

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE**  
**EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**



**Estrés y desempeño laboral de docentes de la Institución Educativa**  
**N°88004 “Mundo Nuevo”; 2019**

**Tesis para obtener el grado de Maestro en Educación**  
**Con mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

**Autora**

**Maldonado Espinoza, Evelyn Sofia**

**Asesor (ORCID: 0000-0001-5854-9731)**

**Valverde Sarmiento, Alan**

**Chimbote – Perú**

**2022**

## ÍNDICE

1. PALABRA CLAVE	iii
2. TÍTULO	iv
3. RESUMEN	v
4. ABSTRACT	vi
5. INTRODUCCIÓN	1
6. METODOLOGÍA	26
7. RESULTADOS	31
8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	35
9. CONCLUSIONES	37
10. RECOMENDACIONES	38
11. AGRADECIMIENTO	39
12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
13. ANEXOS	42

## **PALABRA CLAVE**

**Tema** : Estrés - Desempeño Docente

**Especialidad** : Gestión Educativa

## **KEYWORD**

**Topic** : Pedagogical accompaniment

**Specialty** : Education Management

## **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

<b>ÁREA</b>	<b>SUB ÁREA</b>	<b>DISCIPLINA</b>
Ciencias Sociales	Ciencias De La Educación	Educación General (Capacitación Pedagógica)

## **TÍTULO**

**Estrés y desempeño laboral de docentes de la Institución  
Educativa N°88004 “Mundo Nuevo”; 2019**

**Stress and work performance of teachers of the  
Educational Institution N°88004 "Mundo Nuevo"; 2019**

## **RESUMEN**

La tesis de investigación tiene por fin de relacionar entre estrés y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa N°88004 “Mundo Nuevo”; 2019. La Tesis es de carácter relacional, bajo un esquema no experimental transaccional. Trabajándose con una población y muestra constituido por 15 profesores del nivel inicial y primaria, de quienes se recabó información a partir de la técnica de encuesta y como instrumento se aplicó el cuestionario de Burnout para el estrés laboral y para desempeño laboral un cuestionario para de escala de Likert. Empleando la estadística descriptiva e inferencial se procesaron la información y con apoyo del software estadístico SPSS. Estos hallazgos demuestran la existencia de una relación entre niveles de estrés y desempeño laboral del profesor es positiva considerable según el coeficiente de correlación  $r = 0.600$  después de aplicada el estadístico de Spearman y significativa al obtener un  $p\text{-valor} = 0.004 < 0.05$ ; concluyéndose: existe relación positiva y significativa entre estrés y desempeño laboral en profesores de la I.E. N°88004.

## **ABSTRACT**

The purpose of the research thesis is to relate between stress and work performance of teachers of the Educational Institution N°88004 “Mundo Nuevo”; 2019. The Thesis is relational in nature, under a non-experimental transactional scheme. Working with a population and sample made up of 15 teachers of the initial and primary level, from whom information was collected from the survey technique and as an instrument the Burnout questionnaire was applied for work stress and for work performance a questionnaire for scale Likert. Using descriptive and inferential statistics, the information was processed and with the support of the SPSS statistical software. These findings demonstrate the existence of a relationship between stress levels and teacher job performance, it is positively considerable according to the correlation coefficient  $r = 0.600$  after applying the Spearman statistic and significant when obtaining a p-value =  $0.004 < 0.05$ ; concluding: there is a positive and significant relationship between stress and job performance in teachers of the I.E. No. 88004.

## INTRODUCCIÓN

El estrés es uno de los problemas que se vienen manifestando tanto en docentes y estudiantes producto de la congestión de labores y actividades tanto económicas, sociales y culturales que se vienen generando dentro de la institución educativa, a esto se suma los problemas familiares y económicos.

Según la literatura especializada tanto el desempeño en docentes como estrés laboral son dos fenómenos de interés en el proceso del sistema educativo; por tanto, un docente se desenvuelve adecuadamente si existe un ambiente agradable donde no genere ansiedad proveniente del estrés.

Entre los antecedentes de estudio encontrados y revisados tenemos desde diferentes contextos internacionales, nacionales y locales, contribuyendo sustantivamente para desarrollar la investigación. Entre los antecedentes que destacan tenemos:

A nivel internacional, (Gonzales, 2014) en el estudio realizado sobre el estrés y desempeño laboral en Quetzaltenango-Guatemala; teniendo como población y muestra a 50 personas entre las edades de 25 a 50 años divididas en tres grupos correspondientes a mecánicos, administradores y ventas de empresa; buscando relacionar el estrés con el desempeño laboral de los trabajadores a partir del test estandarizado EA y el desempeño laboral; llegando a la conclusión:

El estrés generado por múltiples factores afecta en el desempeño laboral al encontrar una relación estadísticamente significativo de una Alpha de 0,05 al correlacionar el estrés con el desempeño laboral en los trabajadores. Asimismo, se observa que los empleados del Serviteca Altense muestran un alto nivel de estrés la cual fue de 21.1 y considerando la media normal de 16.3 y 14.7, es decir estando sobre estas manifestaciones. La pesquisa demostró la existencia que cuando una organización en conflicto se encuentra con un estrés alto s disminuye su desempeño laboral y por ende su productividad (p. 71)

En la Universidad Juan Mejía Baca de Chiclayo se encontró la investigación desarrollada por (Davila & Diaz, 2015), cuyo estudio fue de tipo descriptivo simple

quien buscó asociar los niveles de estrés laboral y los factores en una población de 40 docentes a partir de una escala de estrés laboral. Llegando a concluir:

Un exceso de la demanda laboral y deméritos profesionales se relacionan al estrés laboral del profesor de las instituciones Educativa de Chiclayo; encontrando que uno de los factores que predomina es la insatisfacción a retribuir en un 35% que tienen nivel alto, seguida por 42,5% del nivel medio con respecto a insatisfacción al trabajo. Con respecto a la no satisfacción del ejercicio a la profesión que representa un segundo aspecto que se asocia obteniendo el nivel alto con 32.5%, 40% ubicándose en un nivel bajo; lo que significa que las personas que perciben de manera negativa aspectos como: tareas realizadas, metodología de trabajo, lugar donde trabaja y toma de decisiones que afectan al final de un trabajo. De la misma manera el 30% de docentes muestran el alto nivel con referente al desgaste emocional, mientras que el 50% manifiestan un nivel medio, considerandos como al desgaste emocional como el tercer de mayor predominio. Por tanto, el estrés laboral es un factor determinante en el desempeño del potencial humano en una organización y esto se agudiza en un maestro por interactuar con estudiantes, padres y colegas de manera permanente (p. 39).

En los estudios realizados por (Figueroa, 2018), referente al estrés y desempeño laboral de la Comunidad Educativa N°7228 ubicada en Villa el Salvador cuyo propósito fue establecer relación entre estrés y desempeño laboral, cuya investigación estuvo bajo un enfoque cuantitativo y optando por un diseño no experimental transversal, trabajándose con la participación de 90 maestros que constituyeron la muestra de estudio a quienes se le administró un cuestionario para ambas variables; de esa manera obteniendo la siguiente conclusión:

El estrés laboral se relaciona negativamente al obtener una  $Rho = -0,791$  y con significancia de  $p = 0,000$  entre el desempeño laboral de profesores en la Comunidad Educativa N°7228; probándose la hipótesis. Además, se percibe que el cansancio emocional se asocia negativamente al obtener una  $Rho = -0,744$  con el desempeño laboral (p. 61).

En Arequipa, (Ochoa, 2018) efectuó un estudio cuyo objetivo fue correlacionar el estrés con el desempeño laboral de maestros; optando por una investigación básica



de tipo descriptivo correlativo y para recabar información utilizó como instrumentos el test y la rúbrica de observación para el desempeño laboral de 60 profesores que fueron aplicados el test; llegando a concluir:

Los profesores presentan en un 68% estrés laboral ubicándose dentro del nivel medio a causa de la realización personal, despersonalización y agotamiento. En cuanto al desempeño laboral un 65% de ellos se ubican en el nivel medio con referente al involucramiento con el discente, del mismo modo en maximización del tiempo y en la promoción de la creatividad y pensamiento crítico. En lo que respecta la relación entre estrés y desempeño laboral se encontró una correlación directa con un p-valor de 0,761 en los maestros de la I.E. “Juana Cervantes”-Arequipa (p. 145).

Para la fundamentación científica se organizó en función a variables del estrés laboral y desempeño laboral como se describe a continuación:

Para (El-Sahili, 2015); expresa que el estrés es un conjunto de aspectos de comportamiento ante las presiones dadas en el trabajo, las que permanecen activas en un periodo corto (p. 19).

A partir de lo expresado del autor manifestamos que el estrés son conjuntos de manifestaciones fisiológicas y psicológicas manifestadas en el individuo que viene siendo sometidos a esfuerzos físicos, emocionales o mentales excediendo el desempeño normal o sobrepasando el nivel de resistencia.

Para (Gálvez, 2012), define que el estrés laboral también denominado como el estrés de Burnout es un desgaste profesional del anglicismo Burnout la que significa agotarse, apagarse y fundirse en un periodo de esfuerzo dedicada a demandas emocionales.

