

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



**Relación entre el Estrés Laboral y el Desempeño Docente de la  
Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de  
Ichuña - Moquegua 2019**

Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Educación  
con mención en Gestión Educativa y Acreditación de la Calidad

**Autor**

Ventura Bautista, Alan Hipólito

**Asesor**

Miranda Zarate, Juana

**Código Orcid-Asesor**

0000-0002-7005-3568

**Chimbote – Perú**

**2021**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	ii
ÍNDICE DE TABLAS .....	iii
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	iv
ÍNDICE DE ANEXOS .....	v
PALABRA CLAVE .....	vi
TÍTULO .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
INTRODUCCIÓN .....	1
METODOLOGÍA .....	29
RESULTADOS .....	34
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN .....	55
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	58
AGRADECIMIENTO .....	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	62
ANEXOS .....	72

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. ....	34
Dimensión: Agotamiento Emocional	
Tabla 2. ....	36
Dimensión: Despersonalización	
Tabla 3. ....	38
Dimensión: Realización Personal	
Tabla 4. ....	40
Resultado de la variable: Estrés Laboral	
Tabla 5. ....	42
Dimensión: Capacidad pedagógica	
Tabla 6. ....	44
Dimensión: Emocionalidad	
Tabla 7. ....	46
Dimensión: Responsabilidad	
Tabla 8. ....	48
Dimensión: Relaciones interpersonales	
Tabla 9. ....	50
Resultado de la variable: Desempeño docente	
Tabla 10. ....	52
Cálculo del Coeficiente de Correlación de Pearson entre las variables: estrés laboral y desempeño docente	

## ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1. ....	34
Dimensión: Agotamiento Emocional	
Gráfico 2. ....	36
Dimensión: Despersonalización	
Gráfico 3. ....	38
Dimensión: Realización Personal	
Gráfico 4. ....	40
Resultado de la variable: Estrés Laboral	
Gráfico 5. ....	42
Dimensión: Capacidad pedagógica	
Gráfico 6. ....	44
Dimensión: Emocionalidad	
Gráfico 7. ....	46
Dimensión: Responsabilidad	
Gráfico 8. ....	48
Dimensión: Relaciones interpersonales	
Gráfico 9. ....	50
Resultado de la variable: Desempeño docente	
Gráfico 10. ....	52
Diagrama de dispersión de los variables: estrés laboral y desempeño docente	

## PALABRA CLAVE

<b>Tema</b>	Estrés Laboral, Desempeño Docente.
<b>Especialidad</b>	Educación.

## KEYWORDS

<b>Theme</b>	Work Stress, Teaching Performance.
<b>Specialty</b>	Education.

## LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

<b>Línea de Investigación</b>	Teoría y tecnología que fundamentan la educación.
<b>Área</b>	Ciencias sociales.
<b>Subárea</b>	Otras ciencias sociales.
<b>Disciplina</b>	Ciencias sociales, interdisciplinarias.

**TÍTULO**

**Relación entre el Estrés Laboral y el Desempeño Docente de la  
Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de  
Ichuña - Moquegua 2019.**

**TITLE**

**Relationship between Work Stress and Teaching Performance of the  
Mariscal Ramón Castilla Educational Institution of the district of  
Ichuña - Moquegua 2019.**

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación se realizó en la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña, Moquegua. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la mencionada institución educativa. Como metodología de investigación se empleó el tipo cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional. La muestra quedó conformada por 20 docentes, a quienes se les aplicó dos cuestionarios (uno para medir el estrés laboral y otro para medir el desempeño docente) y que sirvieron para recolectar la información necesaria. Dichos instrumentos fueron sometidos a juicios de expertos y su confiabilidad fue medida mediante el Alfa de Cronbach. Como resultado se obtiene que el coeficiente de correlación de Pearson tuvo un valor de 0.786, lo que significa que ambas variables se relacionan de manera directa y positiva. La conclusión del estudio es que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

## **ABSTRACT**

This research work was carried out at the Mariscal Ramón Castilla Educational Institution in the district of Ichuña, Moquegua. Its objective was to determine the relationship between work stress and teaching performance in the aforementioned educational institution. As a research methodology, the quantitative type was used with a descriptive correlational design. The sample was made up of 20 teachers, to whom two questionnaires were applied (one to measure job stress and the other to measure teaching performance) and which served to collect the necessary information. These instruments were submitted to expert judgments and their reliability was measured using Cronbach's Alpha. As a result, it is obtained that the Pearson correlation coefficient had a value of 0.786, which means that both variables are directly and positively related. The conclusion of the study is that the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

## INTRODUCCIÓN

### 1.- Antecedentes y Fundamentación científica

#### A nivel internacional

González (2015), realizó una investigación en la ciudad de Quetzaltenango, Guatemala, referido al estrés y el desempeño laboral; el estudio fue descriptivo correlacional, se trabajó con una muestra de cincuenta personas cuyas edades fluctúan entre los veinticinco y cincuenta años de edad. Los hallazgos más significativos fueron los siguientes: a) El estrés que padecen los trabajadores influye negativamente en el desempeño laboral, b) Por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación.

Bonilla (2016) en su tesis desarrollado para la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador, tuvo como objetivo identificar la relación existente entre el estrés laboral y el desempeño laboral. El estudio fue de tipo Exploratorio Descriptivo, mientras que su diseño fue correlacional. La población y la muestra quedó conformada por 50 docentes del Bloque Simón Bolívar de la Unidad Educativa “Victoria Vásconez Cuvi – Simón Bolívar – Elvira Ortega”. La técnica empleada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario. Se concluye que el estrés tiene una relación directa en el desempeño laboral de los docentes y afecta de manera notoria a la unidad educativa.

Pedraza (2017), elaboró una investigación denominada. Influencia del estrés laboral en el nivel de desempeño profesional de los docentes y personal administrativo de una universidad en México 2017. El propósito principal del estudio fue: Determinar la influencia del estrés laboral en el nivel de desempeño profesional de los docentes. El tipo de investigación fue el descriptivo correlacional y se llega a la conclusión que existe relación significativa entre el estrés laboral de los docentes y personal administrativo y el nivel de desempeño profesional.

### **A nivel nacional**

García (2018) diseñó su tesis de grado relacionada con el estrés laboral y el desempeño docente de una institución educativa de la ciudad de Lima. El estudio fue de carácter descriptivo correlacional; la muestra estuvo integrada por 90 de la institución educativa “San Luis Gonzaga” del distrito de San Juan de Miraflores. Se aplicó dos cuestionarios, uno para el estrés laboral y otro para el desempeño docente. Los resultados finales demuestran que el estrés laboral que padecen los docentes se relaciona directamente con el desempeño laboral docente. Concluyó que el estrés laboral se relaciona de forma directa ( $Rho=0,102$ ) y no existe significancia ( $p=0,339$ ) con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 6151 “San Luis Gonzaga”, San Juan de Miraflores.

Torres (2017) en su tesis referida al nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en maestros y maestras del distrito de Acobamba - Tarma 2017, tuvo como objetivo identificar el nivel del estrés laboral y su relación con el desempeño docente en los maestros y maestras. Fue un estudio descriptivo correlacional, se trabajó con 144 educadores quienes fueron seleccionados por conveniencia del investigador. Se les aplicó cuestionarios en la escala de Likert para recabar la información necesaria. Los hallazgos más importantes refieren que sí existe relación significativa entre el nivel de estrés laboral y el desempeño laboral; es decir, que el nivel de estrés laboral de los docentes influye en el nivel de desempeño profesional.

Vargas y Curasi (2018) en su tesis propusieron como objetivo determinar la relación entre el estrés la influencia en el desempeño laboral en los docentes de la mencionada institución educativa. De tipo básica y de diseño descriptiva correlacional, la muestra la conformaron 34 docentes de nivel primaria. Mientras que el cuestionario fue el instrumento seleccionado para recolectar la información. Los resultados de investigación concluyeron que el 50% de los docentes encuestados presentan estrés,

sin embargo este no ha afectado su desempeño laboral, por lo que, no hay una relación directa entre estrés laboral y desempeño docente.

Díaz (2017) en su trabajo desarrollado para la Universidad Nacional del Centro del Perú tuvo como objetivo identificar la relación entre el estrés y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primario. La metodología de la investigación fue la siguiente: de tipo descriptivo y de diseño correlacional. Tuvo una muestra de 70 docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Andamarca, provincia de Concepción. Los cuestionarios fueron los instrumentos de recolección de datos. Como conclusión se menciona que los docentes de género femenino tienen una relación positiva y significativa; mientras que los docentes de género masculino no presentan ningún tipo de relación.

Villegas (2016), elaboró una investigación en la Universidad Nacional de Moquegua donde el objetivo principal fue determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Sede de Mariscal Nieto de la referida universidad. La investigación fue de tipo no experimental, con un diseño descriptivo correlacional. Se trabajó con una muestra de 78 trabajadores y se aplicaron dos cuestionarios en la escala de Likert (uno para cada variable). Los resultados finales de la investigación concluyen que existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral del personal administrativo.

### **Fundamento teórico sobre Estrés Laboral**

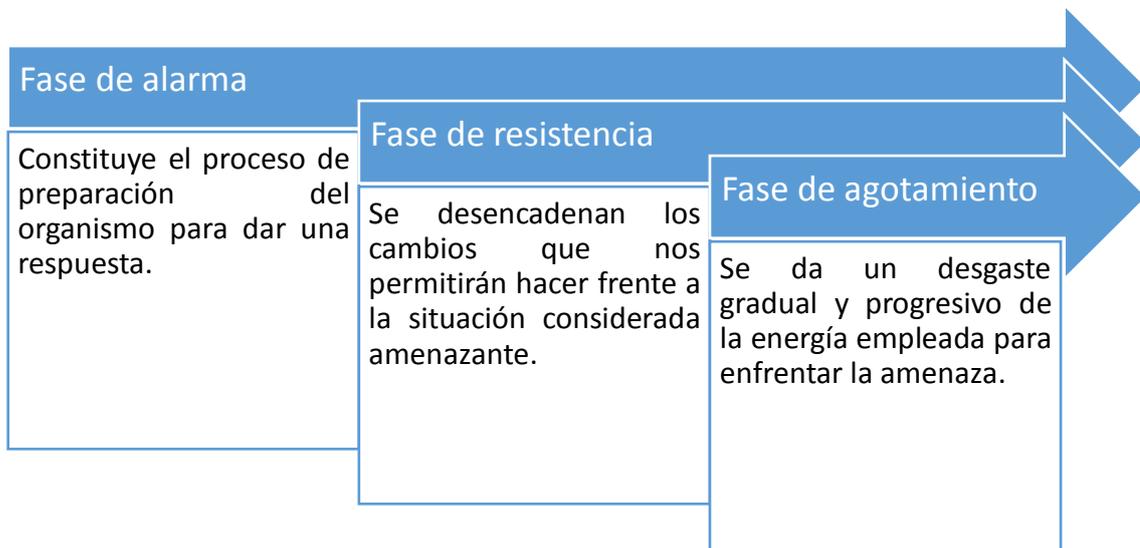
La preocupación de las organizaciones en general hoy se sitúa en el análisis y conocimiento de las condiciones laborales de los trabajadores y del desempeño laboral que estos ostentan en un determinado periodo de tiempo, muchas investigaciones determinan que el estrés laboral en los trabajadores de una organización repercute negativamente en su desempeño laboral. La preocupación de los directivos de las organizaciones se centra por lo tanto en que la organización procure mantener las

condiciones positivas en forma permanente para que los trabajadores puedan tener el mejor de los desempeños y por lo tanto mejorar sus niveles de productividad; de no ser así merma el rendimiento de los trabajadores.

De esta manera, que la mayoría de los empleados debe enfrentar día a día, pero en particular aquellos que se encuentran implicados en actividades de corte intelectual, como los docentes, que no sólo se dedican a ejercer tareas ligadas a la enseñanza en un aula, sino que también desempeñan actividades internas como ser parte varias comisiones, enfrentar problemas de comportamiento estudiantil, exigencias de hacer uso de entornos virtuales con los estudiantes, formación docente en las tardes o los sábados, la presión para la presentación de documentos curriculares, atender a su familia, etc., generando graves efectos en la funcionalidad y bienestar de los docentes.

En términos generales el estrés es definido como respuesta generada por el organismo al percibir alguna amenaza, según Selye existirían tres fases, como se observa en la figura 1.

Figura 1. Fases de estrés según Selye



Fuente: elaboración propia

### **Definición de estrés laboral**

En los primeros párrafos haremos definición del término estrés a través de diferentes autores para orientar el presente estudio de investigación, consideramos los siguientes investigadores:

El Sahili, L. (2015), quien afirma “*el estrés son aspectos comportamentales frente a las presiones relacionadas con el trabajo, las cuales permanecen activas por periodos cortos*” (p. 19).

Los trabajadores demuestran que padecen de estrés laboral cuando emiten respuestas negativas a nivel psicológico producto del cansancio y agotamiento, por lo tanto es necesario controlarlo.

Robbins y Coulter (2014) afirman que:

*El estrés es la reacción adversa que presentan los individuos ante la presión excesiva a las que se ven sometidos debido a demandas, restricciones u oportunidades extraordinarias. Por lo regular el estrés se asocia con restricciones y demandas (las restricciones evitan que hagamos lo que deseamos; las demandas se refieren la pérdida de algo que queremos)* (p.198).

Gutiérrez y Ángeles (2012), quienes mencionan:

*El estrés es la respuesta integral del organismo que conlleva una activación fisiológica y cognitiva previa a una repentina actividad motora y conductual, resultante de una evaluación y ponderación del control potencial y de la disposición de poseer recursos y apoyos propios para enfrentar estresores con el fin de mantener el equilibrio* (p.32).

A continuación abordaremos específicamente estrés laboral, para ello previamente revisaremos diferentes autores en seguida haremos definición de acuerdo a la intención de la presente investigación.

