	10	23	5	11	11	25
8.¿Con qué frecuencia siente necesidad de orinar a cada rato cuando está en el trabajo?	8	18	8	18	25	57	2	5	1	2
9.¿Con qué frecuencia siente un nudo en la garganta cuando está en el trabajo?	28	64	8	18	4	9	3	7	1	2
10.¿Con qué frecuencia siente dolores de espalda cuando está en el trabajo?	6	14	10	23	23	52	3	7	2	5
11.¿Con qué frecuencia siente dolores de cabeza cuando está en el trabajo?	15	34	9	20	18	41	2	5	0	0
12.¿Con qué frecuencia siente mareos cuando está en el trabajo?	21	48	8	18	10	23	3	7	2	5
13.¿Con qué frecuencia siente deseos de dormir cuando está en el trabajo?	8	18	8	18	25	57	3	7	0	0

Cognitivo	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
14.¿Con qué frecuencia tiene dificultad para leer y entender, cuando está trabajando?	21	48	12	27	10	23	0	0	1	2
15.¿Con qué frecuencia tiene dificultad para recordar datos, cuando está enseñando?	11	25	15	34	18	41	0	0	0	0
16.¿Con qué frecuencia tiene dificultad para concentrarse, cuando está enseñando?	19	43	14	32	11	25	0	0	0	0
17.¿Con qué frecuencia tiene ideas negativas, cuando está trabajando?	23	52	20	45	1	2	0	0	0	0
18.¿Con qué frecuencia disminuye su creatividad para solucionar problemas en el trabajo?	14	32	14	32	13	30	2	5	1	2

Conductual	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
19.¿Con qué frecuencia siente necesidad de comer a cada rato, en el trabajo?	18	41	11	25	13	30	2	5	0	0
20.¿Con qué frecuencia se muerde las uñas en el trabajo?	26	59	10	23	5	11	2	5	1	2
21.¿Con qué frecuencia siente angustia, molestia o irritabilidad en el trabajo?	15	34	15	34	11	25	2	5	1	2
22.¿Con qué frecuencia reacciona en forma agresiva con sus alumnos o compañeros de trabajo?	30	68	12	27	2	5	0	0	0	0
23.¿Con qué frecuencia siente tristeza y desesperación en el trabajo?	14	32	11	25	16	36	3	7	0	0
24.¿Con qué frecuencia siente frustración en el trabajo?	14	32	14	32	14	32	2	5	0	0
25.¿Con qué frecuencia siente deseos de llorar en el trabajo?	30	68	6	14	7	16	1	2	0	0
26.¿Con qué frecuencia se ausenta de su trabajo?	12	27	18	41	14	32	0	0	0	0
27.¿Con qué frecuencia consume medicamentos tranquilizantes para ir al trabajo o durante la jornada?	36	82	3	7	5	11	0	0	0	0

Tabla general de la variable Desempeño laboral, según dimensiones

Unidades de análisis	D1: Tarea	D2: Contextual	D3: Organizacional	Desempeño laboral
1	33	27	24	84
2	29	24	20	73
3	26	22	21	69
4	29	24	19	72
5	27	22	20	69
6	27	27	22	76
7	27	24	24	75
8	27	22	22	71
9	25	23	20	68
10	27	26	19	72
11	33	28	25	86
12	30	29	25	84
13	27	27	25	79
14	33	29	25	87
15	33	27	24	84
16	26	22	21	69
17	26	20	19	65
18	32	27	21	80
19	27	22	21	70
20	32	27	22	81
21	27	27	25	79
22	33	27	23	83
23	28	23	19	70
24	28	30	25	83
25	29	30	25	84
26	32	28	23	83
27	26	23	19	68
28	27	24	19	70
29	28	24	19	71
30	26	24	21	71
31	29	27	21	77
32	27	24	22	73
33	29	24	22	75
34	29	24	22	75
35	32	26	24	82
36	34	30	24	88
37	34	27	25	86
38	35	30	25	90
39	29	25	22	76
40	34	25	22	81
41	30	27	20	77
42	32	28	23	83
43	32	28	23	83
44	34	29	24	87

Desempeño de la tarea	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
1.El docente cuenta con la capacidad de planificación pedagógica, para la elaboración de las unidades de aprendizaje en cada periodo.	0	0	0	0	4	9	23	52	17	39
2.El docente ejecuta todo lo establecido en la planificación curricular.	0	0	0	0	3	7	32	73	9	20
3.El docente cuenta con la capacidad de toma de decisiones durante el proceso de ejecución curricular.	0	0	0	0	3	7	29	66	12	27
4.El docente cuenta con la capacidad de resolver los problemas que se producen durante la realización de sus labores educativas.	0	0	0	0	1	2	28	64	15	34
5.El docente cuenta con conocimientos técnico pedagógicos y de su área, de manera solvente.	0	0	0	0	4	9	20	45	20	45
6.El docente realiza su trabajo con la calidad y cantidad suficiente.	0	0	0	0	3	7	25	57	16	36
7.El docente cumple con todas las tareas asignadas por sus jefes superiores inmediatos.	0	0	0	0	15	34	17	39	12	27

Desempeño contextual	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
8.El docente realiza su trabajo enfocándose en el logro de los objetivos y resultados previstos por la institución educativa.	0	0	0	0	0	0	20	45	24	55
9.El docente presenta iniciativas en el planeamiento de estrategias institucionales.	0	0	0	0	7	16	27	61	10	23
10.El docente colabora y coopera con sus compañeros de trabajo cuando requieren de su ayuda. (aspecto social)	0	0	0	0	3	7	16	36	25	57
11.El docente comparte sus conocimientos técnico pedagógicos o de su área con sus compañeros de trabajo.	0	0	0	0	3	7	24	55	17	39
12.El docente participa de manera activa en las comisiones de trabajo de la institución educativa.	0	0	0	0	2	5	18	41	24	55
13.El docente participa en los concursos escolares que organiza el Ministerio de Educación, el Gobierno Regional, Local y/o las organizaciones de la comunidad.	0	0	0	0	14	32	24	55	6	14

Desempeño organizacional	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
14.El docente tiene un fuerte compromiso con la institución educativa.	0	0	0	0	2	5	16	36	26	59
15.El docente mantiene su rendimiento laboral de manera voluntaria.	0	0	0	0	1	2	23	52	20	45
16.El docente mantiene la calidad de su trabajo de manera voluntaria.	0	0	0	0	1	2	23	52	20	45
17.El docente usa de manera adecuada el tiempo y los recursos materiales de la institución.	0	0	0	0	7	16	19	43	18	41
18.El docente mantiene un ritmo eficiente en el trabajo de manera voluntaria.	0	0	0	0	0	0	21	48	23	52