Asimismo, (Gil- Monte, 2005); explica que la manifestación de quemarse en el trabajo es producto del estrés laboral crónica, presentando estrategias de afrontamiento que realiza la persona con el fin de tener mejor manejo del estrés laboral.

El síntoma de estrés crónico, conocido como Burnout o síndrome de desgaste profesional frente a un estado de cansancio tanto emocional como físico producto del trabajo y carga profesional.

Entre los mecanismos de estrés; según (Peiró, 1992), indica que entre los mecanismos de estrés se cuenta:

#### **A. Fase de alarma**

Esto empieza en las glándulas suprarrenales producto de una descarga de la sustancia conocida como adrenalina que ocurre a causa de una reacción dada en los nervios vegetativo principalmente en el componente simpático. Entre los efectos que generan esta adrenalina en el organismo está premeditado a la cantidad que esto se segregue y de la manera como se realiza la secreción que puede ser en forma breve o es prolongado por varios segundos.

Entre las reacciones que pueden ocasionar tenemos al incremento de la glucosa en la sangre, elevada presión arterial, aportar más cantidad de sangre a tejidos, metabolismo intenso, aceleración de los ritmos cardíaco y frecuencia en ventilación pulmonar, aumento de coagulación sanguínea y finalmente el incremento de actividades y rapidez mental; todo ello ocasionando estrés a las personas y evitando llevar acabo sus actividades mental y físico en un tiempo mayor.

Es la fase de mayor peligro para el organismo del ser humano, porque trae consigo una sobre carga cardiaca y tensiones arteriales originando una angina infarto o tener un bloqueo o shok.

#### **B. Fase de resistencia**

Es la etapa de alarma, bastante rápida debido a que el organismo no puede resistir esta situación más de lo segundos permitidos. Si no se ha podido combatir esta primera fase de alarma y sigue vigente en conseguir respuesta a estímulos externos, el organismo tiene la propiedad de cambiar de táctica; identificándose precisamente en esta fase el estrés. Los estudios demuestran que los cambios adaptativos de comportamiento externo surgen efectos de la reacción internas producto de la intervención del sistema endocrino: Suprarrenal, hipotálamo e hipófisis.

El hipotálamo al recoger mensajes emite respuesta de la corteza cerebral que son recibidas por las glándulas hipófisis pituitaria que se encuentra en el sistema nervioso central del sistema endocrino y es quién organiza el funcionamiento del

organismo; muy similar al director de una orquesta; cuyo resultado es la organización para el empleo de la reserva energética y continuar en la lucha.

### **C. Fase de agotamiento**

Cuando inicia a terminarse la reserva energética de adaptación surge la fatiga que son signos físicos y psicológicos que señalan que debemos descansar para rehabilitar nuestra energía y desgaste vital. Estas señales son importantes para no llegar al agotamiento de los tejidos del organismo y evitando que surja las agujetas musculares en la ejecución de este.

Los estudios de (Peiró, 1992), dan a conocer que los agentes estresores es toda situación, suceso o persona que se encuentran en el medio ambiente externo; es un agente estresor y se da respuesta al estrés gracias al producto del esfuerzos del cuerpo a adaptarse o mantener en la homeostasis.

Al no existir amenaza externa no se requiere adaptar ninguna postura de adaptación; por tanto, no existe estrés; debido a que las condiciones bien dadas producen respuestas positivas. Esto hace que no se puedan establecer una lista de estresores y además recomendar para llevar la vida libre de estrés.

Asimismo, citaremos algunos condicionantes externos que pueden operar como estresores en nuestras vidas:

### **A. Medio ambiente**

En casi en su mayoría los estresores son ambientales; sin embargo, clasificaremos los estímulos generados por el ambiente como físicos, antropológicos y sociológicos.

El estrés es una respuesta a un estrés psicológico y si tendríamos que clasificarlos en su mayoría son pertenecientes a un ambiente psicológico o sociológico, por lo que el estrés no encaja a estresores de un ambiente físico.

La temperatura, la cantidad de luz son ejemplos de estresores físicos que son percibidos por los sentidos a lo que Peiro (1992) determina que los estresores de los obreros se concentran en el medio físico; es decir en las ocupaciones que realiza.

## **B. Luz**

Una inadecuada luz origina problemas para la ejecución de tareas; de esta manera aumenta el nivel de frustración si la tarea se hace difícil y aumenta la tensión por terminar la tarea bajo condiciones; asimismo la demasiada luz es causante de dificultades del cual genera un estrés objetivo o subjetivo; así teniendo a la intensidad de la luz que nos ocasiona un estimulante de alegría y por ende relajante.

## **C. Ruido**

Otro de los agentes estresores se tiene a los ruidos que generan desconcentración ocasionan frustración, enojo y tensión. Una prolongada exposición del ruido conduce a fatiga y menos desempeño; también disminuye la tolerancia a la frustración. El ruido al igual que otros estresores ocasiona estrés la que obliga adaptarse al cambio.

## **D. Temperatura**

Es otro agente estresor en los centros laborales; aunque ya se vienen manejando mediante controles cuidadosos salvo con aquellos que vienen trabajando a la intemperie como en las operaciones metalúrgicas donde es imposible de controlar.

Un excesivo calor es un estresor de potencia afectando a trabajadores tanto fisiológico como psicológico; principalmente para aquellos que desarrollan actividades físicas de gran esfuerzo. De forma fisiológica se presenta el estrés incrementándose la oxigenación y fatiga y en forma psicológica perturbando la parte afectiva e incrementando la irritabilidad. Ambos extremos entre calor y frío afectan disminuyendo los niveles de energía y disminuyendo la motivación. Como se ha visto la temperatura es un estresor y que se requiere de un esfuerzo adaptativo en el individuo.

## **Variables predictoras del estrés**

Se entiende por variables predictoras son todas aquellas circunstancias que preceden al síndrome de Burnout y que permite coadyuvar a comprender el origen y mejorarla.

Para (Gil- Monte, 2005) , considera al síndrome como el proceso de quemarse por el trabajo, convirtiéndose en un estrés crónico ocurridos en profesionales dedicados a la educación y salud dedicados a prestar servicios caracterizados principalmente por estar interacción directa con personas. Entre otras variables estresores tenemos el trabajo, la familia, la comunidad y toda acción social que van relacionados a los roles cotidianos como miembros de una comunidad, como padres, esposos y como hijos. Asimismo, tenemos estresores extra organizacionales como al cambio social, condicionantes económicas y financieras, reubicación de la familia, clase y razón social y el estado residencial y comunitario. También se encuentra indicios de estrés en los que comparten trabajo y conviven con la persona estresada

Entre los signos que advierten que una persona que se encuentra con estrés es: Se muestran irritables, se enfadan cuando preguntan los niños, hábitos repentinos en fumar o beber, ira sin tener motivo, depresión, insomnio, aumento en la utilización de tranquilizantes, entre otros.

Variables productoras de Burnout. El trabajo realizado por (Marrau, 2004), explica los componentes de la variable productora de Burnout según clases:

### **A. Variable profesional y organizacional**

Consideradas como variables intrínsecas en una organización generando por sí misma situaciones antagónicas.

### **B. Exigencias de trabajo**

Uno de los factores a considerar es que los trabajadores permanecen más tiempo en su trabajo por querer avanzar y cumplir con las tareas encomendadas y con los compromisos adoptados; incluso llegando a llevar trabajos a casa de esta manera invirtiendo más tiempo con actividades del trabajo esto trae consigo el estrés.

### **C. Dinámica negativa del trabajo**

Entre dinámicas negativas de trabajo se cuenta con la identidad al trabajo y la satisfacción con el mismo hace que se invierta más tiempo en el trabajo; además cuando los planteamientos directivos no son claros y el mal establecimiento de roles a desempeñar. La distinción del estrés del trabajo y el estrés no relacionado al trabajo son artificiales; por tanto, la fuente de estrés generado en el trabajo incide en la vida no laboral del individuo afectando a los estresores y estrés en el ámbito.

### **D. Participar tomando decisiones**

Participar en la toma de una decisión condiciona factores de seguridad personal; es decir que compromete a la participación e involucramiento en los problemas.

### **E. Apoyo organizacional**

Consiste en recibir apoyo de los supervisores y de trabajadores.

### **F. Relación con los compañeros**

Cuanto más los estímulos sean desagradables para quién lo recibe mayores serán las probabilidades de existir o de que aparezca el estrés.

### **G. Satisfacción laboral**

Otro de los aspectos a considerar es que cuando no existe satisfacción en el trabajo el síndrome aparece con mayor frecuencia.

### **H. Estresor económico**

La inseguridad económica, un contrato a corto plazo, insuficiencia económica incrementa el estrés de Burnout.

### **Variables interpersonales y ambientales**

Esta variable no se relaciona ante el trabajo, pero sí con ámbitos que originan fricción en la familia, amigos y estilos de vida; por tanto, esta interacción entre el trabajo y la familia son que regularmente se enfrenta la persona. Las relaciones

interpersonales en la familia es origen del estrés por problemas referido a su propia naturaleza de familia variando en severidad y grado de continuidad. Los problemas familiares como crisis en la familia contribuyen al estrés de largo plazo y son fuente de estrés. Las actitudes familiares y amigos tanto negativos como positivos son también fuente de estrés.