Así, Gutiérrez y Ángeles (2012) definen al estrés laboral – organizacional como:

*Vivencia de ansiedad, temor e insatisfacción resultante del desequilibrio entre los apoyos organizacionales percibidos y las condiciones laborales; se refieren a los factores importantes al lugar de trabajo debidos a la naturaleza misma de*

*la ocupación y su desempeño (carga de trabajo, ambigüedad del rol, entorno insalubre, trabajo bajo presión, fechas límite, etc.) y las obligaciones personales y necesidades propias de realización. (p.74).*

En el documento del Instituto del Trabajo, Salud y Organizaciones dice es:

*[...] la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación... El estrés pone a prueba la capacidad del individuo para afrontar su actividad, y no solo incluye situaciones en que la presión laboral excede la capacidad del trabajador para hacer frente a la misma, sino también los casos en que no se utilizan suficientemente sus conocimientos y capacidades, y esto supone un problema para el trabajador (Leka, Griffiths y Cox 2004: 4).*

Rubio (2007) afirma:

*En el terreno laboral una persona sufre estrés cuando tiene muchas tareas que cumplir en un espacio de tiempo limitado. Al percibir que no tendrá suficiente tiempo ni posibilidad de cometer la tarea con garantías de éxito, empezará a sentirse estresado, es decir, a tener sensaciones físicas desagradables y pensamientos preocupantes (p.16).*

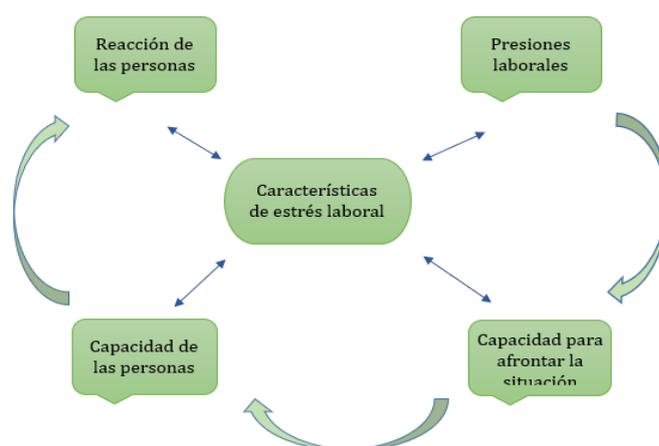


Figura 2. Características de estrés laboral

## Los estresores o desencadenantes del estrés

Las causas o desencadenantes del estrés laboral en los trabajadores son los siguientes:

- a) Las características o condiciones físicas del centro de trabajo son considerados por los expertos en el tema como los causantes de estrés laboral; aquí tenemos por ejemplo la iluminación de las instalaciones, la ventilación de los ambientes, los ruidos constantes y permanentes que no permiten que los trabajadores se concentren en la realización de sus funciones, etc. En líneas generales los aspectos que acabamos de abordar deben estar acorde a las expectativas de los trabajadores de la organización.
- b) Las exigencias mínimas del propio trabajo, aquí nos estamos refiriendo por ejemplo al turno de trabajo, a las condiciones mínimas de seguridad cuando se trata de trabajos riesgosos, a la sobre carga y por lo tanto la sobre exigencia para cumplir con las tareas encomendadas en el menor tiempo posible, etc.
- c) Las condiciones socio afectivas al interior de la organización; si las condiciones laborales son positivas como por ejemplo el buen trato al trabajador, comunicación empática y horizontal entre el personal que laborar y entre éstos y sus superiores; la existencia de relaciones interpersonales positivas, etc. Si por el contrario estas condiciones son negativas, entonces se corre el riesgo que los trabajadores padezcan de estrés laboral.
- d) La actualización y capacitación profesional son importantes; si no se dan los trabajadores de la organización pueden padecer de estrés laboral porque no pueden realizar óptimamente las labores encomendadas por sus superiores, por ello es necesario que asistan a eventos de capacitación y actualización.
- e) Los problemas personales y familiares de los trabajadores de una organización también son considerados como causas o factores determinantes para padecer de estrés laboral.

### **Estrés laboral docente**

Para Kyriacou (2003):

*El síndrome de respuesta a un sentimiento negativo (ira y depresión) acompañado de cambios fisiológicos y patógenos 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 y bienestar, y también los mecanismos de defensa activados para reducir la amenaza (P. 9).*

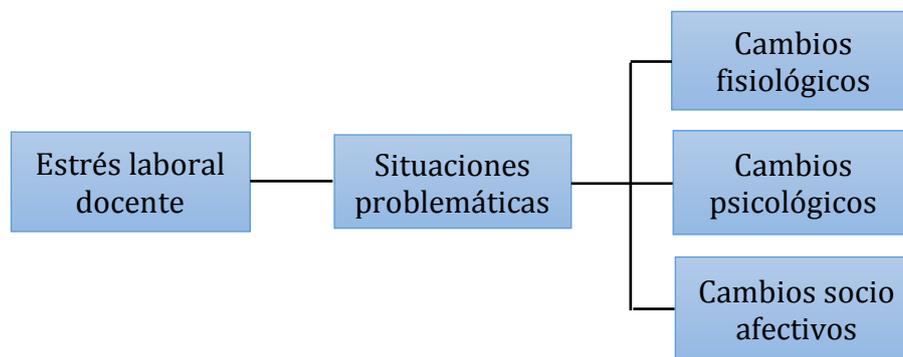


Figura 3. Estrés laboral docente

### Consecuencias del estrés

Los efectos o consecuencias que ocasiona el estrés en las personas son múltiples; es decir depende de cada individuo, sin embargo existen muchos especialistas en la materia en señalar que existen ciertas consecuencias que son comunes y similares a la gran mayoría de personas que la padecen y son las siguientes:

- a) De carácter fisiológico. Recordemos que la fisiología humana tiene que ver con el funcionamiento de nuestros órganos y sistemas; en una situación normal todos los órganos y sistemas de nuestro cuerpo deben reaccionar positivamente a los estímulos internos y externos; sin embargo cuando las personas están estresadas pueden tener síntomas de vómitos, pérdida de apetito, gastritis, descompensación, distintos dolores en el cuerpo, etc. Muchas investigaciones demuestran que el estrés laboral en las personas que la padecen y no la controlan o detienen ocasiona una serie de enfermedades de carácter biológico mucho más grave.

- b) De carácter psicológico. Cuando nos referimos a este aspecto tenemos que mencionar a los procesos cognoscitivos como la memoria, la atención, la percepción, el lenguaje y el pensamiento; los cuales se desenvuelven con normalidad en los seres humanos, sin embargo las personas estresadas no son capaces de regular adecuadamente sus procesos cognoscitivos; de allí que muchos presentan dificultades en cuanto a la memoria, es decir, se olvidan rápidamente ciertas vivencias o experiencias, no son capaces de mantenerse concentrados en alguna situación, etc.
- c) De carácter conductual. Nos estamos refiriendo al aspecto socio afectivo del ser humano; nuestro comportamiento tiene mucho que ver con nuestro estado emocional, si éste se encuentra estable actuamos de manera coherente y de acuerdo a las circunstancias y estímulos provenientes del exterior en forma positiva, si no es así y nos encontramos alterados emocionalmente la forma de actuar y comportarnos no sería la más adecuada; por ejemplo las personas estresadas rápidamente pierden el control de sus impulsos, actúan groseramente, paran irritados, en líneas generales necesitan ayuda psicológica para que puedan superar estas dificultades.

Figura 4. Consecuencias del estrés según Robbins (2005)



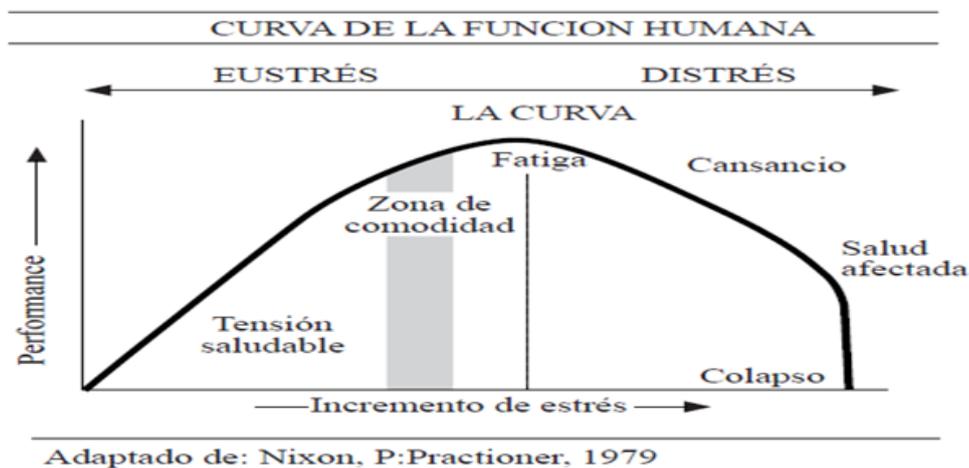
Fuente: elaboración propia

## Principales teorías que sustentan el estrés laboral

### Teorías basadas en la respuesta

Los defensores de esta teoría consideran la existencia de dos conceptos opuestos entre sí, por un lado tenemos al eustrés propiamente dicho que se configuraría cuando las personas estresadas emiten respuestas positivas frente a los estímulos externos e internos y el otro concepto es el distrés, el cual se manifiesta cuando las personas no son capaces de emitir respuestas positivas frente a estímulos internos y externos. Se entiende que las respuestas son positivas cuando se emiten en concordancia con estados emocionales estables de las personas y son negativas cuando las personas se encuentran emocionalmente inestables; un ejemplo de ello es cuando frente a un estímulo externo la persona reacciona en forma airada o grosera frente a los demás.

Figura 5. La curva de la función humana



Fuente: tomado de Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos.

### La Teoría de Cannon

Para su creador Walter Cannon las personas estresadas a diferencia de las que no lo están sufren cambios de carácter físico y también de carácter emocional, lógicamente estos cambios que se expresarían en acciones y comportamientos bastante negativos y hasta cierto punto anómalos; la característica de las personas que padecen de estrés consiste en que no pueden controlar sus impulsos por ejemplo porque perciben las vivencias y experiencias de manera compleja y de no controlar el estrés puede generar consecuencias bastante negativas con el correr del tiempo.

Las reacciones físicas pueden ser muchas en las personas estresadas, por ejemplo desgaste y dolor en algunos de los órganos del cuerpo; de igual manera los cambios

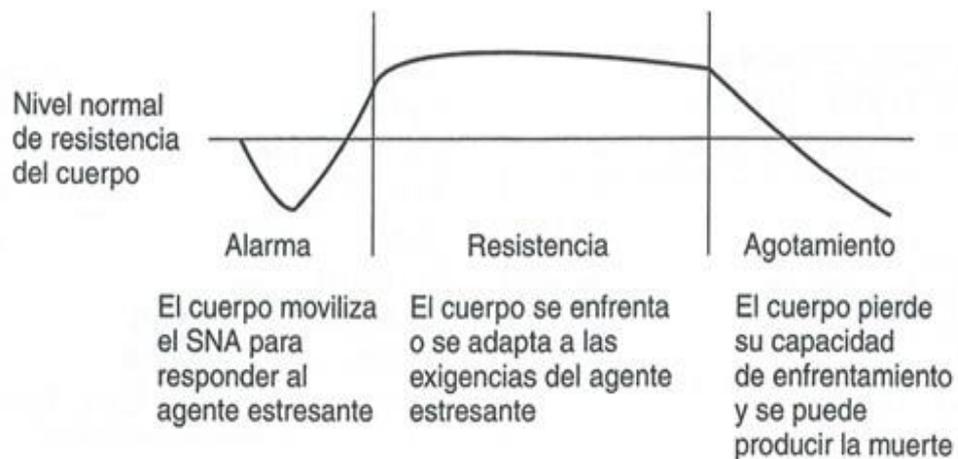
emocionales tienen que ver con nuestro estado emocional, el cual en las personas con estos problemas ocasionaría descontrol emocional y seguida de comportamientos no acordes con una situación normal.

### **Teoría del Síndrome General de Adaptación**

Según esta teoría los seres humanos que padecen de estrés emiten reacciones coordinadas y estructuradas frente a cualquier tipo de estímulos provenientes del exterior, estas reacciones de las personas con estrés son de carácter fisiológico, es decir, se encuentran relacionadas directamente con el funcionamiento normal de nuestros órganos y sistemas, por lo tanto son bastante complejas.

Además, esta teoría considera que muchas veces las respuestas que emiten las personas en función de los estímulos externos que reciben son múltiples e inesperadas, pero al mismo tiempo son bastante específicas.

Figura 6. Modelo de tres etapas de la respuesta fisiológica a un acontecimiento estresante.



Fuente: tomado del síndrome general de adaptación (Hans Selye, 1936)

### **Teoría "Z"**

Desarrollada por Ouchi y Pascale en la década del 70 encuentra su base científica en el análisis e interpretación de las relaciones humanas establecidas al interior de una

organización o empresa productiva, por ello es considerada como una teoría de carácter empresarial.

Concordante con el humanismo, esta teoría pone énfasis en el trabajo en equipo y la mejora de las condiciones laborales de trabajo en las empresas y organizaciones con la finalidad de mejorar la autoestima de los trabajadores, hecho que también tiene que ver con la satisfacción de los trabajadores.

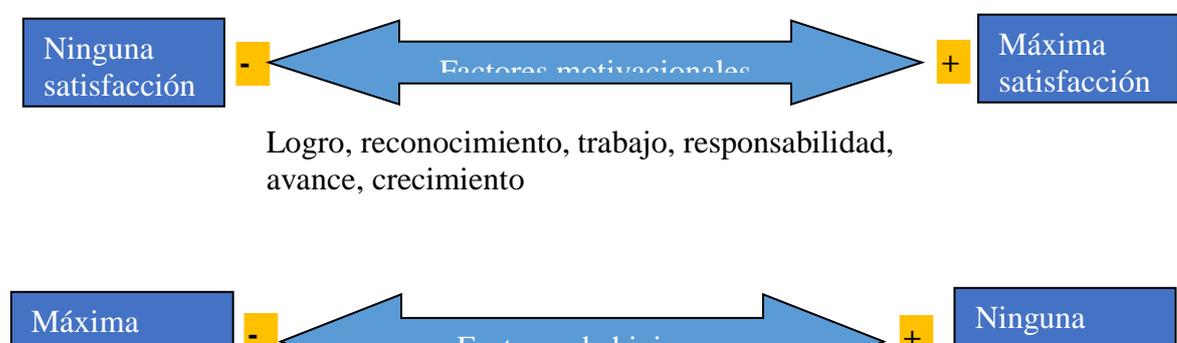
Para la teoría Z los trabajadores de una entidad u organización son los agentes más importantes y los procesos de planificación, organización, dirección y control deben orientarse hacia ellos y procurar en todo momento que se sientan personas dignas y reconocidas por la organización a la cual pertenecen, así también se verá una mejora en su desempeño laboral.