Es importante que la familia examine por sí misma si es o no fuente del estrés o si es originado por causas ajenas. Porque también la familia es un lugar de alivio del estrés generado en el trabajo, constituyendo fuente primordial para el marido, la mujer y el niño. Las relaciones maritales y educación de los hijos afectan la conducta en el trabajo. Así la familia contribuyendo a disminuir el estrés y evitando a que se acumule en gran medida.

### **Secuelas biológicas del estrés**

Entre la repercusión bioquímica que la situación estresante puede ser causa o desencadenar en un trabajador normal o afectar al psoriasis; es decir afectar a la piel porque por medio de ello se expresan nuestras emociones. Así también en las personas tímidas se presentan sudoraciones faciales llegando hasta la dermatitis escamatoso o psoriasis.

La psoriasis es una enfermedad que si una persona se encuentra con ello percibe situaciones de cambios estresantes y que mediante estudios sobre niveles excretados por la orina se puede conocer el nivel de estímulo estresante y requiriendo mucha atención mental, dado a que situaciones de estrés activan enzimas que sirven para sintetizar las catecolaminas suprarrenales siendo estos eliminados mediante el riñón.

### **Síndrome Burnout (SQT)**

(Ochoa, 2018), en su estudio manifiesta que Freudenberg (1974) dio por primera vez la definición del síndrome de Burnout basada en el diccionario “Agotarse o desgaste ante el exceso de fuerza, demanda de demasiada energía o recurso”. Asimismo, indica que Maslach y Jackson (1981) postulan que el síndrome son formas inadecuadas para afrontar el estrés emocional crónico que sus síntomas son

agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en el desempeño de trabajo.

También indica que Burker (1987), señala que el síndrome de Burnout es un proceso de adaptación del estrés laboral, caracterizándose por desgaste en el trabajo, frustración profesional, frialdad, distanciamiento emocionalmente, aislamiento y desubicación profesional.

Del mismo modo cita a Perlman y Hartman (1982), menciona que el síndrome de Burnout es una respuesta al estrés emocional crónico que constituyen tres aspectos: exceso de despersonalización, agotamiento emocional y físico y productividad baja.

De lo expresados, se concluye que el SQT (Síndrome de Quemarse por el Trabajo), se define como síndrome de agotamiento emocional, la inexistencia de realización personal, la despersonalización dadas en las personas en cualquier tipo de actividad.

Entre las características del síndrome de Burnout tenemos:

#### **A. Agotamiento emocional**

Para (Maslach & Jackson, 1996), expresa que es la disminución y pérdida de las emociones; es estar agotado emocionalmente y sentirse exhausto al trabajo o es la sensación de no ofrecer psicológicamente a los demás. En cambio estudios realizados por (Gil- Monte, 2005) fundamenta, la persona se siente emocionalmente agotado y con la incapacidad de dar más de sí mismo a nivel afectivo; es sentirse limitado a sus facultades.

(Sarria, Llaja , García , & Salazar, 2011), señala que es cuando una persona se siente con las emociones recargadas y agotados producto del contacto permanente con otras personas que atienden sus emociones y por tanto su capacidad de servicio va disminuyendo. Entre los síntomas del agotamiento se tiene la pérdida de energía, agotamiento físico, debilidad, fatiga, los trabajadores muestran que ya no pueden más tanto físico como afectivo para atender a los demás.



## **B. Despersonalización**

Según (Gil- Monte, 2005), manifiesta que la despersonalización son respuestas negativas ante los beneficiarios del que recibió el servicio. En esto involucra también las respuestas frías, utilización de etiquetas despectivas, actitudes negativas hacia otra persona atendida.

Asimismo, (Llaja, Sarria , & Garcia , 20017), sostiene que la despersonalización incluye sentimientos de pérdida de idealismo e irritabilidad. En cambio (Maslach, Bakker , & Leiter , 2014), sobre “deshumanización del individuo”; señala que es un fenómeno donde el ser humano se torna cínico con su sentimiento frente a sus clientes, compañeros de labores y organización. Del mismo modo su trato hacia los demás es como si se estará tratando con objetos y su comportamiento es de manera distinta. Por tanto, concluye que la despersonalización son actitudes y sentimientos negativos ante los demás miembros que trabaja o comparte con él taendo como consecuencia el endurecimiento emocional; en caso de los docentes se muestran insensibles afectivamente y hechando culpa de sus problemas a quienes no la tienen ni la merecen.

## **C. Realización personal**

(Maslach, Bakker , & Leiter , 2014), señala que la deficit de realización personal conlleva a la carencia de logros de las funciones en las labores y autoevaluándose negativamente.

Encambio, (Gil- Monte, 2005), manifiesta que al no existir la realización personal conlleva a una evlaución negativa que se hacen los trabajadores en relación a su capacidad laboral, mostrándose los efectos en el desarrollo pleno de sus actividades en la relación a sus clientes o a los que atiende. Admás en el profesional hace que se muestren descontentos consigo mismo, con la función que cumplen y desonformes con los productos que obtiene en su trabajo.

Al observar un decreto de los sentimientos en su competencia se afectada en la productividad y mostrando incapacidad para enfrentar demandas laborales y de relacioanrse con sus clientes.

## Cuadro 1

### Síntomas Principales del SQT

AGOTAMIENTO EMOCIONAL	DESPERSONALIZACIÓN	REALIZACIÓN PERSONAL
Desgastarse Cansarse Agotamiento Malestar Fatiga	Estar descontento Genera frustración Ocasiona frialdad Indiferencia Genera culpabilidad Distanciamiento afectivo	Autoestima Rendimiento en el trabajo

Fuente: por MBI 2014)

Los estudios realizados por (Otero, 2015), revela que los profesores manifiestan estrés de tipo físico y psicológico; constatándose la existencia de estrés bajo y alto en todos los síntomas analizados; de las cuales se expresan cambios en su estado de ánimo de manera repentina, desmotivación en sus tareas y funciones, muestran ira ante sus alumnos y colegas dificultad en conciliar con el sueño por dolencias de espalda, jaqueca y un malestar general, trastornos psicológicos como la fobia, insatisfacción, ansiedad, pánico y una baja autoestima.

Para el (Ministerio de Educación, 2014), señala que entre los síntomas psicossomáticos que se relacionan al estrés profesional en la rama de la educación se tiene al cansancio, agotamiento emocional y físico, fatiga y hasta llegara en algunos hasta la depresión. Asimismo, aparecen actitudes y conductas negativas, disminución en el desempeño y en su eficiencia en el trabajo; todo ello asociados al trabajo y desempeño en actividades laborales.

#### **Prevención y control del síndrome de Burnout**

No hay hasta el momento un tratamiento específico o simple de prevención, para el síndrome de Burnout; encontrándose solo estrategias de prevención a nivel individual, interpersonal u organizacional frente a causas amenazantes por la cual se manejaría respuestas al estrés.

Para (Guillen & Guil , 2000), la prevención se da de diferentes maneras y teniendo en cuenta el ámbito que se presenten; así en el nivel individual centran en

adquirir estrategias y actitudes personales para hacer frente al estrés, luego pasar al nivel grupal con apoyo social como prevención en el trabajo dado a las relaciones con demás compañeros durante su jornada laboral hasta llegar al nivel organizacional donde se planteen planes y estrategias que partan de la misma organización para generar un clima de trabajo óptimo para desempeñar sus funciones.

Entre las estrategias de prevención a establecer se tiene en sus tres niveles de manera distinta:

### **Estrategia a nivel individual**

Según los estudios encontrados por (Domínguez, 2015), para el empleo del control preventivo del desarrollo de Burnout se empleó entrenamientos de resolución del problema de asertividad y manejo del tiempo. La adquisición de destrezas mejora el control de emociones y mantiene alejada emocionalmente con el cliente o estudiante para lo cual se practican técnicas de relajación y principalmente estar desconectados ante el mundo laboral y personal. Desarrollar conductas elimina el estrés neutralizando consecuencias negativas del mismo.

Para (Domínguez, 2015), las estrategias grupales viene hacer el fortalecimiento y apoyo interpersonal relacionados a los social entre compañeros tanto profesional como emocional; cuyo objetivo es conseguir apoyo social ya sea provenientes de la familia, amistades, compañeros de trabajo, grupos de apoyo y apoyo técnico y emocional. El trabajador afectado trasmite sus problemas a grupos de compañeros solicitando apoyo para sentirse comprendido e intercambiar pareceres y opiniones con el fin de superar el estrés de Burnout. Esta contribución social hace que los que se encuentran afectados muestren preocupados en valorarse y estimarse.

Este método consiste en estrategias de intervención individual pero orientadas a la aplicación en grupo de profesionales del contexto laboral; a partir de seminarios ofertados por profesionales. Uno de los problemas fundamentales es que no se acostumbra a realizar seguimientos al profesional ni dialogar sobre sobre aspectos específicos que se afecte en forma individual. Entre las técnicas se cuenta con la relajación, debates, solución de problemas sobre los principales problemas. Para ello

se debe fomentar las relaciones interpersonales y dar fuerza a los vínculos sociales entre grupos de trabajo mediante la participación democrática en el trabajo y compartiendo información.