### **Teoría de los dos Factores de Frederick Herzberg**

Esta teoría está íntimamente relacionada con el grado de satisfacción que tienen los trabajadores dentro de la organización y su nivel de productividad y desempeño laboral; es decir que por un lado si las características de ambiente interno de la organización son positivas como la higiene de las instalaciones donde se labora, las condiciones de trato que recibe, etc.; desencadenan en que los trabajadores se sienten lo suficientemente motivados para laborar.

Si las condiciones laborales extrínsecas son positivas, los trabajadores de las organizaciones se ven lo suficientemente motivados para elevar y mejorar su productividad o desempeño laboral; sin embargo si estas condiciones son negativas entonces el nivel de producción disminuirá sustancialmente.

Figura 7. Teoría de los dos factores de Herzberg



Fuente: elaboración propia

### **Prevención de estrés laboral**

Como quiera que el problema de estrés laboral se viene generalizando en muchas organizaciones, es necesario prevenirlo y para ello existen múltiples planteamientos y puntos de vista, nosotros desarrollamos los siguientes:

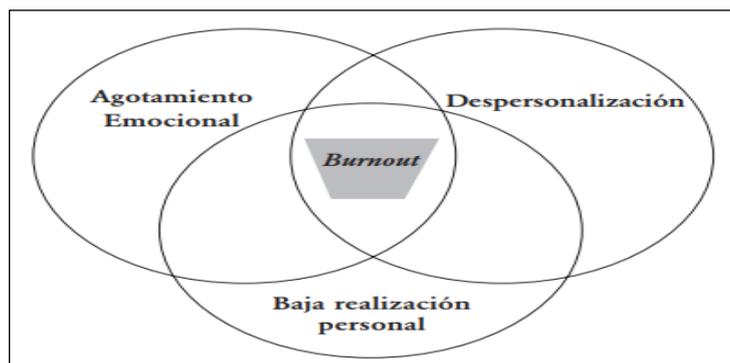
- a) Administrar significa gestionar, por ello las organizaciones hoy más que nunca deben procurar que en virtud de ella; es decir, que los procesos de administración deben estar orientados a tener como eje fundamental a los trabajadores de las organizaciones empresariales y educativas por supuesto. Recientes investigaciones demuestran la importancia capital del factor humano al interior de cualquier organización.
- b) En muchas ocasiones los trabajadores de las organizaciones entran en la monotonía, pues ello se soluciona si es que los directivos reformulan y replantean actividades diferentes pero que persiguen el mismo objetivo o meta, esto seguramente reduciría notablemente el estrés laboral o impediría que los trabajadores padezcan de ella en el futuro.
- c) A lo largo de la historia las administraciones de las organizaciones tenían una estructura muy vertical y absoluta, ahora los tiempos han cambiado y la administración horizontal y participativa se impone; las características de una administración organizacional democrática y totalmente horizontal se constituye hoy como una atenuante ante el estrés laboral.

- d) Las organizaciones también deben animar y dirigir su mirada a la competencia personal entre los trabajadores; investigaciones demuestran que la satisfacción laboral del personal de una organización encuentra motivación e incentivo si asume comportamientos competitivos al interior de la misma y desde luego si lo hace bien es recompensado de múltiples formas por los directivos.
- e) La salud mental es un factor poco conocido al interior de las organizaciones, ésta tiene que ver con el estado emocional positivo de las personas; lo que sucede es que las personas como seres sociales e integrantes de núcleos familiares al tener problemas y conflictos con algún integrante de su familia no puede laborar eficientemente; frente a ello los directivos de las organizaciones han creado un departamento de asistencia social y psicológico, con el fin de solucionar el estado emocional de los trabajadores.

### **Dimensiones de estrés laboral**

Para medir la variable de estrés laboral o síndrome de Burnout nos apoyamos con las investigaciones de Maslach et al (1981), quienes dividen en tres categorías o denotan el síndrome de burnout, como se observa en la figura 8.

Figura 8. Dimensiones del síndrome de Burnout



Fuente: Tomado de Silvero Miramón (2007). "Estrés y desmotivación docente: el síndrome de profesor quemado en educación secundaria".

De la figura 8, describiremos de forma detallada las dimensiones del síndrome de Burnout, como sigue:

a) Agotamiento emocional

El agotamiento emocional de las personas estresadas trae consigo el malestar en el funcionamiento de sus órganos y sistemas y genera al mismo tiempo problemas de índole psicológica como el malestar y muchas veces la agresividad en la forma de comportamiento.

b) Despersonalización

Esta dimensión básicamente tiene que ver con las relaciones interpersonales y relaciones de trato y amabilidad entre las personas, al interior de las organizaciones los trabajadores muchas veces tienen que entablar relaciones comunicativas entre ellas y con los usuarios o clientes; llegando a la desmotivación y se ve abrumada y frustrada por problemas de estrés laboral, brindando un trato no cordial y menos amable a los demás.

c) Realización personal

Los seres humanos a cierta edad decidimos que vamos a estudiar de acuerdo a nuestras actitudes, inclinaciones, gustos y preferencias; luego ese estudio se convierte en la adquisición de un oficio, una carrera técnica o una carrera profesional determinada y que en el futuro permitirá que trabajemos y logremos realizarnos como personas; por ello la realización personal

## **Fundamentación teórica sobre el Desempeño Docente**

### **Definición de desempeño docente**

En este marco, Chiavenato (2009) afirma que el desempeño es *“el proceso mediante el cual el trabajador a través de la responsabilidad cumple con la tarea asignada para alcanzar los objetivos de la organización”* (p.261). En el sector educativo, el desempeño está relacionado con la actividad que realiza el docente con eficiencia orientada al logro de objetivos previsto por la institución, haciendo mayor esfuerzo en alcanzar la excelencia, la calidad y la eficiencia del proceso pedagógico, para lo cual el docente debe cumplir diferentes roles y funciones como son el orientar, el facilitar, investigar y cumplir el rol de promotor social.

Sin embargo, de acuerdo a la Ley General de Educación N° 28044 en su Artículo N° 56 señala que:

*El Profesor es agente fundamental de proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano. Por la naturaleza de su función la permanencia en la carrera pública docente exige al profesor idoneidad profesional, probada solvencia moral y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes.*

Así mismo, Ministerio de Educación del Perú (2012) señala:

El Marco de Buen Desempeño Docente se basa en una visión de docencia para el país. En ese sentido, se ha construido una estructura éste se organiza en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro (4) dominios que comprenden nueve (9) competencias que a su vez contienen cuarenta (40) desempeños.

Mientras, Montenegro (2003) afirma: El accionar del docente se evidencia en virtud de la realización de una serie de actividades orientadas a la formación de los estudiantes, principalmente desarrollando roles que tienen que ver con procesos didácticos de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

El desempeño docente en consecuencia se encuentra determinado por una gran gama de variables, aspectos e indicadores que resulta ser bastante complejo medirlo o evaluarlo; no sólo tiene que ver con su desenvolvimiento en el salón frente a sus estudiantes, sino que también tiene que ver con aspectos relacionados con la participación en la gestión y administración educativa.

### **Competencias del docente siglo XXI**

Según, Aldape, T. (2008), menciona una serie de habilidades y capacidades que los maestros y maestras deben poseer para actuar eficaz y eficientemente:

#### a) Competencias académicas

Cuando nos referimos a este tipo de competencias tenemos que hacer mención a varias habilidades y capacidades específicas; por ejemplo al dominio de la materia o

del área que se enseña y por otro lado al dominio específico de cada una de las formas, modos, estrategias, técnicas, procedimientos y métodos de enseñanza aprendizaje.

Pero el asunto no queda ahí, el docente tiene que desplegar una serie de capacidades involucradas en el manejo de equipos de trabajo, conocimiento de las Tics, manejo de estrategias de solución de problemas, dominio de estrategias en la toma de decisiones, etc.

#### b) Competencias administrativas

Antes se pensaba que las únicas personas que desarrollaban acciones de gestión y administración en las organizaciones eran los directivos; sin embargo esta idea errónea quedó desfasada y hoy los docentes tienen la obligación de dominar estrategias de gestión escolar, las cuales las harán efectivas en el salón de clases, incluso hoy se habla de gestionar los aprendizajes.

Se consideran entonces como capacidades y habilidades administrativas de los maestros y maestras como por ejemplo el desarrollo del pensamiento estratégico, la creatividad, la planificación, etc.

#### c) Competencias humano-sociales

Este tipo de competencias tiene que ver con el dominio, manejo y control de las habilidades sociales para que los docentes sepan desenvolverse positivamente cuando estén frente a sus estudiantes, directivos, padres de familia, etc.

Podemos mencionar algunas de ellas que los docentes hacen uso en forma diaria y permanente como por ejemplo la motivación, el liderazgo, la capacidad de escucha, la comunicación empática y horizontal, la capacidad de negociación, etc.

### **Modelos de evaluación del desempeño docente**

De acuerdo a Valdés (2001) existen tendencias de los modelos de evaluación del desempeño docente.

#### a) Modelo centrado en el perfil ideal del profesor

Este modelo considera como factor fundamental a tener en cuenta al momento de evaluar el desempeño docente al perfil ideal; es decir, entendemos por perfil ideal al conjunto de habilidades, destrezas y competencias que deben tener los docentes.

b) Modelo centrado en los resultados obtenidos

Según este modelo de evaluación del desempeño del maestro, se basa en los logros obtenidos por los estudiantes en su proceso de aprendizaje; o sea que el rendimiento de los estudiantes al término de un determinado periodo determina también el desempeño de los docentes.

c) Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula

Según este modelo si se pretende evaluar el desempeño del docente, éste debe llevarse a cabo en el salón de clases cuando esté en interacción con sus estudiantes; de ello se desprende que la evaluación versará sobre las fases o etapas de una actividad de aprendizaje. En líneas generales lo que se pretende evaluar son las capacidades pedagógicas y didácticas del maestro.

d) Modelo de la práctica reflexiva

Este modelo de evaluación busca mejorar la práctica docente, porque según sus defensores señalan que el docente debe evidenciar el manejo de un conjunto de estrategias, técnicas, métodos de enseñanza aprendizaje al momento de interactuar con los estudiantes; de esta manera el docente podrá reflexionar posteriormente sobre sus debilidades y fortalezas al trabajar con sus estudiantes.

### **Evaluación del desempeño docente**

Medir el desempeño docente en un momento determinado no ofrece con exactitud una idea clara; por ello Martín (2010) sostiene que:

*La información que se obtiene puede ponerse al servicio de distintas funciones que puede ser motivo de rechazo por su carácter ambiguo, es decir, cuando se confunde la función formativa con una con consecuencias ligadas a las condiciones laborales y otra con respecto a una clasificación a partir de sus*

*competencias profesionales. Sin embargo, ambas funciones son legítimas y necesarias, pero es imprescindible distinguir claramente entre ellas y que el docente sepa en cada momento cuál es el propósito del proceso que se está llevando a cabo (p.101).*

### **Marco de Buen Desempeño Docente**

En el Marco de Buen Desempeño Docente del Ministerio de Educación del Perú (2012) en la cual considera al desempeño como “las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona.” (p.24).

Para el presente estudio se tomará los dominios y competencias considerados por Ministerio de Educación, como se observa en la figura 9.

Figura 9. Los cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente



Fuente: Tomado del Marco de Buen Desempeño Docente (2012, p.18).

Para la evaluación de desempeño docente se elaboró el cuestionario de acuerdo a los dominios y competencias del Ministerio de educación del Perú. Por lo que, en el presente estudio consideramos como dimensiones a dominios e indicadores a competencias, como sigue a continuación:

a) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Es prever o arreglar las acciones necesarias para ejecutar el proceso de enseñanza aprendizaje. Tenemos como

indicadores de medición las siguientes: Planificación de actividades pedagógicas; desarrollo de competencias y capacidades; estrategias didácticas, y medios y materiales.

b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Es la ejecución de lo previsto con anterioridad. Contiene a los siguientes indicadores: Clima propicio para el aprendizaje; resolución de problemas de la realidad del estudiante; el uso de estrategias y recursos pertinentes y evaluación del aprendizaje.

c) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las instituciones educativas, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas de la comunidad y regional. Contiene los siguientes indicadores: Participa activamente en la gestión de la institución educativa; participación individual y colectivo en la construcción y mejora continua de la calidad de servicio educativo; establece relaciones armoniosas con padres de familia, la comunidad y otras instituciones del entorno; e integración de sus saberes culturales y los recursos de la comunidad.

d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Se considera al docente como un elemento relevante en el proceso de enseñanza aprendizaje. Ya que, cumple un papel preponderante en la formación de futuros ciudadanos. Por lo que, para ejercer buenas prácticas pedagógicas se tiene que asegurar el desarrollo profesional docente, revalorando su papel en la institución educativa.

### **Dimensiones del desempeño docente**

Para medir esta variable nos basamos en el enfoque de Héctor Valdez (2000), quien plantea cuatro dimensiones, los mismos que se detalla a continuación:

a) Capacidad pedagógica

Contiene como indicadores los siguientes:

- Manejo de contenidos
- Manejo de estrategias para hacer amena su tema
- Empleo de una gran gama de formas y estilos de enseñanza.

b) Emocionalidad pedagógica

Tiene que ver con el conocimiento y manejo por parte del docente de habilidades sociales. Tenemos como indicadores los siguientes:

- Aptitud pedagógica
- Motivación
- Promoción de valores

c) Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

Conjunto de acciones e iniciativas con asertividad. Se tiene como indicadores los siguientes:

- Puntualidad y planificación
- Compromiso con la institución
- Ejecución de proyectos

d) Relaciones interpersonales

Comprende los indicadores siguientes:

- Fortalecimiento del clima laboral
- Grado de preocupación y comprensión de sus estudiantes
- Capacidad de escuchar a los estudiantes.

## **2.- Justificación**

Actualmente existe la necesidad apremiante de estudiar el tema de estrés laboral en una organización, ya que afecta en la producción y competitividad del empleado por ende afecta en la producción de la empresa. Por lo que, las organizaciones tienen que preocuparse en conocer la situación laboral de sus empleados para tomar decisiones pertinentes y oportunas para prevenir estrés laboral.

En base a lo descrito el presente estudio pretende determinar la relación de existencia entre el estrés laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña - Moquegua 2019.