### **Estrategias organizacionales**

Par el empleo de estas estrategias que tienen sus causas en el deterior de relaciones interpersonales de índole profesional dentro del trabajo, se promueven estas estrategias debido a que tienen que ver con la calidad de la relación interpersonal; donde se debe dar atención para prevenirla. Entre las principales estrategias son: A partir del trabajo en equipo mejorar el clima de trabajo, incrementar la autonomía y control de trabajo a partir de la toma de decisiones descentralizadas, evitar conflictos del rol realizando análisis y definiendo puestos de trabajo, dando a conocer las líneas de la autoridad y su responsabilidad; precisar las competencias y responsabilidades de cada uno de ellos, promoviendo mejor organización y comunicación, practicando el valor de la colaboración, flexibilidad y seguridad

### **Desempeño Docente**

A nivel mundial el desempeño docente es un indicador que bien cobrando importancia durante las últimas décadas; por lo que está incluido en las mesas de trabajo y discusiones internacionales con el fin de buscar una mejora calidad educativa y lograr que los maestros sean los pioneros en su labor.

Por su parte, (Minedu , 2012), expresa que las funciones del docente se encuentran enmarcadas bajo un Marco del Buen desempeño, quien reconoce que esta función es una acción compleja y requiriendo una actuación reflexiva, autónoma y crítica para actuar y tener la capacidad para tomar decisiones frente a cada contexto que se le presenta. Es una profesión que se forja bajo los umbrales de la relación con los estudiantes y sus pares realizando un conjunto complejo de interacción que a partir del aprendizaje y la organización escolar se logra la transformación de una sociedad.

Desde esta visión el docente es un agente de cambio, quien reconoce el poder de las palabras y su acción para formar alumnos. Asimismo, exige un trabajo colectivo con sus pares para el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica. Como se

percibe es una profesión comprometida con los desafíos y destinos del futuro que una sociedad exige dentro de un marco de desarrollo y cambio (Minedu , 2012, pág. 16).

En esa tendencia, el MBDD define como desempeño docente a la labor que realiza bajo un acuerdo tripartita; es decir un acuerdo técnico entre estado, docente y sociedad para el logro y manejo de las competencias del docente como profesional activo que la sociedad requiere. Todo ello con el propósito de mejorar el aprendizaje de sus alumnos (Ministerio de Educación, 2014, pág. 24).

Asimismo, (Acevedo, 2002, pág. 24), explica que el desempeño docente es la forma de actuar de un docente relacionado al ejercicio profesional que desempeña. Con esta definición se trata de realzar la actuación del docente; es decir lo que hace, como enseña y como logra la realización del perfil propuesto.

Apoyándome en las concepciones actuales de desempeño docente podría afirmar que constituye un conjunto de competencias profesionales que los docentes deben desarrollar para lograr aprendizajes en sus estudiantes, Comprende además de dominio disciplinar, capacidad para interactuar y reflexionar permanentemente con sus pares para mejorar su práctica pedagógica. Significa estar comprometido con su profesión y poseer un alto sentido ético.

Desde la posición del Minedu (2012), en el profesorado se observan tres dimensiones muy específicas y articuladas que configuran el accionar y ejercicio docente.

La dimensión cultural. Hace referencia que existe la necesidad de tener un amplio conocimiento del entorno con el objetivo de hacer frente los diferentes desafíos tanto políticos, económicos, culturales y sociales. Asimismo, relacionado a su historia y contexto local, regional, nacional e internacional que promovieron el surgimiento. Esta dimensión implica hacer uso de la reflexión para analizar el proceso evolutivo, dilemas y retos con el fin de adquirir mejores aprendizajes contextualizados fundamentada en la propuesta que cada sociedad exige para la formación de generaciones jóvenes.

Dimensión política. Tiene en cuenta el compromiso del docente en la formación de sus alumnos, no solamente desde una visión como persona sino también como ciudadano que requiere una formación orientada a la transformación de las

relaciones sociales a partir de un enfoque sustentada en la justicia social y equidad. La escuela juega un papel trascendental en este desafío de constitución de un país con hombres comprometidos con los cambios de la sociedad cohesionadas hacia una identidad común. Es decir, movilizarse y estar en una sociedad con igualdad a derechos, con justicia social y libres, sostenidas con ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos en la conservación del medio ambiente social y natural; por lo que se existe contar con docentes que tengan conocimiento de la realidad social y los retos que ella existen.

Dimensión pedagógica. Esta dimensión constituye el eje central de la profesión docente, porque está ligada al saber específico y pedagógico bajo la construcción de la reflexión teórica y práctica que le permite fortalecer sus conocimientos para el buen desenvolvimiento y cumplimiento de sus funciones y roles que la sociedad la encomienda. El docente, alude a su práctica específica que no es más que la de enseñar; por tanto, exige tener la capacidad, disposición, interés y compromiso con los discentes para aprender y formarse. También considera que el docente debe tener ética del educador, es decir que debe tener en cuenta el crecimiento y libertad del sujeto de la educación con el fin de dar sentido a la vida mediante el cual educa. En esta dimensión se distinguen tres aspectos de interés.

El juicio pedagógico, cuyos criterios son variados, multidisciplinarios e interculturales. Es decir, que existen diferentes maneras de aprender, valorar e interpretar lo que demanda cada alumno en lo que compete a sus necesidades, posibilidades de aprendizaje y de identificar una mejor opción de respuesta en cada circunstancia y contexto que se le presenta.

Un liderazgo motivacional, la que implica tener la capacidad para poder despertar interés en el aprendizaje de un grupo de personas muy heterogéneas en edad, características y expectativas. Asimismo, tener confianza de las posibilidades de adquirir capacidades que se necesita por encima de cualquier factor que se le presente como político, socio económico y cultural.

La vinculación; esta parte tiene que ver con la capacidad que el docente tiene que mostrar para establecer lazos personales con los alumnos, principalmente con la dimensión subjetiva y con la generación de vínculos significativos.

Otro aspecto fundamental es la evaluación del desempeño docente. A partir de un enfoque formativo la evaluación de desempeño son procedimientos que surgen de la valoración y reflexión de la praxis pedagógica y teniendo como base las evidencias que su busca en los mismos maestros, es decir es la reflexión sobre su propio desempeño y responsabilidad ante una calidad educativa y del mismo modo en cómo identificar su necesidad de aprendizaje y el desarrollo de competencia en la docencia (Minedu, 2017, pág. 10).

Con el fin de empoderarnos de un enfoque de evaluación sustentada en la práctica formativa, el docente requiere estar involucrada plenamente consigo mismo y en todo el proceso de evaluación. El docente debe estar convencido del tipo ideal de docente que el país demanda y para ello tiene que estar comprometidos como lo reflejado en el Marco de Buen desempeño Docente. Es importante que se tenga en cuenta dentro del proceso de la evaluación y autoevaluación institucional como parte de la evaluación integral; porque consideramos que es la única forma de promover cambios sustantivos que el sistema educativo necesita.

La autoevaluación de la práctica. Los estudios demuestran que si los docentes tienen una actitud favorable hacia la autoevaluación como camino de reflexión y mejora hacia la innovación, el desarrollo de la profesión y la formación permanente; entonces tendrá influencia hacia la formación y el éxito del estudiante y su actitud hacia la escuela, como lo señala (Murillo, Martínez, & Hernández, 2011).

Para, (Valdés, 2009), la autoevaluación viene hacer un método mediante el cual se solicita a una persona realizar un análisis en base a sus propias características de desempeño. Entre los objetivos se encuentra el de estimular la capacidad hacia el autoanálisis y autocrítica del maestro, de su potencial de desarrollo e incrementar su nivel profesional. Entre las propuestas que tiene sobre las técnicas de autoevaluación son las siguientes:

La reflexión mediante cintas de video y audio. El docente en esta técnica tendrá la oportunidad de grabarse y reflexionar sobre el episodio pedagógico grabado. Esta técnica es un medio poderoso de autoevaluación, permitiéndoles al sujeto evaluarse por sí mismo y ver de esta manera cual es la percepción de los demás frente a su accionar; muchos autores denominan a esta técnica como la confrontación con uno

mismo; para lo cual requiere el empleo de instrumentos que le permita observarse a sí mismo.

Las hojas de auto clasificación; consiste en contar con instrumento para desarrollar la puntuación por el mismo docente con referente a sus diversas capacidades pedagógicas; pudiendo tener una escala categórica o numérica. Mayormente estas hojas se emplean conjuntamente con otros tipos de técnicas de autoevaluación.

Informe del propio docente. Estas técnicas son muy parecidas a las hojas de clasificación, difiriendo que el formato es de una descripción abierta ante preguntas relacionadas a la instrucción y formación que brinda a cada uno de sus alumnos. Con esta técnica permite que cada docente tenga bien redactar su autocrítica de manera más global y concisa y determinar por sí mismo sus fortalezas y debilidades.

Material de autoestudio. El autoaprendizaje es muy importante, porque el docente lo realizará en función a sus necesidades y oportunidades; por tanto, son programas diseñados por el mismo profesor con el fin de valorar y analizar su estilo de enseñanza aprendizaje y al mismo tiempo de averiguar técnicas y materiales alternativos. Estos materiales forman parte de un texto de enseñanza programada.

La rúbrica de observación en el aula. Según la R.S.G N° 078-2017- MINEDU, que aprueba como un instrumento pedagógico a las rúbricas de observación de aula, que tendrá por finalidad de recabar información pertinente y sustantiva sobre el desempeño docente, las mismas que fueron modificadas por R.M N° 138-2018-MINEDU; donde establece:

La observación en el aula tiene por objetivo evaluar el desempeño docente en una sesión de clase con sus discentes; es decir que es la evaluación de manera directa, frente a frente con sus niños. Entendiéndose como aula a todos los espacios educativos donde el profesor y los alumnos interactúen. Por ejemplo, el patio, un laboratorio, el aula de clase, la visita a un lugar, trabajo de campo, etc.

La rúbrica evalúa cinco desempeños que se encuentran vinculados al dominio 2 del MBDD que evaluará la actuación del docente. Para cada desempeño se evaluará mediante una rúbrica que permitirá ubicar al profesor en uno de los 4 niveles descritos. El nivel I considerados como niveles muy deficientes, el Nivel II que se halla en



proceso, el nivel III que indica haber obtenido un desempeño suficiente y un nivel IV logrando un desempeño destacado.

El Marco de Buen Desempeño Docente; según (Minedu , 2012); conceptualiza al dominio, competencia y desempeños como una característica de un buena desempeño en la docencia y que además, son exigidos a todo maestro de la educación básica de nuestro país; por lo tanto constituye una herramienta cuya estrategia se basa en la política integral del desarrollo del maestro. Entre los que mencionaremos:

- a. Determinar un lenguaje común en todos los que se encuentran comprometidos con la labor del maestro y del ciudadano para expresarse sobre diversos procesos de enseñanza.
- b. Promover en los profesores la reflexión sobre su propia práctica, asimismo, empoderarse de sus desempeños la que caracteriza a su labor docente y a partir de ello construyan sus comunidades de práctica bajo un enfoque de enseñanza compartida.
- c. Revalorar socialmente y profesionalmente la labor del profesorado con el fin de recuperar su imagen como profesional competente donde aprende, desarrolla y se perfecciona en el ejercicio de la praxis de la enseñanza.
- d. Orientar y ser coherente al diseño de políticas tanto de evaluación, formación, de reconocimiento profesional y para mejorar la condición del trabajo docente.

Entre las competencias profesionales, tenemos a nueve. El MBDD define a la competencia como conjunto de capacidades que ayudan a resolver problemas y lograr las metas. Esto significa actuar de manera reflexiva y la movilización de recursos tanto externos como internos con el objetivo de dar respuesta frente a problemas y toma de decisiones fundamentado en un marco axiológico.

Por lo que consideran que la competencia es más que un saber hacer dentro de un contexto; es estar comprometido, dispuesto a realizar acciones con calidad, raciocinio, comprensión del medio natural, manejo de fundamentos conceptuales y preparados para asumir las consecuencias sociales las decisiones que se toman.

Entre las 9 competencias que propone el MBDD (Minedu, 2017, pág. 27)., tenemos.

El dominio sobre preparación para el aprendizaje de los discentes considera a dos competencias: el docente debe comprender y conocer las características de sus pupilos y el contexto donde se desenvuelve, los contenidos disciplinares que enseñará y los propósitos pedagógicos con el fin de movilizar capacidades de alto nivel y formación integral. Asimismo, de tener la capacidad de planificar la enseñanza de manera colegiada, para garantizar los aprendizajes de sus alumnos, los procesos pedagógicos, los recursos disponibles y la evaluación de manera coherente dentro de la programación curricular sujeta a permanente revisión.

El dominio 2 que trata sobre la enseñanza de los alumnos; para lo cual se planteó tres competencias: Crear un clima satisfactorio en el proceso de aprendizaje, promover una convivencia democrática en todas sus expresiones con el fin de formar ciudadanos críticos y fundamentados en la interculturalidad. Asimismo, otra de las competencias es que debe conducir el procesos de enseñanza aprendizaje con dominios de contenidos disciplinares, con uso de estrategias y recursos pertinentes donde todos estudiante aprenda reflexivamente y críticamente para la solución de sus problemas en función a las experiencias, necesidades e interés a sus contextos culturales y finalmente la otra competencia se refiere a que el docente tenga la capacidad de evaluar permanentemente el aprendizaje en función a los objetivos previstos con el propósito de tomar decisiones y retroalimentar teniendo en cuenta la diferencia tanto individual y sus contextos culturales.

El dominio tres referido a la participación en la gestión de la escuela vinculada a la comunidad; consideran dos competencias: Es gestionar la escuela con participación activa, actitud crítica, colaborativa y democrática con el fin de coadyuvar al Proyecto Educativo Institucional y de esta manera generar una educación de calidad. Asimismo, la otra competencia está referido a que el docente muestre capacidad de establecer relación de respeto, corresponsabilidad y colaboración en la familia, comunidad y otras instituciones de la sociedad y de aprovechar los recursos educativos y dar cuenta de los resultados.

El dominio cuatro, trata sobre el desarrollo de la profesión docente y su identidad que a la vez muestra dos competencias: Donde el docente debe reflexionar sobre práctica y experiencia institucional y desarrollar aprendizajes de manera individual y colectivo con el fin de construir y afirmar una identidad y su responsabilidad profesional. Y finalmente la novena competencia consiste en que el docente ejerza una profesión sustentada en la ética de respeto a los derechos fundamentales de la persona: honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social

### **Justificación de la investigación**

La problemática tratada en esta investigación se focaliza en la institución educativa N°88004 “Mundo Nuevo”, específicamente trascendiendo en el proceso enseñanza aprendizaje. En consecuencia, se justifica por los siguientes aspectos:

Los resultados permitirán aportar al desarrollo de las actividades administrativas y educativas del sistema educativo nacional; porque ambas disciplinas se encuentran interesados por el estudio de hombre en su aspecto afectivo, cultural e intelectual redundado en el desarrollo de la educación. El docente y todo el personal que labora en la institución tiene que estar preparado académicamente y emocionalmente para actuar con principios éticos, morales y formativos; para el logro de ello tiene que estar libre de estrés con el fin de lograr la gestión pedagógica de los docentes para dar cumplimiento a sus objetivos trazados en el Currículo nacional.

Este trabajo es un aporte para la comunidad educativa en general dado que esta investigación brindará aspectos teóricos e información de interés, como soporte para otros estudios relacionados a las variables que se refieren al estrés laboral del docente ante el desempeño docente. Asimismo, también será beneficiosa para la comunidad de institución educativa N°88004 “Mundo Nuevo” ya que ofrecerá información útil y recomendaciones para el fortalecimiento del rol del director como líder pedagógico, con capacidad para organizar y ejecutar procesos de monitoreo y acompañamiento a la práctica docente y del mismo modo para estar libre de estrés para un buen desempeño, posibilitando así el logro de las metas de mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

## **Problema**

En estas últimas décadas uno de los problemas que se viene enfrentando en toda organización es el estrés causante de muchas enfermedades en todo trabajador y de esta manera naciendo la preocupación en el estudio con respecto al estrés en relación al trabajo y su repercusión en la salud tanto físico y mental. Lo señalado es conocido como Síndrome de Burnout o síndrome del quemado.

A nivel mundial este síndrome es causante de muchas enfermedades y principalmente reduciendo el interés y desempeño de los trabajadores por una fuerte sobrecarga por exigencias de energía o fuerza espiritual en el trabajador la que ha disminuido su eficiencia laboral de esa manera afectando en forma individual, organizacional y social.

El estado peruano, previniendo el devenir histórico viene impulsando en los docentes a preparar a las generaciones futuras tanto físico y emocionalmente para afrontar los desafíos de una sociedad en construcción; estableciendo políticas y estrategias que garanticen una educación de calidad en el Marco del Buen Desempeño Docente en vista que el rigen del Síndrome de Burnout surge a respuesta del estrés laboral crónico y por el solo hecho de estar vinculado al desempeño laboral.

En nuestros días el desempeño exigido a los docentes es alto y requiriendo mayor preparación pedagógico y manejo psicológico que le conduzca a conocer a sus discentes con el propósito de mejorar su aprendizaje en un contexto de clima laboral idóneo y en la calidad de interacción interpersonal para el logro de la calidad educativa deseada.

Conociendo que la presencia del estrés laboral se relaciona con las condiciones laborales y siendo de vital importancia de tener conocimiento del entorno laboral en la que se desenvuelve y que dichas condiciones son causantes de un fuerte estrés. Por ello la razón de la investigación que desarrollamos y que nos conduce a realizar en la Institución Educativa N°88004 “Mundo Nuevo” que no es ajena a los problemas mencionados en los párrafos anteriores; por tanto, nos planteamos la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación que se da entre el estrés y el desempeño laboral del docente de la Institución Educativa N°88004 “Mundo Nuevo”- Chimbote, 2019?

### **Conceptualización y operacionalización de las variables**

#### **Definición conceptual**

El estrés laboral, es el desgaste profesional que se traduce por conducir al agotamiento y fundirse tras un periodo de esfuerzo físico o emocional y por tanto es respuesta a un estado de cansancio resultado de la demanda de trabajo o sobre carga profesional.

Desempeño docente; es un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje en todos sus estudiantes (Minedu , 2012, pág. 24).