Además, el presente estudio se justifica en la medida que se pretende alcanzar:

a) Conveniencia

El elemento fundamental de toda organización son los empleados, ya que son quienes producen un bien o brindan un servicio al usuario que va a generar créditos para la organización y le va a permitir mantenerse en el mercado, es por este motivo la importancia, para los directivos de la institución educativa, el nivel de desempeño, el nivel de compromiso al realizar su trabajo, el saber cómo se sienten los empleados, el nivel de satisfacción laboral.

Esta investigación es importante, ya que le permitirá a la institución educativa, conocer la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño docente de la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña, es decir, cuáles es el nivel de estrés laboral; los comportamientos que tiene los docentes, sentimientos relacionados con su trabajo, realización profesional, despersonalización y agotamiento emocional; también nos permite conocer el nivel de desempeño docente; sus dimensiones, como: capacidad pedagógica, emocionalidad, responsabilidad y relaciones interpersonales, en base a estos resultados determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño docente de la institución educativa mencionado. Además, permite a las autoridades tomar decisiones para establecer planes de intervención, para revertir a estos factores que repercute de forma negativo en el desempeño docente.

b) Teórica

El estudio se justifica, porque nos permite tener nuevo conocimiento acerca de la existencia de relación entre el estrés laboral y el desempeño docente de la institución educativa en estudio, el resultado pueda servir de base para profundizar el estudio, y para la toma de decisiones oportunas y apropiadas; finalmente pueda servir de base para la toma de decisiones en los futuros planes de mejoramiento de la relación entre el estrés laboral y desempeño docente.

#### c) Práctica

El estudio permitirá valorar la importancia de cambiar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente actual; a través de acción participativa de todo el personal de la institución educativa, fortaleciendo y mejorando el estrés laboral, con la finalidad de que los docentes encuentren en la institución educativa sentimiento de motivación, felicidad con lo que hace. De esta forma poder superar las deficiencias y reforzar lo positivo que tiene la institución educativa. Por ende, este cambio de relación entre el estrés laboral y el desempeño docente tiene impacto en la sociedad.

#### d) Metodológica

Porque esta investigación, puede servir como base, para ayudar a crear nuevos instrumentos de investigación relacionados con el estrés laboral y el desempeño docente, y la mejora de procesos ya existentes o implementar nuevos, en relación a los variables de estudio.

### **3.- Problema**

En la actualidad existen factores ambientales que contribuye en la generación de estrés laboral en los empleados de las organizaciones; la inestabilidad económica, los problemas familiares, ausencia de reconocimientos e incentivos, la estructura de la organización, sistema de monitoreo y supervisión de los directivos, presión de los empleados, altas responsabilidades, cambios permanentes en la sociedad, gestión y liderazgo del directivo, han hecho que los empleados se perciban perjudicados por los supuestos cambios, que a su vez se ven conminados a experimentar vivencias

conflictivas al interior de la organización que se agrava más aun cuando los niveles de productividad en su desempeño disminuyen sustancialmente.

Por lo tanto, los problemas que hoy afectan a las organizaciones y dentro de ellas a las personas que en virtud del cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades denotan sus actividades laborales en forma diaria y permanente es de vital importancia, porque tiene que ver con las condiciones personales con las que cuenta y afronta sus acciones laborales, las cuales deben ser siempre positivas, de no ser así se configuraría en estrés laboral (cansancio, agotamiento laboral).

El sector educativo no es ajeno a esta situación descrita en los párrafos anteriores, es así, los cambios que se dan a nivel social repercuten definitivamente en el comportamiento y accionar de los maestros y maestras de las diversas instituciones educativas desde inicial hasta la educación superior.

Entonces, para que se manifieste el buen desempeño docente se necesita estar liberado de estrés laboral, así contribuir en un buen funcionamiento institucional, de tal manera que los estudiantes puedan recibir un buen servicio educativo de calidad.

Sin embargo, existe diversidad de factores que pueden convertirse en un vínculo o un obstáculo para el desarrollo institucional, estos factores puede influir en el comportamiento del personal en el cumplimiento de sus obligaciones desde el punto de vista laboral, ocasionado por una deficiente identificación con la institución, una limitada participación en la gestión de la institución educativa, un deficiente trabajo colaborativo, dejando de lado compromiso con la institución. Por ello es importante conocer la relación que podría existir entre el nivel de estrés laboral y el desempeño docente.

De otro lado, también es importante el desempeño o rendimiento laboral de las personas que pertenecen a una determinada organización; si las condiciones laborales de los trabajadores es positiva, lo más probable que exista un alto grado de compromiso de las personas con la entidad en la cual trabajan y por lo tanto su desempeño será el esperado por los directivos de la organización.

Al interior de la institución educativa Mariscal Ramón Castilla la existencia de la problemática abordada no es ajena, muy por el contrario, repercute en el desarrollo de la institución; es por ello que se desea abordar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña - Moquegua.

De lo anterior se hace la siguiente formulación de problema general:

¿Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña - Moquegua 2019?

#### **4.- Conceptualización y operacionalización de las variables**

##### **Definición conceptual**

- a) Estrés laboral: Es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente.
- b) Desempeño docente: Se puede considerar como el cumplimiento del deber o el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión docente; actuar, trabajar y dedicarse satisfactoriamente en el marco de sus actividades laborales.

##### **Definición operacional**

a) Estrés laboral. Para medir esta variable se ha tomado como instrumento o la Escala de Inventario de Burnout de Malash – General Survey (MBI – GS) con la siguiente escala de calificación:

- a) Nivel Baja : 0 a 44 puntos
- b) Nivel Media: 45 a 89 puntos
- c) Nivel Alta : 90 a 132 puntos.

b) Desempeño docente. Para medir esta variable se tomó instrumento de Valdez pero adaptado por el investigador constituido por 24 ítems de los cuales, 6 ítems de la dimensión capacidad pedagógica, 6 ítems de la dimensión emocionalidad, 6 ítems corresponde a la dimensión responsabilidad, y 6 ítems son de la dimensión relaciones interpersonales. Con escalas de calificación:

a) Nivel Bajo (24 a 56)

b) Nivel Medio (57 a 89)

c) Nivel Alto (90 a 120).

### Matriz de Operacionalización de variables

<b>Variab</b> les	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
Vx Estrés Laboral	Agotamiento emocional	Exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo (cansancio, fatiga, malestar, agotamiento, desgaste).	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20
	Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimiento de culpa, apatía, mal comportamiento, molestia.</li> <li>• Se distancia del resto</li> </ul>	5, 10, 11, 15, 22.
	Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimientos de auto eficiencia</li> <li>• Realización personal en el trabajo.</li> </ul>	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.
Vy Desempeño Docente	Capacidad pedagógica	Dominio de contenidos	1, 3
		Capacidad para hacer su materia entretenida	2, 6
		Utilización de variedad de sus prácticas educativas	4, 5
	Emocionalidad	Vocación pedagógica	7, 11
		Motivación	8, 9
		Promover desarrollo de valores	10, 12
	Responsabilidad	Puntualidad y planificación	14, 18
		Participación en la institución	15, 16
		Proyectos y actividades	13, 17
	Relaciones interpersonales	Contribución a un adecuado clima de labor	21, 24
Nivel de preocupación y comprensión de sus alumnos		19, 22	

		Flexibilidad de aceptar la diversidad de opinión y sentimiento de los alumnos	20, 23
--	--	---	--------

Fuente: Elaboración propia

## 5.- Hipótesis

### Hipótesis de investigación

Existe relación significativa entre el Estrés Laboral y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña - Moquegua 2019.

### Hipótesis nula

No existe relación significativa entre el Estrés Laboral y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña - Moquegua 2019.

## 6.- Objetivos

### Objetivo general

Determinar la existencia de relación entre el Estrés laboral y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña - Moquegua 2019.

### Objetivos específicos

- Precisar el nivel de estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña - Moquegua 2019.
- Identificar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña - Moquegua 2019.

- Establecer el grado de relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña - Moquegua 2019.

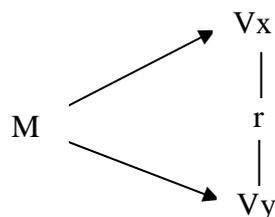
## METODOLOGÍA

### 1.- Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación utilizado para el desarrollo de este trabajo fue descriptivo correlacional, porque se busca encontrar la relación existente entre el estrés laboral y el desempeño docente de la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla - Moquegua 2019.

Se aplicó el diseño no experimental de carácter descriptivo correlacional, de corte transversal, porque se recolecta la información de una muestra de la población por una sola vez, y no se vuelve a usar esa misma muestra. Se caracteriza por tener muestras representativas de la población y por reaccionar a la predisposición.

Las variables intervinientes se interrelacionan bajo el siguiente esquema:



Donde:

M = Muestra de estudio

Vx = Estrés laboral.

Vy = Desempeño docente

r = Relación entre ambas variables.

### 2.- Población y muestra

La población estuvo constituida por 21 docentes de la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña - Moquegua 2019, pero para el presente estudio de investigación se selecciona 20 docentes a criterio del investigador. Lo cual, se observa en el siguiente cuadro.

Cuadro 1. *Población y muestra*

Docentes	Población		Muestra	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria	14	67	14	70
Primaria	7	33	6	30
Total	21	100	20	100

Fuente: Elaboración propia.

La muestra de estudio estuvo constituida entre docentes de educación primaria y secundaria, para su selección se utiliza muestreo no probabilístico, a criterio del investigador. Ya que, los sujetos en estudio muestran estrés laboral por ende se ve afectado el desempeño docente.

Cuadro 2. *Criterios de inclusión y exclusión*

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Docentes nombrados y contratados</li> <li>▪ Docentes que asistieron el día de la aplicación de la encuesta.</li> <li>▪ Docentes que quieren contribuir con la investigación.</li> <li>▪ Docentes de la Institución Educativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Docentes con licencia por enfermedad.</li> <li>▪ Docentes con permiso y/o no asistieron.</li> <li>▪ Docentes de otras instituciones educativas.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

### 3.- Técnicas e instrumentos de investigación

La técnica para medir la variable de estrés laboral fue la Escala de Inventario de Burnout de Malash – General Survey (MBI – GS), la cual en forma escrita se aplicó a la muestra de estudio de 20 docentes, con la finalidad de obtener información referente a la variable de estudio.

Para medir la variable de desempeño docente se utilizó la técnica de encuesta, la cual en forma escrita se aplicó a la muestra de estudio de 20 docentes, con la finalidad de obtener información referente a la variable, dimensiones e indicadores de estudio. Dicha Escala de medición ordinal está constituida por 22 ítems asociada a tres categorías: Agotamiento Emocional contiene 9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), Despersonalización contiene 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22), y Realización Personal contiene 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21).

En cuanto a la variable de desempeño docente, el constructo de los ítems se basó en el enfoque de Valdez (2000) que consta de 24 ítems, el mismo que adaptado por el investigador al entorno. De los cuales, 6 ítems corresponde a la dimensión capacidad pedagógica, 6 ítems corresponde a la dimensión emocionalidad, 6 ítems a la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones y 6 ítems corresponde a la dimensión relaciones personales. Las escalas de respuesta fueron: 1 = Nunca (N), 2 = Casi nunca (CN), 3 = A veces (AV), 4 = Casi siempre (CS) y 5 = Siempre (S). El puntaje que se puede alcanzar oscila entre 24 y 120 puntos. Los puntajes altos significan desempeño docente es bueno y los puntajes bajos nos indican que tiene que mejorar su desempeño, permite además, detectar nivel de desempeño docente con respecto a cada uno de las dimensiones de medición a evaluar en la escala.

Cuadro 3. *Escalas y puntuaciones de ambos variables*

Escalas de Estrés laboral	Escalas de desempeño docente
a) Nivel Bajo : 0 a 44 puntos	a) Nivel Bajo : 24 a 56 puntos
b) Nivel Medio: 45 a 89 puntos	b) Nivel Medio : 57 a 89 puntos
c) Nivel Alto : 90 a 132 puntos	c) Nivel Alto : 90 a 120 puntos

Fuente: Elaboración propia

#### **4.- Procesamiento y análisis de la información**

De acuerdo a la naturaleza de la presente investigación, una vez aplicado el instrumento a la muestra de estudio y obtenido todos los datos necesarios para medir las variables expuestas con anterioridad, hemos procedido a su preparación para analizarlos y organizarlos los datos: con ayuda de los programas Excel y SPSS Versión 22. Hemos realizado análisis de los variables, teniendo en cuenta los objetivos fijados.

## RESULTADOS

Tabla 1

*Dimensión: Agotamiento Emocional*

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
1. Bajo	Menos de 19	5	25
2. Medio	Entre 19 y 26	6	30
3. Alto	Mayor o igual a 27	9	45
Total		20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña – Moquegua 2019.