#### **Definición operacional**

Desempeño docente, desde la percepción formativa es la autoevaluación significando que cada docente evaluará desde su propia percepción en los diferentes aspectos relacionados al dominio preparación docente y enseñanza para el aprendizaje dentro del marco del Buen Desempeño Docente, ubicándolas en uno de los cuatro niveles: insatisfactorio, proceso, satisfactorio y destacado.

#### **Operacionalización de las variables**

<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>
Estrés laboral	Agotamiento emocional	Exhausto emocionalmente Demandas del trabajo	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20
	Despersonalización	Actitudes de frialdad Distanciamiento	5, 10, 11, 15 y 22
	Realización personal	Sentimiento de autoeficacia Sentimiento de realización personal en el trabajo	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21
Desempeño docente	Planificación	Plan del curso	1 , 2, 3 , 4
		Programación	
		Incluye metodología	
	Metodología	Utiliza materiales	

		Mantiene interés	5, 6, 7, 8 y 9
		Estimula al alumno	
		Originalidad y utiliza recursos	
	Sistema de evaluación	Logra objetivos Demuestra entusiasmo Emplea diversidad de técnicas	10,11,12,13,14 y 15

### **Hipótesis**

Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral del docente en la Institución Educativa N°88004 “Nuevo Mundo” de Chimbote, 2019

### **Objetivos**

#### **Objetivo general**

Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del docente en la Institución Educativa N°88004 “Nuevo Mundo” de Chimbote, 2019.

#### **Objetivos específicos**

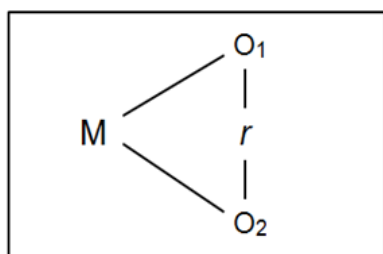
- Identificar el nivel de estrés laboral del docente en la Institución Educativa N°88004 “Nuevo Mundo” de Chimbote, 2019
- Determinar el nivel de desempeño laboral del docente en la Institución Educativa N°88004 “Nuevo Mundo” de Chimbote, 2019.

## MÉTODOLÓGÍA

El presente estudio se enmarcó siguiendo los pasos de la metodología científica para seleccionar el tipo y diseño de investigación, la población y muestra de estudio, las técnicas e instrumentos de recojo de información y para el empleo de técnicas de procesamiento y análisis de información.

Con respecto al tipo y diseño de investigación se tuvo en cuenta en función al objetivo e hipótesis planteado. El tipo de investigación se optó por una investigación de carácter descriptivo correlacional de la clasificación realizada por García y Raquel (2018), quien precisa que este tipo de investigación tiene por objetivo identificar el grado de correlación entre dos o más variables dentro de un contexto particular y que pretende visualizar si están o no relacionados en los mismos sujetos. Es importante este estudio porque permite precisar el comportamiento de cada variable y luego establecer su relación.

El diseño se encuentra dado mediante el diseño no experimental, transversal de corte correlacional, de la división realizada por los autores (Hernández, Fernández , & Baptista , 2014), quien indica que al aplicar este diseño, se da sin la necesidad de la manipulación de las variables y que lo único que busca es establecer la relación de dos variables tal como se muestran en su contexto natural, para luego ser analizadas. El esquema que adopta este diseño, es:



Dónde:

M : Estudiantes de la Institución Educativa N°88004

O<sub>x</sub> : La variable estrés laboral

$r$  : Relación entre estrés laboral y desempeño docente.

$O_Y$  : Variable desempeño laboral

La población y muestra lo conformaron 15 docentes del nivel inicial y primaria de la Institución Educativa N°88004 “Mundo Nuevo” del distrito de Chimbote, como se presenta la distribución en la siguiente tabla:

**Tabla 1**

***Distribución de la población de docentes de la Institución Educativa N°88004***

<b>NIVEL</b>	<b>FEMENINO</b>	<b>%</b>	<b>Masculino</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
Inicial	3	20	---	---	3	20
Primaria	7	46.7	5	33.3	12	80
Total	10	66.7	5	33.3	15	100

**Fuente:** Cuadro de Asignación Personal

**Técnicas e instrumentos**

La técnica del test de (IBM), se empleó para recabar los datos sobre el estrés laboral y para el desempeño laboral se empleó la encuesta, la cual nos permitió conocer descriptivamente cada una de las variables de estudio: como son el estrés laboral y desempeño laboral, diseñados para su medición en escala de Likert.

Con respecto al instrumento utilizado; para recoger información sobre estrés laboral se utilizó el Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes que cuenta con 22 reactivos distribuidos en tres aspectos: Realización personal, Agotamiento emocional y Despersonalización.

El instrumento empleado para la recolección de los datos para el desempeño laboral fue un cuestionario, elaborado por el mismo investigador, cuyo propósito es de recoger información para la variable desempeño del profesor en la I.E N°88004 “Mundo Nuevo” –Chimbote.

Se aplicó a 15 maestros de inicial y primaria de Educación Básica Regular. Está estructurado para cada variable: el primero, de 22 ítems, que mide la variable estrés laboral (X), el segundo, de 23 reactivos, la que medirá la variable desempeño laboral (Y).



Los ítems se medirán a partir de una escala Likert de Nunca (1), pocas veces (2), muchas veces (3) y siempre (4), tomando puntajes del 1 al 4.

Para la variable estrés laboral, se considera los puntajes establecidos por el MBI, cuyos baremos son:

De 1 a 33: Bajo

De 34 a 66 medio

De 67 a 99 alto

### **Variable 2: Desempeño laboral**

Mínimo:  $1 \times 23 = 23$

Máximo:  $4 \times 23 = 92$

#### **Baremos**

Insatisfactorio : 23 - 39

Proceso : 40 - 56

Satisfactorio : 57 - 73

Destacado : 74 - 92

Con respecto a la confiabilidad del instrumento se dio mediante la técnica estadística de Alfa de Cronbach cuyo índice de correlación es de 0,849, significando que tiene una alta confiabilidad.

Del análisis estadístico de los valores 23 respuestas entre los valores 1,2,3 y 4 por las 23 preguntas respectivamente, tenemos un índice de consistencia interna Alpha de Cronbach  $\alpha = 0,849$ , con lo que siguiendo lo planteado por: Gliem, J. A., y Gliem, R. R. (2003), tenemos un Coeficiente alfa  $> .9$  es excelente, para el instrumento de la variable desempeño docente. El cuestionario se aplicó en forma individual, en un tiempo de 30 minutos.

Los datos se han procesados a nivel de estadística descriptiva e inferencial. A nivel descriptiva, se presentan tablas de frecuencia y gráficos de barra, lo cual ha permitido agrupar a los docentes, según los niveles de Deficiente a destacado con respecto al acompañamiento pedagógico y los niveles insatisfactorio a destacado en su desempeño docente.

Para contratar la hipótesis se empleó la estadística inferencial, cuyos datos se analizaron en base a una prueba de correlación de Pearson dado que sus escalas son de escala ordinal y numérica, para lo cual se empleó el programa SPSS versión 2

**Coefficiente de correlación por jerarquías de Spearman (Rho de Spearman)**

RANGO RELACIÓN	RANGO RELACIÓN
-0.91 a -1.00 Correlación negativa perfecta	+0.01 a +0.10 Correlación positiva débil
-0.76 a -0.90 Correlación negativa muy fuerte	+0.11 a +0.50 Correlación positiva media
-0.51 a -0.75 Correlación negativa considerable	+0.51 a +0.75 Correlación positiva considerable
-0.11 a -0.50 Correlación negativa media	+0.76 a +0.90 Correlación positiva muy fuerte
-0.01 a -0.10 Correlación negativa débil	+0.91 a +1.00 Correlación positiva perfecta
0.00 No existe correlación	0.00 No existe correlación

Tomado de: Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010)

## RESULTADOS

En la investigación se planteó establecer la relación entre estrés laboral y desempeño docente de la I.E N°88004 “Mundo Nuevo” – Distrito de Chimbote.

Para ello hicimos uso de la población y muestra de 15 docentes de Educación Inicial y Primaria; se aplicó un cuestionario mediante la escala de Likert con puntajes del 0 a 6 para la variable estrés laboral y de uno al cuatro en términos de siempre o nunca con las premisas planteadas, que midió la variable tanto referida al de desempeño laboral como investigación de carácter correlacional, su diseño es no experimental, para procesar sus datos se usó la estadística descriptiva e inferencial que fueron procesados a través del paquete estadística el SPSS versión 21.

- En la tabla 1 se presentan los resultados con respecto al nivel de estrés laboral del docente en la Institución Educativa N°88004 “Nuevo Mundo” de Chimbote, 2019.
- En la tabla 2 con respecto al nivel de desempeño laboral del docente en la Institución Educativa N°88004 “Nuevo Mundo” de Chimbote, 2019.
- En la tabla 3 se presenta la relación entre el estrés y el desempeño laboral del docente en la Institución Educativa N°88004 “Nuevo Mundo” de Chimbote, 2019.

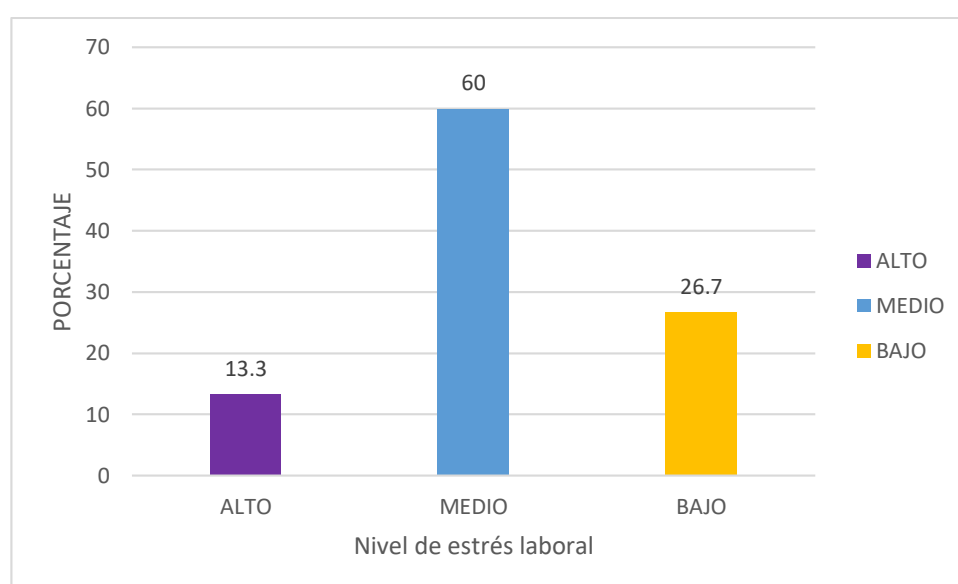
## Análisis e interpretación de resultados

**Tabla 1**

*Nivel de estrés laboral del docente en la Institución Educativa N°88004  
“Nuevo Mundo” de Chimbote, 2019*

Nivel de estrés laboral	N	%
ALTO	2	13,3
MEDIO	9	60
BAJO	4	26,7
Total	15	100,0

**Fuente:** Elaboración propia según base de datos.



**Figura 1**

*Nivel de estrés laboral en docentes de la I.E. N°88004*

**Fuente:** Tabla 1

En la tabla y figura 1 se muestran resultados referentes al estrés laboral, cuyos resultados son los siguientes: Nivel alto 13,3%, Medio 60% y bajo 26,7%.

Mostrándose que el 60% de los docentes se ubican en un nivel medio de estrés laboral, significando que un maestro muestra en su trabajo malestar personal y que considere que su esfuerzo no sea reconocido como debe ser. A ello se suma que la

mayoría bien soportando escenarios tensos y con presión a reuniones con familiares poco respetuosos y mal educados.

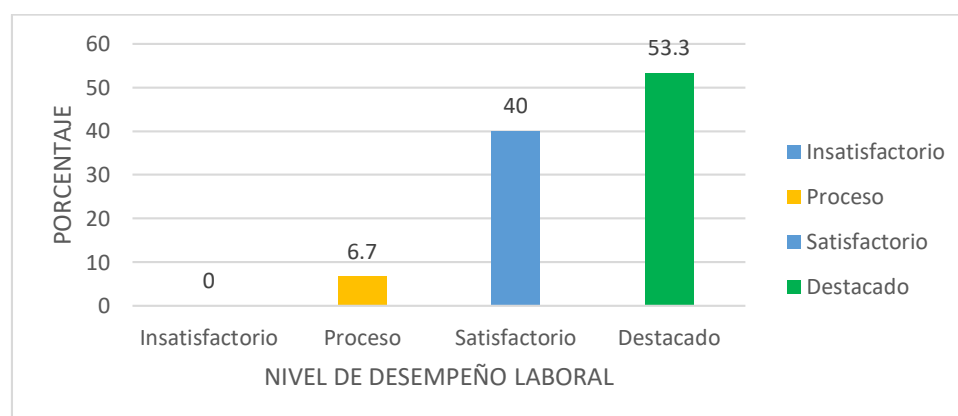
Todos estos aspectos generan estrés laboral y favoreciendo que emerja el Síndrome de Burnout en maestros, dándose en forma parcial o total y del mismo modo originando problemas con docentes quienes manifiestan diferentes casos y dependiendo de la característica individual y la presión laboral sometida tanto conductuales, emocionales, laborales, físicas, psicosomáticas y sociales; conociendo que la salud mental de los profesores en particular del estrés laboral son factores indispensables para lograr un equilibrio entre la satisfacción laboral individual y colectiva con el bienestar personal,

**Tabla 2**

*Nivel de desempeño laboral del docente en la I.E. N°88004 “Nuevo Mundo” de Chimbote, 2019.*

Desempeño Docente	N	%
Insatisfactorio	0	0
Proceso	1	6.7
Satisfactorio	6	40
Destacado	8	53.3
Total	15	100,0

**Fuente:** Resultados de la aplicación del cuestionario



**Figura 2**  
*Nivel de desempeño docente en la I.E N° 88004*

**Fuente:** Encuesta a los docentes.

Se aprecia en la Tabla y Figura 2 los resultados encontrados con referente al desempeño del docente, donde el 53,3% de los profesores de la I.E N° 883004 “Mundo Nuevo” se ubican en el nivel destacado, satisfactoria y el 40 %, en proceso un 6,7% y sin encontrar un docente donde muestre insatisfacción. Concluyendo que el mayor porcentaje se encuentran ubicados en el nivel destacado.

**Tabla 3**

***Relación entre estrés laboral y desempeño docente en la I.E. N°88004***

<b>Prueba de Correlaciones de variables y contrastación de hipótesis</b>			
		<b>Estrés laboral</b>	<b>Desempeño docente</b>
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,600
	Sig. (bilateral)		,004
		15	21
	Coefficiente de correlación	,600	1,000
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	15	21

**Fuente:** Tabla 1 y 2

Analizando, el valor del coeficiente de correlación a partir del estadístico de Spearman que presenta la tabla 3 cuyo resultado es de  $r_s = 0.600$  en un nivel de alfa de 0.05 y la significancia de  $p\_valor = 0.004 < 0.05$ , se demuestra la existencia de una correlación positiva considerable entre las variables de estudio estrés laboral y desempeño docente.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Esta investigación se propuso como objetivo principal entablar relación entre estrés laboral y desempeño del docente de la I.E. N°88004 “Mundo Nuevo” Distrito de Chimbote 2019, constatando que el nivel de estrés del docente es un aspecto importante para lograr un mejor desempeño por parte del profesor.

A partir del análisis e interpretación de la data mostrados en los resultados anteriores, la presente investigación permitió confirmar nuestra hipótesis pues existe relación positiva considerable entre estrés y desempeño del profesor en la comunidad educativa N°88004 “Mundo Nuevo” - Chimbote; al encontrarse como coeficiente de correlación de Spearman de  $r = .600$  y la significancia de  $p\text{-valor} = 0.004 < 0.05$ . Otros estudios exploraron también la relación entre estas dos variables y obtuvieron resultados similares. Así, por ejemplo, tenemos en Guatemala a Gonzales (2014) en su pesquisa demostró la existencia que cuando una organización en conflicto se encuentra con un estrés alto disminuye su desempeño laboral y por ende su productividad (p. 71); en Chiclayo Dávila y Díaz (2015) encontraron que excedían en demanda laboral y los deméritos profesionales se asocian al estrés laboral del profesor de las instituciones Educativa. Encontrando como factor que predomina la insatisfacción por retribución en un 35%, seguida por un 42,5% en un nivel medio con respecto a la insatisfacción al trabajo.

Asimismo, comparando con los estudios de Figueroa (2018), en su tesis realizado manifiesta existe relación entre el estrés laboral y el desempeño del maestro de manera negativa al obtener una  $Rho = -0,791$  y con significancia de  $p = 0,000$  en profesores de la Institución Educativa N°7228 muy contrario a lo encontrado. También en el trabajo realizado por Ochoa (2018) se evidencia que los profesores presentan estrés en un 68% ubicándose en un nivel medio a causa de la despersonalización, agotamiento y realización personal. En cuanto al desempeño laboral un 65% de ellos se ubican en el nivel medio con referente al involucramiento con el discente, del mismo modo en maximización del tiempo y en la promoción de la creatividad y pensamiento crítico. Con respecto a la relación se encontró una correlación directa al obtener un

coeficiente de correlación de 0,761 entre el estrés y desempeño laboral de maestros de la Comunidad Educativa “Juana Cervantes” -Arequipa (p. 145).



## CONCLUSIONES

Como resultado del estudio se identificó el nivel de estrés laboral de los profesores de la Comunidad Educativa N°88004 “Mundo Nuevo” del distrito de Chimbote, año 2019, es alto en un 13.3%, medio 60% y bajo un 26.7%.

Según el estudio realizado debemos precisar que el nivel de desempeño del profesor de la Comunidad Educativa N°88004 “Mundo Nuevo” del distrito de Chimbote, año 2019, es en proceso 6,7%, satisfactorio 40% y destacado en un 53,3%.

De acuerdo al estudio realizado se demuestra la relación entre niveles de estrés laboral y desempeño del maestro en la comunidad Educativa N 88004 “Mundo Nuevo” –Chimbote, 2019, es positiva y significativa según el coeficiente de Spearman.  $r_s = 0.600$ .