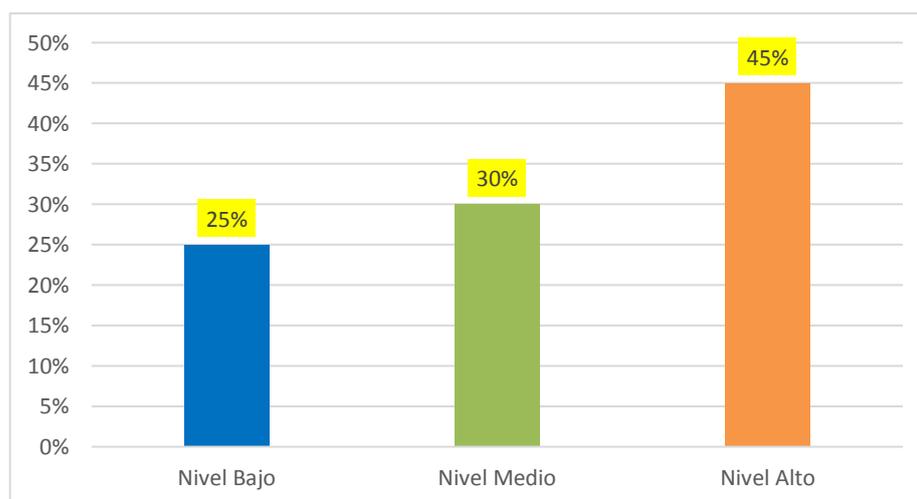


Figura 1: *Dimensión: Agotamiento Emocional*

### Interpretación

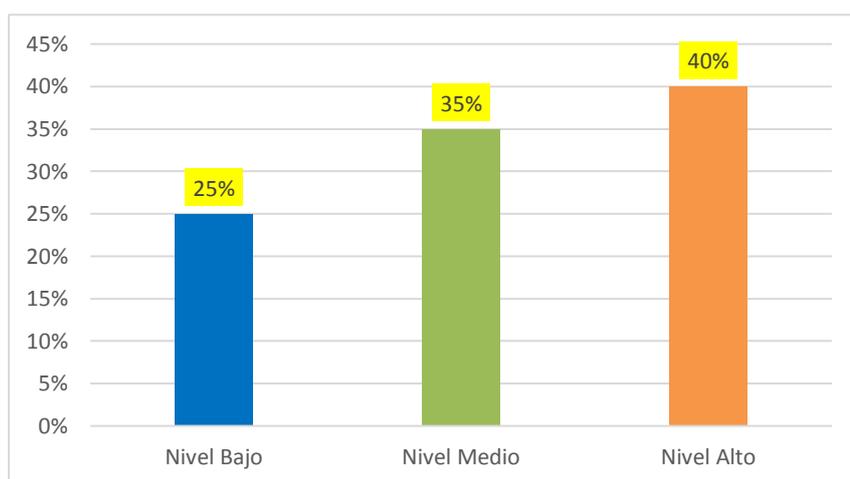
De un total de 20 docentes encuestados, 5 docentes se ubican en el nivel Bajo referente a la dimensión agotamiento emocional (menos de 19 puntos), que representa el 25%; mientras que 6 docentes encuestados se ubican en el nivel Medio (Entre 19 y 26 puntos), que representa el 30%; y tan sólo 9 docentes se ubican en el nivel Alto (Mayor o igual a 27 puntos), que representa 45% de docentes encuestados.

Tabla 2

*Dimensión: Despersonalización*

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
1. Bajo	Menos de 6	5	25
2. Medio	Entre 6 y 9	7	35
3. Alto	Mayor o igual a 10	8	40
Total		20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña – Moquegua 2019.

Figura 2: *Dimensión: Despersonalización***Interpretación**

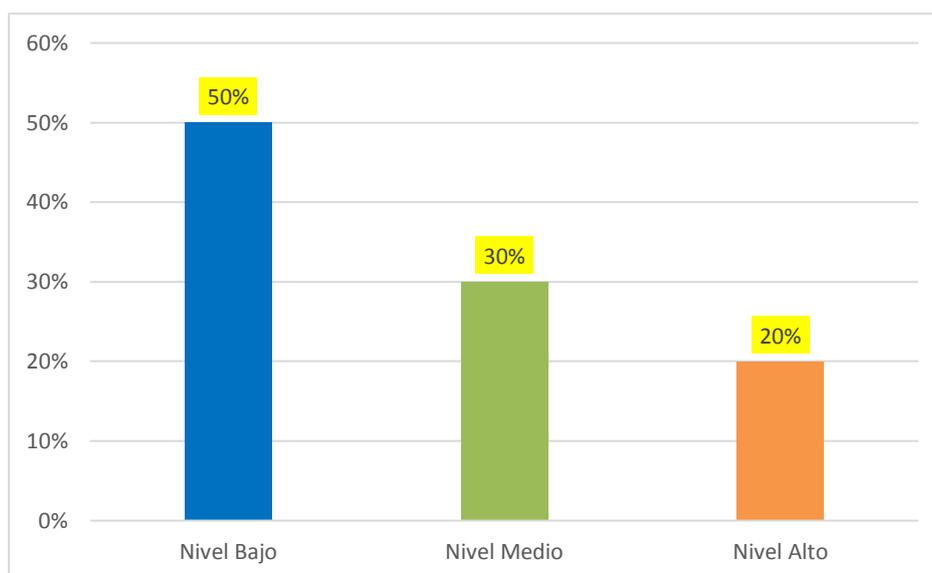
De un total de 20 docentes encuestados, 5 docentes se ubican en el nivel Bajo con respecto a la dimensión de Despersonalización (Menos de 6 puntos), que representa el 25%; mientras que 7 docentes encuestados se ubican en el nivel Medio (Entre 6 y 9 puntos), que representa el 35%; y tan sólo 8 docentes se ubican en el nivel Alto (Mayor o igual a 10), que representa 40% de docentes encuestados.

Tabla 3

*Dimensión: Realización Personal*

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
1. Bajo	Mayor o igual a 40	10	50
2. Medio	Entre 31 y 39	6	30
3. Alto	Menor o igual a 30	4	20
Total		20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña – Moquegua 2019.

Figura 3: *Dimensión: Realización Personal***Interpretación**

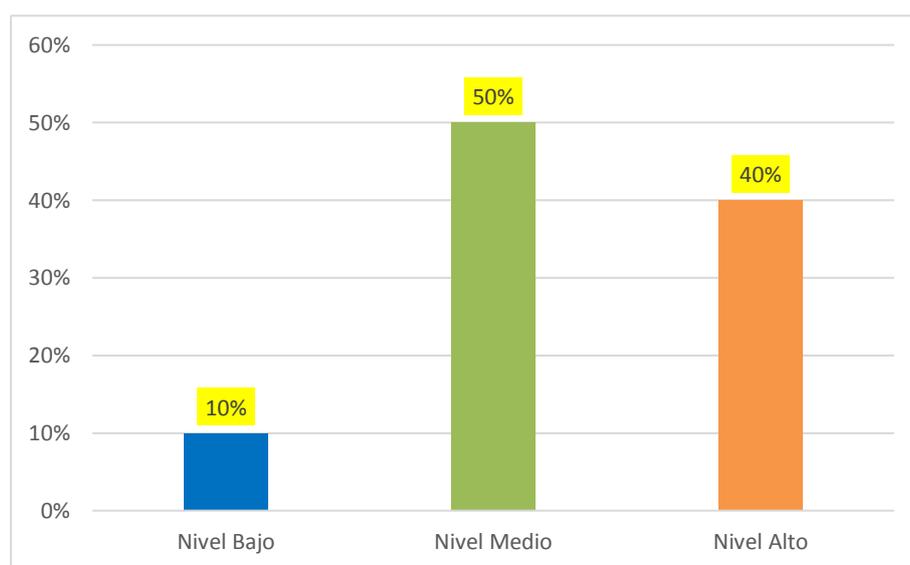
De 20 docentes encuestados, 10 docentes se ubican en el nivel Bajo referente a la dimensión de realización personal (Mayor o igual a 40 puntos), que representa el 50%; mientras que 6 docentes encuestados se ubican en el nivel Medio (Entre 31 y 39 puntos), que representa el 30%; y tan sólo 4 docentes se ubican en el nivel Alto (Menor o igual a 30 puntos), que representa 20% de docentes encuestados.

Tabla 4

*Resultado de la variable: Estrés Laboral*

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
1. Bajo	0 a 44	2	10
2. Medio	45 a 89	10	50
3. Alto	90 a 132	8	40
Total		20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña – Moquegua 2019.

Figura 4: *Resultado de la variable: Estrés Laboral***Interpretación**

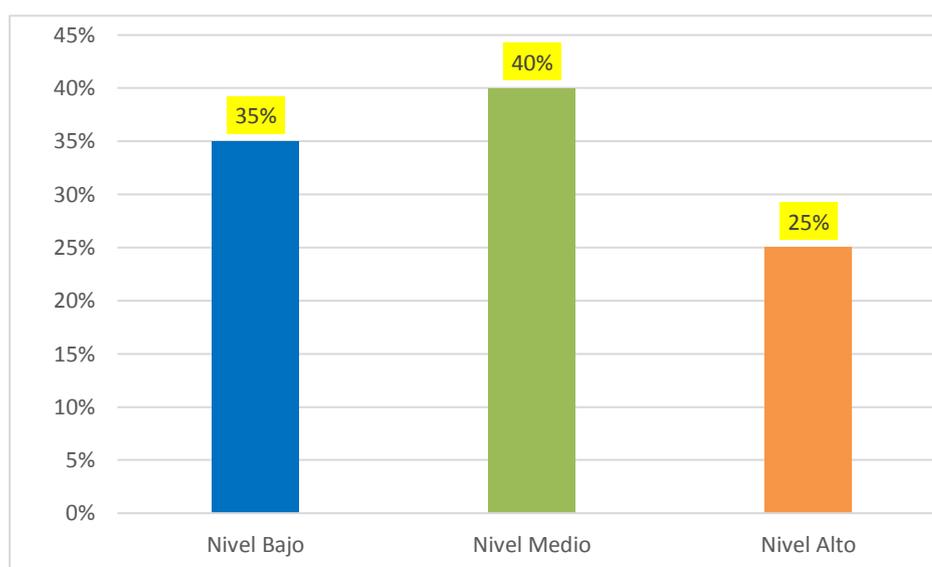
De un total de 20 docentes encuestados, 2 docentes se ubican en el nivel Bajo referente a la variable estrés laboral (0 a 44 puntos), que representa el 10%; mientras que 10 docentes encuestados se ubican en el nivel Medio (45 a 89 puntos), que representa el 50%; y tan sólo 8 docentes se ubican en el nivel Alto (90 a 132 puntos), que representa 40% de docentes encuestados.

Tabla 5

*Dimensión: Capacidad pedagógica*

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
1. Nivel Bajo	6 – 14	7	35
2. Nivel Medio	15 – 23	8	40
3. Nivel Alto	24 – 30	5	25
Total		20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña – Moquegua 2019.

Figura 5: *Dimensión: Capacidad pedagógica***Interpretación**

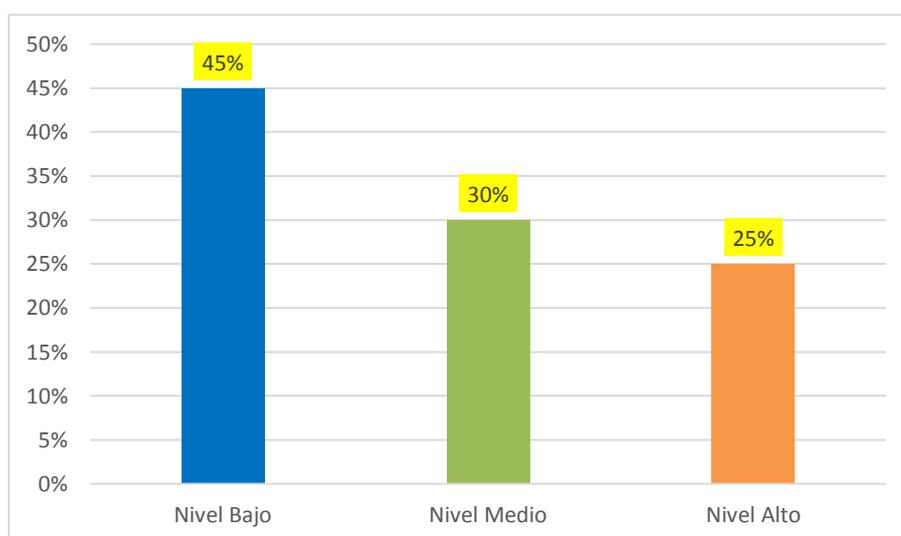
De 20 docentes encuestados, 7 docentes se ubican en el nivel Bajo en cuanto a la dimensión indicado (6 - 14), que representa el 35%; mientras que 8 docentes encuestados se ubican en el nivel Medio (15 – 23), que representa el 40%; y tan sólo 5 docentes se ubican en el nivel Alto (24 - 30), que representa el 25% de docentes encuestados.

Tabla 6

*Dimensión: Emocionalidad*

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
1. Nivel Bajo	6 – 14	9	45
2. Nivel Medio	15 – 23	6	30
3. Nivel Alto	24 – 30	5	25
Total		20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña – Moquegua 2019.

Figura 6: *Dimensión: Emocionalidad***Interpretación**

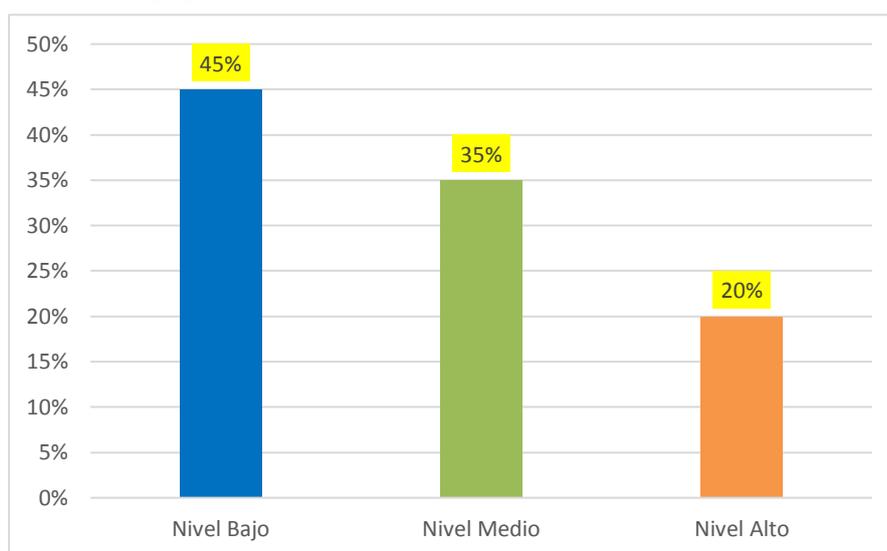
De 20 docentes encuestados, 9 docentes se ubican en el nivel Bajo referente a la dimensión indicado (6 - 14), que representa el 45%; mientras que 6 docentes encuestados se ubican en el nivel Medio (15 – 23), que representa el 30%; y tan sólo 5 docentes se ubican en el nivel Alto (24 - 30), que representa el 25% de docentes encuestados.

Tabla 7

*Dimensión: Responsabilidad*

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
1. Nivel Bajo	6 – 14	9	45
2. Nivel Medio	15 – 23	7	35
3. Nivel Alto	24 – 30	4	20
Total		20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña – Moquegua 2019.

Figura 7: *Dimensión: Responsabilidad***Interpretación**

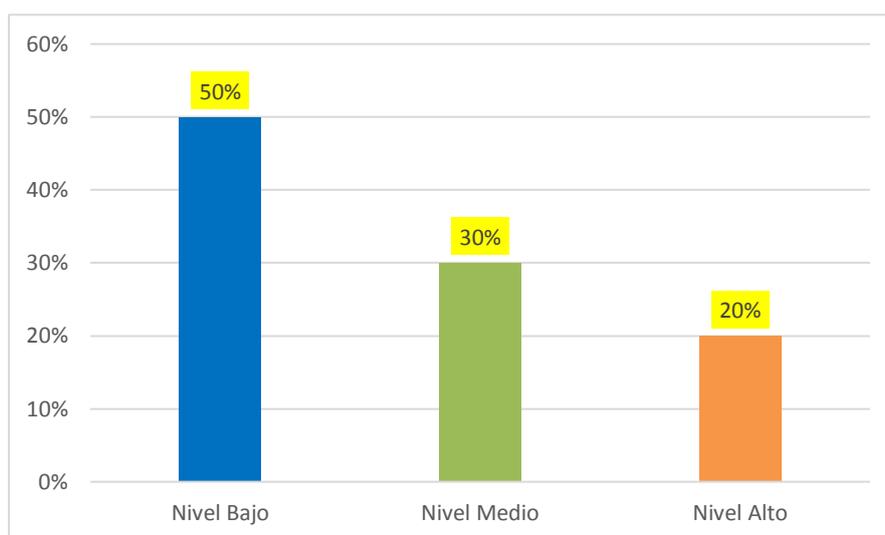
De 20 docentes encuestados, 9 docentes se ubican en el nivel Bajo referente a la dimensión indicado (6 - 14), que representa el 45%; mientras que 7 docentes encuestados se ubican en el nivel Medio (15 – 23), que representa el 35%; y tan sólo 4 docentes se ubican en el nivel Alto (10 - 12), que representa 20% de docentes encuestados.

Tabla 8

*Dimensión: Relaciones interpersonales*

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
1. Nivel Bajo	6 – 14	10	50
2. Nivel Medio	15 – 23	6	30
3. Nivel Alto	24 – 30	4	20
Total		20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña – Moquegua 2019.

Figura 8: *Dimensión: Relaciones interpersonales***Interpretación**

De 20 docentes encuestados, 10 docentes se ubican en el nivel Bajo referente a la dimensión señalado (6 - 14), que representa el 50%; mientras que 6 docentes encuestados se ubican en el nivel Medio (15 – 23), que representa el 30%; y tan sólo 4 docentes se ubican en el nivel Alto (24 - 30), que representa el 20% de docentes encuestados.

Tabla 9

*Resultado de la variable: Desempeño docente*

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
1. Nivel Bajo	24 – 56	9	45
2. Nivel Medio	57 – 89	6	30
3. Nivel Alto	90 – 120	5	25
Total		20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña – Moquegua 2019.

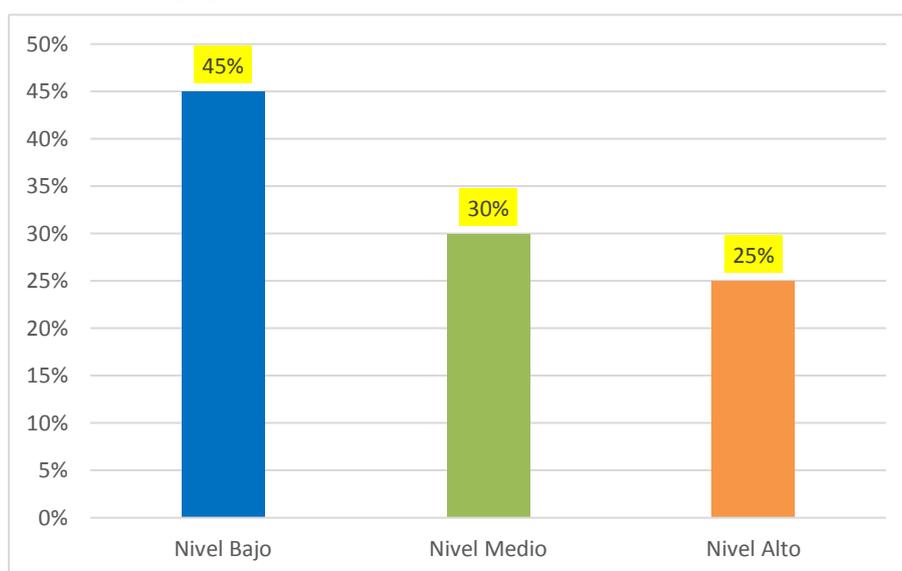


Figura 9: *Resultado de la variable: Desempeño docente*

### **Interpretación**

De 20 docentes encuestados, 9 docentes se ubican en el nivel Bajo referente a la variable desempeño docente (24 - 56), que representa el 45%; mientras que 6 docentes encuestados se ubican en el nivel Medio (57 – 89), que representa el 30%; y tan sólo 5 docentes se ubican en el nivel Alto (90 - 120), que representa el 25% de docentes encuestados.

Tabla 10

*Cálculo del Coeficiente de Correlación de Pearson entre las variables: estrés laboral y desempeño docente*

Variables		Estrés laboral	Desempeño docente
Estrés laboral	Correlación de Pearson	1	,786**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,786**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos

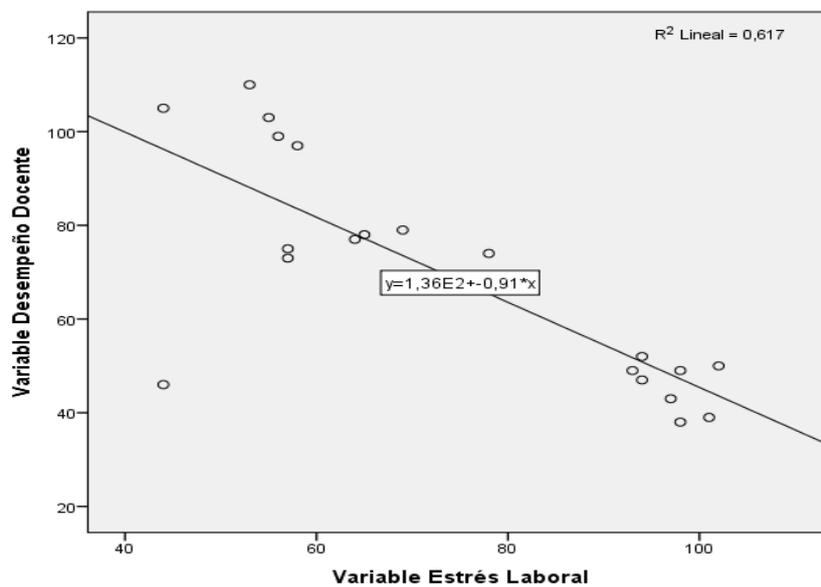


Figura 10: Diagrama de dispersión de las variables: estrés laboral y desempeño docente

### **Contrastación de la hipótesis**

De los resultados obtenidos que se evidencia en la tabla 10, podemos decir como el valor de significancia (valor crítico observado)  $0.00 < 0.05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación. Es decir, existe una relación significativa entre el Estrés Laboral y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña - Moquegua 2019, a un nivel de 95% de confiabilidad.

Así mismo, de acuerdo a la tabla se observa que el valor del coeficiente de Correlación de Pearson es de 0.786 y el valor del nivel de significancia es de 0.00 menor que 0.05. Por lo que, existe relación significativa entre Estrés Laboral y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña - Moquegua 2019.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Debido a los conceptos que se han visto anteriormente, se ha querido determinar la relación que existe entre el Estrés Laboral y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña - Moquegua; tema que no se le da debida relevancia en las instituciones educativas.

Los resultados de nuestra investigación concluyeron que existe relación significativa entre el Estrés Laboral y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña - Moquegua, en virtud de los resultados, que nos muestra el coeficiente de correlación entre las dos variables, el p-valor es 0.000, cuyo valor es menor que el nivel de significancia considerado en la tesis de 0.05; además, se observa que el Coeficiente de Correlación R de Pearson 0.786 que nos indica el grado de relación entre nuestras dos variables, descriptivamente hablando, indica una correlación fuerte de tipo inversamente proporcional entre los variables. Por lo que, se rechaza hipótesis nula y se acepta hipótesis de investigación.

Nuestros resultados refuerza las investigaciones realizadas por otros autores, para ello se tomó como antecedentes referentes a las variables de estudio. Estos investigadores llegaron a los siguientes resultados: González (2015), quien en su estudio concluyó que el estrés producido por diferentes factores dentro del ambiente laboral afecta el desempeño de los colaboradores de Serviteca Altense S.A., variando de un departamento a otro, pero de igual manera influye en los resultados. Nuestros resultados de investigación refuerza este trabajo de investigación.

Del mismo modo, García (2018), en su trabajo de investigación concluyó que el estrés laboral se relaciona de forma directa ( $Rho=0,102$ ) y no existe significancia ( $p=0.339$ ) con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 6151 “San Luis Gonzaga”, San Juan de Miraflores, 2018. Este resultado de investigación es reforzado por los resultados de nuestra investigación.

En el mismo sentido, Torres (2017), concluyó en su trabajo de investigación que existe relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño laboral; asimismo, las dimensiones del desempeño laboral con la variable estrés laboral, y las dimensiones

del estrés laboral con la variable desempeño laboral se relacionan; por último, el nivel de estrés laboral y desempeño laboral es diferente según sexo, estado civil, tipo de gestión y nivel educativo. Este resultado es reforzado por los resultados obtenidos por nuestro trabajo de investigación.

En tanto, Vargas y Curasi (2018), arribaron en su trabajo de investigación que un 50% de docentes tienen un Nivel de Estrés, pero que no ha afectado considerablemente en su desempeño, por lo que, no hay una relación directa entre estrés laboral y desempeño docente. Este resultado es opuesto a los resultados obtenidos en nuestra investigación.

Sin embargo, Villegas (2016), ha concluido que existe relación directa y significativa ( $p=0,000$ ) entre el estrés y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua. Este resultado es reforzado por los resultados de nuestra investigación.

La investigación realizada refuerza los estudios realizados similares al nuestro; ya que, concluyeron que existe relación entre el estrés laboral y desempeño laboral.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

- Los resultados obtenidos en virtud de las valoraciones nos muestran, el coeficiente de correlación entre las variables: Estrés Laboral y Desempeño Docente, el p-valor es 0.000, cuyo valor es menor que el nivel de significancia considerado en la tesis de 0.05; por lo cual se deduce que existe relación entre ambas variables. (Ver tabla y gráfico 10)
- Los hallazgos relacionados a estrés laboral nos muestran que, de un total de 20 docentes encuestados, la gran mayoría de docentes se encuentran en el nivel Medio con tendencia al nivel Alto. A partir de ello podríamos afirmar que los docentes de alguna manera presentan estrés laboral aunque no tan precisa. No obstante, de acuerdo a base de datos (Anexo 5), 8 docentes que representa el 40% de docentes encuestados muestra presencia de estrés laboral debido a que en las dimensiones: agotamiento emocional y despersonalización logrando alcanzar un puntaje alto, y en la dimensión de realización personal alcanzaron puntaje bajo, lo cual es un indicador que existe estrés laboral en este grupo de docentes. (Ver tabla y gráfico 4)
- Los resultados obtenidos en cuanto al desempeño docente, del total de docentes encuestados, la gran mayoría de docentes se encuentran en el nivel Bajo. Esto demuestra que casi la mitad de los docentes presentan deficiencias en su desempeño docente; ello es producto de otros factores que afecta de forma negativa en su desempeño docente. (Ver tabla y gráfico 9)
- Se demuestra que la asociación entre las dos variables, se observa que el Coeficiente de Correlación R de Pearson 0.786 que nos indica el grado de relación entre nuestras dos variables, descriptivamente hablando, indica una Correlación negativa fuerte entre los variables: Estrés Laboral y Desempeño Docente. (Ver tabla y gráfico 10)

## Recomendaciones

- Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa profundizar el estudio sobre el estrés laboral para conocer las posibles causas que afecta en los hallazgos obtenidos en los docentes encuestados para tomar decisiones más pertinentes y oportunas.
- Se debe desarrollar talleres, juegos deportivos, actividades de reflexión, paseos de integración para mejorar Estrés Laboral y por ende mejorar el Desempeño Docente de la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña - Moquegua.
- Se debe fomentar reuniones permanentes, para intercambiar experiencias entre docentes, trabajo colegiado buscando mantener una buena comunicación, respeto a las opiniones de los demás, tolerancia, escucha activa, colaboración, motivación, confianza y participación de acuerdo a sus habilidades y destrezas de los docentes. Con la finalidad de mejorar estrés laboral de los docentes de la institución educativa.
- Los directivos de la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla, deben tener reuniones permanentes con los docentes para conocer sus sentimientos, necesidades y problemas personales y profesionales para generar confianza y comprensión en los docentes, a través de orientaciones y pautas para enfrentar el problema o los problemas con éxito.
- La institución educativa debería preocuparse por mejorar y mantener sentimientos de felicidad de su personal. A través de un buen clima institucional, buenas relaciones interpersonales deben demostrarse con el buen trato, comunicación asertiva y empatía entre los miembros de una institución. De esta forma se puede mejorar el estrés laboral.
- Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña Moquegua, valorar el esfuerzo, a los que destacan en el ejercicio de su profesión y participación mediante el reconocimiento y estímulos a los docentes, con el fin de mejorar el estrés laboral.

- Se debe profundizar la investigación sobre las variables de estrés laboral y desempeño docente, a través de investigaciones cualitativas, para elaborar y aplicar programas que ayude mejorar el estrés laboral y por ende mejorar el desempeño docente.

## **AGRADECIMIENTO**

*A mis padres y mi esposa por su apoyo incondicional en mi superación personal.*

*A los docentes de la Universidad San Pedro por sus sabias enseñanzas, consejos y apoyo en el desarrollo de la investigación.*

*El autor*

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abello, R., y Vieco, G. (2014). *Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo*. Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte, 31(2), 354-385. Recuperado de: <https://goo.gl/oYOEDQ>
- Alvarado, O. (2006). *Administración del personal docente*. Lima, Editorial Udegraf
- Almeida, M.; Oliveira, E.; Guimarães, F.; Evangelista, R.; Gomes Nogueira, A. y Vieira, B. (2015). *Síndrome de Burnout: un estudio con profesores. Salud de los Trabajadores*, 23(1), 19-27. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375841582003>
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación, introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme, C.A. 5ta edición. Caracas, Venezuela.
- Arias, W. y Jiménez, N. (2013). *Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa*. Educación, 22(42), 53-76. Recuperado de: <http://ucsp.edu.pe/imf/wp-content/uploads/2015/10/S%C3%ADndrome-deburnout-en-profesores-PUCP.pdf>
- Artunduaga, L. (2005). *Seminario Internacional de la Evaluación del Desempeño de Docentes en el marco de la carrera magisterial*. Recuperado de: [http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval\\_docente\\_Luis\\_Artunduaga.pdf](http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval_docente_Luis_Artunduaga.pdf).
- Arratia, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados*. Tesis presentada a la Universidad de Chile para optar grado de maestría, Chile.
- Balestrin, M. (2002). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Sexta edición. Caracas: Consultores Asociados BL.
- Balestrini, M. (1997). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Caracas: Consultores Asociados BL.
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y acción. Fundamentos Sociales*. Barcelona: Martínez Roca.