## **RECOMENDACIONES**

Para que el desempeño laboral del profesor se constituya en un trabajo sistemático y sostenido capaz de alcanzar cambios significativos en las prácticas docentes y el logro de las metas institucionales; se proponen algunas sugerencias y/o recomendaciones a considerar:

Considerando los hallazgos obtenidos de la tesis relación entre estrés y desempeño laboral permite que otros investigadores utilicen como antecedente y proporcionar además a la Institución educativa que el desempeño docente depende del estrés laboral que tengan los trabajadores.

Al encontrar un 60% de docentes ubicándose en el nivel medio de estrés laboral se debe prevenir con alternativas como los ejercicios y charlas de una alimentación sana para sostener el equilibrio entre el bienestar personal y la satisfacción laboral individual y colectivo.

Promover entre docentes una cultura preventiva en favor de la salud con el fin de prever efectos negativos de estrés y elevar calidad en el desempeño laboral del docente.

A profesores que presenten riesgo de estrés laboral se debe promover orientación de apoyo psicosocial y además programar reuniones periódicas en la institución Educativa con el fin de comunicar abiertamente y asertiva de objetivos personales y profesionales.

## **AGRADECIMIENTO**

Nuestro agradecimiento a las autoridades, docentes y no docentes de la Comunidad Educativa N°88004 “Mundo Nuevo”-Chimbote por el apoyo incondicional hacia la investigación y principalmente por su deseo de mejora y desarrollo en las tareas educativas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, I. (2002). *Perfiles y rendimiento en la formación profesional del docente*. Lima. : Ed UNMSM.
- Davila, J., & Diaz, M. (2015). *Factores Asociados al estrés laboral en docentes de educación básica en una institución educativa nacional de Chiclayo, 2015*. Tesis de licenciada en Psicología, Juan Mejía Baca, Chiclayo-Perú.
- Domínguez, S. (2015). *Burnout , estrategias de afrontamiento y prevención en trabajadores sociales.* . (U. d. Rioja., Ed.) Ecuador: Edit. Publicaciones Unirioja.
- El-Sahili, L. (2015). *Burnout: consecuencias y soluciones*. México : Editorial manual moderno.
- Figuroa, A. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense” Villa El Salvador, 2018*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima-Perú.
- Gálvez, M. (2012). *El desgaste profesional,* . Mexico: Editorial Icaro.
- Gil- Monte, P. (2005). *El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar.* . Madrid: Editorial Pirámide.
- Gonzales, M. (2014). *Estrés y desempeño laboral*. Universidad Rafael Landívar, Facultad de Educación, Quetzaltenango- Guatemala.
- Guillen, C., & Guil , R. (2000). *Psicología del trabajo para las relaciones laborales* . Madrid: Mc. Graw-Hill.
- Llaja, V., Sarria , C., & Garcia , P. (20017). *Síndrome del Quemado por Estrés laboral asistencial. Muestra peruana.* . Lima : Pinedo Grafic.E.I.R.L.
- Marrau, C. (2004). *El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente de la Universidad Nacional de San Luis Fundamentos en humanidades a*. Universidad Nacional de San Luis , Argentin.

- Maslach, C., & Jackson, S. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. (2da. Edic. ed.). Palo Alto, CA.
- Maslach, C., Bakker, A., & Leiter, M. (2014). *Burnout en el trabajo, una perspectiva psicológica*. Lima.
- Minedu. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente. Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED*. Lima: Ministerio de Educación.
- Minedu. (2017). *Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente*. Lima: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. Perú: Editorial Navarrete.
- Murillo, F., Martínez, C., & Hernández, R. (2011). Decálogo para una enseñanza eficaz. *REICE*, 9(1).
- Ochoa, V. (2018). *El estrés laboral y el desempeño docente de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017*. Tesis de Maestría, Universidad San Agustín de Arequipa, Escuela de Posgrado, Arequipa-Perú.
- Otero, J. (2015). *Estrés laboral y Burnout*, Editorial Diaz Santos. Editorial Diaz Santos.
- Peiró, J. (1992). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Eudema S.A.
- Sarria, C., Llaja, V., García, P., & Salazar, M. (2011). Validación del Scanning Neuropsicológico de la personalidad en estudiantes universitarios Lima. (U. N. Marcos, Ed.) *Revista de Investigación en Psicología*.
- Valdés. (2009). *Manual de las buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional docente*. Lima Perú: Consejo Nacional de Educación.

## ANEXO

### Matriz de coherencia lógica

**TITULO:**

**AUTOR:** Bach.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
¿Cuál es la relación que se da entre el estrés y el desempeño laboral del docente de la Institución Educativa N°88004 “Mundo Nuevo”-Chimbote, 2018?	<b>General:</b> Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del docente en la Institución Educativa N°88004 “Nuevo Mundo” de Chimbote, 20182018.	Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral del docente en la Institución Educativa N°88004 “Nuevo Mundo” de Chimbote, 2018	Variable Estrés laboral	Agotamiento emocional
				Despersonalización
				Realización personal
	<b>Específicos</b> Identificar el nivel de estrés laboral del docente en la Institución Educativa N°88004 “Nuevo Mundo” de Chimbote, 2018+  Determinar el nivel de desempeño laboral del docente en la Institución Educativa N°88004 “Nuevo Mundo” de Chimbote, 2018.		Variable Desempeño laboral	Planificación
				Metodología
				Sistema de evaluación

### Matriz de coherencia metodológica

VARIABLES	TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOJO DE INFORMACIÓN	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE PROCESAMIENTO DE INVESTIGACIÓN
<b>V 1:</b> Estrés laboral	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Descriptiva correlacional  DISEÑO DE	La población y muestra lo conforman 15 docentes del Nivel Primario de la I.E N°88004 “Mundo Nuevo”-Chimbote.	<b>Técnicas:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li> </ul> <b>Instrumentos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario</li> </ul>	Técnica estadística Descriptiva e inferencial <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tablas de frecuencia</li> <li>- Gráfico de barras</li> </ul> SPSS versión 21
<b>V 2:</b> Desempeño laboral	INVESTIGACIÓN: No Experimental, transversal de corte correlacional según Sánchez y Reyes (1998)		<b>Técnicas:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li> </ul> <b>Instrumentos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario</li> </ul>	

## Instrumentos



### INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

#### CUESTIONARIO DE BURNOUT

#### Instrucciones

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el casillero que considere conveniente.

#### Criterios:

Nunca (1)

Alguna vez al año o menos (2)

Una vez al mes o menos (3)

Algunas veces al mes (4)

Una vez por semana (5)

Algunas veces por semana (6)

Todos los días (7)

Nº	ÍTEMS	CRITERIOS						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Siento que puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme en el trabajo.							
5	Siento que estoy tratando a algunos de mis subordinados como si fueran objetos impersonales.							
6	Siento que tratar todo el día con personas me cansa.							
7	Siento que trato, con efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.							
8	Me siento agotado por el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							



<b>10</b>	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
<b>11</b>	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
<b>12</b>	Me encuentro con mucha vitalidad en mi trabajo.							
<b>13</b>	Me siento frustrado por mi trabajo.							
<b>14</b>	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
<b>15</b>	Siento indiferencia ante el resultado del trabajo de las otras personas.							
<b>16</b>	Trabajar en contacto directo con gente me cansa.							
<b>17</b>	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en el trabajo.							
<b>18</b>	Me siento estimulado después de trabajar con mis alumnos.							
<b>19</b>	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
<b>20</b>	Me siento como si estuviera en el límite de mis posibilidades.							
<b>21</b>	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
<b>22</b>	Siento que mis subordinados me culpan de algunos de sus problemas.							

*Gracias*

## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información sobre el desempeño docente. Antes de responder lee y reflexiona.

Marca con una (X) tu respuesta en los recuadros indicados teniendo en consideración la siguiente escala de calificación:

<b>1</b>	<b>Nunca</b>
<b>2</b>	<b>Casi nunca</b>
<b>3</b>	<b>Pocas veces</b>
<b>4</b>	<b>Frecuentemente</b>
<b>5</b>	<b>Siempre</b>

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>PLANIFICACIÓN</b>						
1	Presenta plan de curso con objetivos y contenidos, métodos, formas de trabajo, evaluación y bibliografía					
2	Presenta programación detallada del curso.					
3	En la programación busca contenidos de reflexión y de actividad.					
4	La metodología del curso obedece a las necesidades del alumno					
<b>METODOLOGÍA</b>						
5	Presenta fuentes y otros materiales de trabajo.					
6	Mantiene el interés a lo largo del curso.					
7	Estimula a los alumnos a expresarse por si mismos.					
8	Facilita la originalidad del alumno.					
9	Utiliza al máximo los recursos para mantener la actividad en el curso.					
<b>SISTEMA DE EVALUACIÓN</b>						
10	Mantiene a nivel máximo el rendimiento de los alumnos.					
11	Se logran los objetivos al concluir el tema.					
12	Despertó inquietud intelectual y social en los alumnos.					
13	Demostó entusiasmo en el desarrollo del curso.					
14	Empleo diferentes técnicas de evaluación.					
15	La actividad de los alumnos funciono efectivamente.					

*Gracias*