- Barranza, A. (2007). *El campo de estudio del estrés: del programa de investigación estímulo-respuesta al programa de investigación persona-entorno*. Revista Internacional de Psicología, 01-30.
- Bernardo, J. y Garrosa, E. (2013). *Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Editorial pirámide. España.
- Bonilla, S. (2016) *El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la unidad educativa "Victoria Vásquez Cuvi – Simón Bolívar -Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga"*. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Bretel, L. (2002). *Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de Evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial*. Recuperado de [http://espanol.geocities.com/cne\\_magisterio/3/1.1.e\\_Luis\\_Bretel.htm](http://espanol.geocities.com/cne_magisterio/3/1.1.e_Luis_Bretel.htm).
- Bustamante, E., Bustamante, F., González, G. y Bustamante, L. (2016). *El burnout en la profesión docente: Un estudio en la escuela de bio análisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela*. Medicina y Seguridad del Trabajo, 62(243), 111-121
- Cabanyes, J. (2012). *La salud mental en el mundo de hoy*. Editorial: EUNSA. Madrid – España.
- Caballero, C., Bresó, E. y González, O. (2015). *Burnout en estudiantes universitarios*. *Psicología desde el Caribe*, 32(3), 424-441. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21342681007>
- Comisión Europea (2000). *El método COPSOQ de evaluación de riesgos psicosociales*. Europa. Recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros.pdf>
- Cuevas, M., y García, T. (2012). *Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo*. Sociología del trabajo. Núcleo básico de revistas científicas argentinas, 89-91.

- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. 5ta edición. Colombia: Mac Graw Hill.
- Díaz, M. (2017) *Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Andamarca – Concepción*. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- El-Sahili, L. (2015). *Burnout: consecuencias y soluciones*. Editorial manual moderno, México.
- Escalante, M. (2015). *Estrés y satisfacción laboral en docentes de colegios particulares secundarios de Arequipa*. Tesis presentada a la Universidad Católica de Santa María para obtener Grado de Maestra. Arequipa – Perú.
- Fernández, L. (2008). *La situación de los profesores noveles*. I Seminario Iberoamericano sobre el desarrollo profesional de los docentes. <[HTTP://WWW.FUNDACION-SM.COM/VER\\_GALERIA\\_ENLACES.ASPX?&ID=15839](http://www.fundacion-sm.com/ver_galeria_enlaces.aspx?&ID=15839)>. [Fecha de consulta: 15 de septiembre del 2017].
- Fernández, M. (2010). *El estrés laboral en los peruanos: hallazgos recientes*. *Teoría e investigación en psicología*, 19, 37-59. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/281849602\\_Estres\\_laboral\\_en\\_los\\_peruanos\\_hallazgos\\_recientes\\_Work\\_stress\\_in\\_Peruvian\\_Recent\\_findings](https://www.researchgate.net/publication/281849602_Estres_laboral_en_los_peruanos_hallazgos_recientes_Work_stress_in_Peruvian_Recent_findings)
- García, S. (2002). *La Validez y la Confiabilidad en la Evaluación del Aprendizaje desde la Perspectiva Hermenéutica*. *Revista pedagógica*, vol.23, N°67, 297-318.
- García, M. (2018) *Estrés laboral y desempeño docente, Institución Educativa N°6151 “San Luis Gonzaga” San Juan de Miraflores, 2018*. Universidad César Vallejo. Lima.
- González, M. (2015). *Estrés y desempeño laboral* (estudio realizado en Serviteca Altense de Quetzaltenango). Tesis de licenciatura.

- Guerrero, E y Vicente, F. (2001). *Síndrome de “Burnout” o desgaste profesional y afrontamiento del estrés en el profesorado*. Universidad de Extremadura.
- Guerrero, L. (2008). *Perú: Desarrollo docente, aportes para el debate*. Revista Foro Educativo, 14, p.120.
- Guillén, V. (2008). *Tratamiento para las reacciones al estrés mediante realidad virtual*. Tesis doctoral. Valencia, España.: Universidad de Valencia.
- Gutiérrez, R. y Ángeles, Y. (2012). *Estrés organizacional*. México. Ed. Trillas
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial Mc Graw-Hill. México.
- Hernández R., Fernández C. y Baptista L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. México: Mc Graw Hill Editores.
- Hernández R., Fernández C. y Baptista L. (2003). *Metodología de la Investigación*. Tercera edición. México: Mc Graw Hill Editores.
- Instituto Europeo de Salud y Bienestar Social (2012). Centro Colaborador de la OMS. Recuperado de: <https://institutoeuropeo.blogspot.com/2012/05/>
- Jiménez, J. (2008). *Cuatro modelos de evaluación docente*. Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-350-1-cuatro-modelos-de-evaluacion-docente.html>.
- Kinicki, A. & Kreitner, R. (2003). *Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas*. México DF: McGraw Hill.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México, ELIAC.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2004). *Administración una persona global*. (11ª. ed.). México: Editorial McGraw- Hill.
- Kyriacou, C. (2003). *Antiestrés para profesores*. Barcelona: Octaedro.
- Landy, F. y Conte, J. (2005). *Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México. D. F. Mc. Graw Hill.

- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos Cognitivos*. Barcelona: Ediciones Martínez Roca.
- Leka, S., Griffiths, A. y Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores N° 3, Instituto del Trabajo, Salud y Organizaciones (IWHO), Francia. Recuperado de: [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf).
- Llontop, E. (2016). *Características del estrés laboral en docentes universitarios de una Universidad Particular de Chiclayo, 2015*. Tesis Magistral. Chiclayo: Universidad de Piura.
- Mac, A. (2009). *El estrés laboral en los países europeos y en América Latina*. Recuperado de: <https://abcrecursoshumanos.blogspot.com/2009/07/el-estres-laboral-en-los-paises.html>
- Maciel, C. (2005). *La Formación Docente: Mitos Problemas y Realidades, en Protagonismo Docente en el Cambio Educativo*, PRELAC, 1, p. 80.
- Mateo, J. (2005). *La Evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Perú. ICEHORSORI.
- Manzi, J. (2006). *La evaluación del desempeño profesional docente en Chile*. Recuperado de [http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval\\_docente\\_Jorge\\_Manzi.Pdf](http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval_docente_Jorge_Manzi.Pdf)
- Marchesi, A. (2008). *Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores*. España, Alianza Editorial.
- Martín, E. (2010). *¿En qué medida la evaluación está contribuyendo a la mejora de la calidad de la educación?*, Recuperado el 09 de diciembre del 2016, de <http://www.pensamientoiberoamericano.org/xnumeros/7/pdf>.
- Martínez, J. (2004). *Estrés laboral. Guía para empresarios y empleados*. Madrid: Prentice Hall.
- Martínez, V. (2000). *Formación integral de adolescentes*. Madrid: Editorial Fundamentos.

- Maslach, C., Bakker, A. & Leiter, M. (2014). *Burnout en el trabajo. Una perspectiva psicológica* (Problemas actuales en el trabajo y la psicología organizacional).
- Matabanchoy, K., Lasso, A. y Pantoja, H. (2017). *Estrés en funcionarios de la Institución Educativa Municipal Inem*. Artículo. Colombia.
- Matud, M. y García, J. (2002). *Estrés laboral y salud en el profesorado, un análisis diferencial en función del género y del tipo de enseñanza*. Recuperado de: [www.aepc.es/ijchp/articulos\\_pdf](http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf)
- Ministerio de Educación del Perú (2013). *Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial D.S. N° 004 – 2013 – ED*. Lima Perú.
- Ministerio de Educación del Perú (2012). *Ley de Reforma Magisterial N° 29944*. Lima Perú.
- Ministerio de Educación del Perú (2012). *Marco de buen desempeño docente*. Lima Perú.
- Ministerio de Educación del Perú (2003). *Ley General de Educación N° 28044*. Lima Perú.
- Ministerio de Educación del Perú (2007). *Sistema de evaluación de desempeño docente SEDD. Programa de educación en áreas rurales PEAR*. Lima: MED, Gestión pedagógica.
- Ministerio de Educación del Perú (2003). *Informe de la nueva docencia en el Perú*. Recuperado de: [http://www.ciberdocencia.gob.pe/libros/nueva\\_docencia.pdf](http://www.ciberdocencia.gob.pe/libros/nueva_docencia.pdf).
- Ministerio de Educación de Colombia (2003). *Manual de evaluación de desempeño*. Santa Fe de Bogotá, D.C.
- Montenegro, I. A. (2003). *Desempeño docente*. Santa Fe de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montenegro, I. A. (2003). *Calidad educativa y profesión docente modelos e instrumentos*. Colombia, Corporativa editorial magisterio.

- Montenegro, I. A. (2007). *Evaluación de desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. (2da ed.). Colombia, Corporativa editorial magisterio.
- Montenegro, I. (2005). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Edit. Coop. Editorial Magisterio.
- Montero, M., Rivera, P., y Araque, R. (2012). *Modelo de demanda, control y apoyo social y su relación con el riesgo percibido de enfermedad-accidente*. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 26.
- Muñoz, C. y Piernagorda, D. (2011). *Relación entre las estrategias de afrontamiento y síndrome de burnout en docentes de básica primaria y secundaria, pertenecientes a una institución educativa privada del municipio de Cartago (Colombia)*. *Psicogente*, 14 (26), 389-402.
- Ochoa V. (2018). *El estrés laboral y el desempeño docente de la institución educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017*. Tesis presentada a la Universidad Nacional de San Agustín Escuela de Postgrado. Arequipa – Perú.
- OECD (2016). *PISA 2015 Assessment and Analytical Framework: Science, Reading, Mathematic and Financial Literacy*, PISA, OECD Publishing, Paris.
- Organización Internacional del Trabajo (2005). *OIT*. Recuperado de Promover el empleo, proteger a las personas: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/pressreleases/WCMS\\_006102/lang--es/index.htm#1](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/pressreleases/WCMS_006102/lang--es/index.htm#1)
- Organización Mundial de la Salud (2016). *México es primer lugar en estrés laboral*. Recuperado de: <http://prevencionar.com.mx/2016/09/08/oms-mexico-es-primer-lugar-en-estres-laboral/>
- Organización Mundial de la Salud (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un Riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional*. Consejo para empleadores y representantes de los trabajadores. Protección de la Salud de los Trabajadores Serie N° 6. Material Mimeografiado.

- Organización Mundial de la Salud (2007). *Plan de Acción Mundial 60ª*. Asamblea Mundial de la Salud.
- Ovejero, A., (2006). *Psicología del trabajo en un mundo globalizado*. Madrid, España: Editorial Biblioteca Nueva.
- Parihuamán, M. (2017). *Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y kilómetro 50, distrito de Chulucanas - Morropón – Piura*. Tesis de maestría presentada a la Universidad de Piura. Lima – Perú.
- Peiró, J. (1996). *Tratado de psicología del trabajo*. Síntesis S.A. Madrid.
- Rivero, J. (2008). *Educación, docencia y clase política en el Perú*. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Rizo, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias*. PRELAC, 1, p. 148.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. 10a. ed. México: Pearson Educación.
- Robbins, S.P. (1998). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall, Octava edición.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. (12 ed.). México: Pearson
- Rubio, F. (2007). *Como afrontar el estrés laboral*. Costa Rica, San José: Akros
- Rubio, R. (2009). *Estrés en profesores extremeños de infantil, primaria y secundaria*. Tesis doctoral. Extremadura, España.: Universidad de Extremadura. Departamento de Psicología y Antropología.
- Saavedra, M. (2004). *Evaluación del aprendizaje. Conceptos y técnicas*. México, Pax.
- Silvero, M. (2007). *Estrés y desmotivación docente: el síndrome del profesor quemado en educación secundaria*. Estudios sobre Educación. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra (12) 115-138. Disponible en: <http://dadun.unav.edu/bitstream/10171/9010/1/12%20Notas%20Nb.pdf>

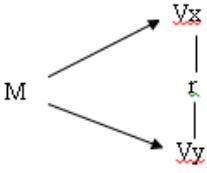
- Schaufell, S. (2010). *El compañero de Burnout para estudiar e investigar: un análisis crítico*. Editorial. London. UK.
- Stegmann, T (2006). *Evaluación del desempeño docente*. Recuperado de [http://www.fundacionsepec.cl/estudio/archivos/agosto/Bases\\_Psicologicas\\_de\\_l\\_MBE](http://www.fundacionsepec.cl/estudio/archivos/agosto/Bases_Psicologicas_de_l_MBE).
- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y desgaste del profesorado*. Tesis de maestría. Universidad de Valencia.
- Torres, P. (2017). *Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba - Tarma, 2017*. Tesis de licenciatura en Psicología. Lima – Perú.
- Valdés V. (2006). *Evaluación del Desempeño docente*. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México. Recuperado de: <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>
- Valdés, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: Editorial pueblo y educación.
- Valdés, H (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación de desempeño docente*. Recuperado el 23 de abril del 2017, de <http://www.oei.es/de/rifad02.htm>.
- Valera, S., Pol, E., y Vidal, T. (s.f.). *El estrés ambiental: El modelo de Lazarus y colaboradores*. Recuperado de: <https://goo.gl/H5Qm43>
- Vargas, A. y Curasi, D. (2018). *El estrés y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la i. e. “Modelo San Antonio” del nivel primaria Moquegua 2018*. Tesis de Segunda especialidad. Arequipa – Perú.
- Vásquez, W. (2009). *Evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de las Instituciones educativas estatales del distrito de Carmen de la Legua Reynoso, en el año 2008*. Tesis para optar el grado de magíster en ciencias de la educación. Universidad Nacional “Enrique Guzmán y Valle”. Lima-Perú.

- Vega, S. (2001). *Riesgo Psicosocial: el modelo de demanda-control y apoyo social*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Recuperado de: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp\\_603.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf)
- Villegas, R. (2016). *Estrés y desempeño laboral del personal administrativo en la sede mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2016*. Tesis de licenciatura en Gestión Pública y Desarrollo Social. Moquegua – Perú.
- Von Haller, G. (2002). *Tratado de Psicología Industrial*. México. Tomo I, Editorial McGraw - Hill, México.
- Zavala, J. (2008). *Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos*. Revista de Educación Vol. XVII, N° 32. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1802>

# ANEXOS

## ANEXO 1

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema de investigación	Objetivos	Hipótesis variables	Diseño y población
<p><b>Problema general</b> ¿Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña - Moquegua 2019?.</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña - Moquegua 2019?.</li> <li>• ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña - Moquegua 2019?.</li> <li>• ¿Cuál es el grado de relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña - Moquegua 2019?.</li> </ul>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la existencia de relación entre el Estrés laboral y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña - Moquegua 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Precisar el nivel de estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña - Moquegua 2019.</li> <li>• Identificar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña - Moquegua 2019.</li> <li>• Establecer el grado de relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña - Moquegua 2019.</li> </ul>	<p><b>Variables de estudio</b> Vx: Estrés laboral. Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento emocional</li> <li>• Despersonalización</li> <li>• Realización personal</li> </ul> <p>Vy: Desempeño docente Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad pedagógica</li> <li>• Emocionalidad</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> </ul> <p><b>Formulación de hipótesis</b> Hi: Existe relación significativa entre el Estrés Laboral y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña - Moquegua 2019. H0: No existe relación significativa entre el Estrés Laboral y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña - Moquegua 2019.</p>	<p>Tipo y diseño de investigación correlacional descriptivo.</p> <p>Las variables intervinientes se interrelacionan bajo el siguiente esquema:</p>  <p>Donde: M = Muestra de estudio Vx = Estrés laboral. Vy = Desempeño Docente r = Relación entre ambas variables.</p> <p><b>Muestra</b> 20 docentes de la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña - Moquegua 2019.</p>

## ANEXO 2

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Vx Estrés Laboral	Agotamiento emocional	Exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo (cansancio, fatiga, malestar, agotamiento, desgaste).	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20
	Despersonalización	• Actitudes de frialdad (descontento, frustración, indiferencia, sensación de culpabilidad). Distanciamiento afectivo	5, 10, 11, 15, 22.
	Realización personal	• Sentimientos de auto eficiencia Realización personal en el trabajo.	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.
Vy Desempeño docente	Capacidad pedagógica	Dominio de contenidos	1, 3
		Capacidad para hacer su materia entretenida	2, 6
		Utilización de variedad de sus prácticas educativas	4, 5
	Emocionalidad	Vocación pedagógica	7, 11
		Motivación	8, 9
		Promover desarrollo de valores	10, 12
	Responsabilidad	Puntualidad y planificación	14, 18
		Participación en la institución	15, 16
		Proyectos y actividades	13, 17
	Relaciones interpersonales	Contribución a un adecuado clima de labor	21, 24
Nivel de preocupación y comprensión de sus estudiantes.		19, 22	
Flexibilidad de aceptar la diversidad de opinión y sentimiento de los estudiantes.		20, 23	

**ANEXO 3**  
**FICHA TÉCNICA**

**3.1. Cuestionario de Estrés Laboral**

Autores	: Malash – General Survey 1996
Adaptación	: Española
Aplicación	: Individual y colectiva
Tiempo de Aplicación	: De 15 a 20 minutos
Finalidad	: Evaluación del síndrome del estrés laboral
Dimensiones que evalúa	: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.
Número de ítems	: 22

Escala de medición del inventario:

<b>Dimensiones</b>	<b>Niveles de estrés</b>		
	Baja	Media	Alta
Agotamiento emocional	Menos de 19	Entre 19 y 26	Mayor o igual a 27
Despersonalización	Menos de 6	Entre 6 y 9	Mayor o igual a 10
Realización personal	Mayor o igual a 40	Entre 31 y 39	Menor o igual a 30

## ANEXO 4

## INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

## 4.1. Inventario de Burnout de Maslach – General Survey (IBM-GS)

Estimado(a) amigo docente, estamos realizando una investigación para conocer a cerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Su opinión, por ello mismo, es muy importante, por lo que rogamos que dedique unos minutos a responder lo que se le solicita.

Al realizar sus valoraciones hágalas a título personal, sin tomar como referencia lo que piensa que opinan los demás.

**INSTRUCCIÓN:** Lee a continuación los enunciados que se te presenta y marca con una (X) según tu apreciación, las escalas de valoración que se presenta a continuación:

N°	ENUNCIADO	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Alguna vez al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
		0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes.							
5	Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos.							
6	Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes.							
8	Me siento “quemado” por el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo							

	positivamente en la vida de otros.							
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis estudiantes.							
16	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante cansancio.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los estudiantes.							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.							

¡Gracias por su colaboración!

**Escala de valoración del instrumento de la variable: Estrés Laboral**

Niveles de estrés	Rango
Baja	0 a 44
Media	45 a 89
Alta	90 a 132

**Escala de valoración de las dimensiones**

Dimensiones	Niveles de estrés		
	Baja	Media	Alta
Agotamiento emocional	Menos de 19	Entre 19 y 26	Mayor o igual a 27
Despersonalización	Menos de 6	Entre 6 y 9	Mayor o igual a 10
Realización personal	Mayor o igual a 40	Entre 31 y 39	Menor o igual a 30

#### 4.1. Cuestionario de Desempeño Docente

Estimado(a) amigo docente, estamos realizando una investigación para conocer acerca de su desempeño docente. Su opinión, por ello mismo, es muy importante, por lo que rogamos que dedique unos minutos a responder lo que se le solicita.

Al realizar sus valoraciones hágalas a título personal, sin tomar como referencia lo que piensa que opinan los demás.

**INSTRUCCIÓN:** Lee a continuación los indicadores que se te presenta y marca con una (X) según tu apreciación, las alternativas de respuesta que se presenta a continuación:

1= Nunca (N)/ 2 = Casi nunca (CN)/ 3 = A veces (AV)/ 4 = Casi siempre (CS) y 5 = Siempre (S).

N°	Capacidades Pedagógicas	N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
1	Cree usted que domina de forma eficiente los contenidos que enseña a sus estudiantes.					
2	Usted trata que sus clases sean interesantes.					
3	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones.					
4	Utiliza diversidad de estrategias didácticas en el aula para favorecer el logro de aprendizaje.					
5	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos, entre otros).					
6	Percibe que sus estudiantes se aburren y se distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención					
<b>Emocionalidad</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	Propicia que los estudiantes utilicen lo aprendido en la solución de problemas cotidianos de su entorno para que sienta emoción para aprender.					
8	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje					
9	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional.					
10	Promueve la práctica de valores como la honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.					
11	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase					
12	Propicia un clima favorable en el aula guiado por el buen comportamiento.					
<b>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	Apoya con proyectos de mejoramiento institucional.					
14	Cumple con el horario de clase establecido.					
15	Contribuye de forma responsable para alcanzar el logro de los objetivos de su institución educativa.					

16	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones que busca el mejoramiento de la vida institucional.					
17	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina de forma permanente.					
18	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.					
<b>Relaciones interpersonales</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19	Demuestra respeto por las ideas de sus estudiantes.					
20	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
21	Propicia un ambiente agradable de trabajo.					
22	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes.					
23	Fomenta el trabajo colaborativo respetando la diversidad y cuidando la sostenibilidad de un clima agradable.					
24	Sus clases se desarrollan en un ambiente de cordialidad.					

Gracias por su colaboración.

#### **Baremo para la variable: Desempeño Docente**

Variable	Niveles		
	Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto
Desempeño docente	24 a 56	57 a 89	90 a 120

#### **Baremo para las dimensiones: Desempeño Docente**

Dimensiones	Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto
Capacidad pedagógica	6 a 14	15 a 23	24 a 30
Emocionalidad	6 a 14	15 a 23	24 a 30
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	6 a 14	15 a 23	24 a 30
Relaciones personales	6 a 14	15 a 23	24 a 30

**ANEXO 5**  
**BASE DE DATOS**

5.1. Variable: Estrés Laboral

Nº	Agotamiento emocional										Despersonalización					Realización personal							TOTAL			
	1	2	3	6	8	13	14	16	20	Total	5	10	11	15	22	Total	4	7	9	12	17	18		19	21	Total
1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	23	1	2	2	1	1	7	4	5	4	5	4	4	4	4	34	64
2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	27	2	1	2	2	3	10	1	0	2	0	1	1	0	2	7	44
3	5	6	5	5	6	5	6	4	5	47	3	5	5	4	5	22	4	6	0	2	5	2	2	3	24	93
4	2	1	2	1	1	0	1	1	2	11	1	2	1	1	0	5	5	5	4	5	5	5	5	6	40	56
5	4	5	5	6	5	4	5	4	5	43	5	5	6	4	5	25	3	4	4	3	0	4	5	3	26	94
6	2	1	0	2	1	1	2	0	1	10	1	0	1	0	0	2	3	3	5	4	5	5	3	4	32	44
7	5	5	6	4	4	5	6	5	5	45	3	5	5	6	5	24	4	3	4	5	3	3	4	3	29	98
8	4	2	3	3	2	3	3	3	3	26	1	1	1	1	1	5	6	6	6	6	6	6	5	6	47	78
9	1	2	1	2	0	1	2	1	0	10	1	2	1	2	2	8	4	4	5	4	5	6	6	6	40	58
10	5	5	4	5	5	5	6	5	6	46	5	5	6	5	5	26	3	5	4	3	5	3	4	3	30	102
11	3	5	3	1	1	1	1	5	0	20	2	1	1	1	3	8	4	3	3	3	5	3	4	4	29	57
12	4	4	5	4	4	5	3	5	3	37	3	2	2	1	1	9	6	6	6	6	6	6	6	6	48	94
13	4	2	2	3	3	3	2	4	2	25	1	1	2	3	0	7	3	2	3	3	5	3	3	3	25	57
14	3	3	3	1	1	0	2	1	2	16	1	1	2	1	0	5	5	3	5	3	5	5	4	4	34	55
15	4	4	4	5	5	6	5	5	6	44	4	5	5	4	6	24	4	3	3	3	4	4	4	5	30	98
16	2	3	3	2	2	3	4	2	2	23	1	1	3	0	3	8	4	5	5	5	4	5	5	5	38	69
17	3	2	4	2	3	1	2	2	3	22	1	1	1	2	2	7	5	5	4	4	4	4	5	5	36	65
18	4	4	5	4	6	5	5	4	5	42	5	5	6	5	6	27	4	3	3	4	3	4	4	3	28	97
19	1	2	3	1	3	2	1	1	2	16	1	2	1	1	0	5	4	3	5	3	5	3	5	4	32	53
20	5	5	4	4	5	6	5	4	6	44	5	6	6	6	6	29	3	3	4	5	4	4	3	2	28	101

## 5.2. Variable: Desempeño docente

Nº	Capacidades Pedagógicas							Emocionalidad						Responsabilidad en el desempeño						Relaciones Interpersonales						TOTAL			
	1	2	3	4	5	6	Total	7	8	9	10	11	12	Total	13	14	15	16	17	18	Total	19	20	21	22		23	24	Total
1	3	4	1	2	4	5	19	3	3	3	2	4	4	19	4	4	2	3	3	2	18	4	5	2	3	5	2	21	77
2	1	2	3	2	1	3	12	2	3	1	3	2	1	12	2	1	1	2	1	2	9	2	2	2	3	3	1	13	46
3	2	3	2	2	2	3	14	2	2	3	2	1	1	11	2	3	2	1	1	3	12	1	1	3	2	3	2	12	49
4	5	5	3	3	4	5	25	5	5	4	4	3	4	25	5	4	4	4	5	5	27	4	4	5	5	2	2	22	99
5	2	1	2	1	2	3	11	2	2	3	2	2	2	13	2	2	1	1	1	3	10	2	2	3	2	1	3	13	47
6	5	4	4	4	5	4	26	4	4	5	5	4	4	26	5	5	4	4	3	5	26	5	5	5	4	5	3	27	105
7	2	3	1	3	2	2	13	2	2	3	2	2	2	13	2	1	2	2	1	2	10	2	1	2	3	2	3	13	49
8	2	3	3	4	4	4	20	4	2	3	3	3	2	17	4	4	3	3	3	2	19	2	3	2	3	3	5	18	74
9	5	4	4	5	5	4	27	3	4	5	5	5	5	27	2	4	4	2	4	2	18	5	5	4	4	4	3	25	97
10	2	4	4	5	3	3	21	2	1	1	2	3	3	12	1	1	2	1	1	2	8	1	1	1	2	2	2	9	50
11	3	3	3	5	3	3	20	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	4	4	2	19	2	3	3	3	3	3	17	73
12	4	4	3	3	4	4	22	1	1	2	2	1	2	9	3	2	3	2	1	1	12	1	2	1	2	2	1	9	52
13	5	4	4	3	4	3	23	4	4	2	3	2	3	18	3	3	4	4	5	2	21	2	2	1	3	3	2	13	75
14	5	5	4	4	5	3	26	5	5	4	4	4	3	25	5	5	5	4	4	2	25	5	5	5	3	5	4	27	103
15	1	1	2	2	2	2	10	2	2	2	1	1	2	10	1	1	2	2	1	2	9	2	1	2	2	1	1	9	38
16	3	4	5	3	3	2	20	4	4	5	2	2	2	19	2	4	4	2	5	3	20	5	5	2	4	2	2	20	79
17	2	3	4	5	3	2	19	3	4	3	4	2	2	18	3	3	4	5	4	2	21	4	3	3	4	4	2	20	78
18	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	3	1	2	13	3	1	2	1	1	1	9	2	1	2	1	2	1	9	43
19	5	4	5	5	4	5	28	5	5	4	4	5	4	27	5	5	5	4	3	5	27	4	4	5	5	5	5	28	110
20	1	2	1	1	2	2	9	2	2	2	1	1	1	9	1	2	1	1	1	2	8	3	1	2	3	2	2	13	39

# **EVIDENCIAS**

## EVIDENCIA 1

Fotos de las aulas de la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla del distrito de Ichuña - Moquegua 2019.

