



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño
laboral en docentes de Educación Básica Regular del
distrito de Acobamba - Tarma, 2017**

Tesis para optar el título académico de Licenciado en Psicología

AUTOR:

Bach. PATRICIO JEANPAUL, TORRES QUINTO

ASESOR:

Mg. VICTOR RICARDO CHAVEZ MEDRANO

Lima – Perú

2018

**Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral
en docentes de Educación Básica Regular del distrito de
Acobamba - Tarma, 2017**

DEDICATORIA

A mis padres y hermano por el amor, sacrificio, paciencia y, por creer en mi profesión y capacidad,

A mi tía Gladys T. por guiarme por el buen camino de los valores y la ética, y enseñarme a soñar en grande,

A mis abuelos(as) que siguen a mi lado y aquellos que no están en este mundo, por brindarme la humildad y sencillez de ayudar a las personas,

A la Ps. Lourdes H. por permitirme trabajar a lado suyo, seguir compartiendo sus conocimientos y enseñarme que la inteligencia va de mano con la humildad,

Al Ps. Oscar B. por guiarme en el Internado I y II, y permitirme reflexionar sobre las competencias que se necesita para gestionar los servicios de salud, especialmente el Área de Psicología,

Y por último, a Mirella L. por ser la persona con quien recorrí este sueño y que además comparto mis logros.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por darme la vida,

A la Universidad Católica Sedes Sapientiae, por haberme abierto las puertas de su casa de estudios,

Al Mg. Ricardo Chavez por ser mi asesor, enseñarme y exigirme en el contenido de la tesis y tener paciencia en mi persona,

Al Mg. Paul Moreno, por enseñarme conocimientos en estadística y poder aplicarlos en la tesis,

Al Dr. Jhon Orosco por ser la primera persona quien me ha enseñado y motivado a conocer más sobre investigación,

A los catedráticos de la UCSS y del Hospital Felix Mayorca Soto que brindaron su apoyo en la adaptación del instrumento de investigación,

Por último, a los directivos y docentes de las instituciones educativas del distrito de Acobamba - Tarma, por haber participado en la investigación.

RESUMEN

La presente investigación, ha tenido como objetivo identificar el nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular que laboran en el distrito de Acobamba de la provincia de Tarma, durante el año 2017. Se ha utilizado el enfoque cuantitativo correlacional de diseño transversal aplicando la Encuesta de estrés laboral de la OIT – OMS y el Cuestionario de Desempeño Docente adaptados al contexto educativo. La muestra estuvo constituida por 144 docentes seleccionados por conveniencia del investigador y que representan el total de la población. Los resultados mostraron 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.

Palabras claves: Estrés, Estrés Laboral, Estrés Laboral Docente y Desempeño Docente

ABSTRACT

The objective of this research was to identify the level of work-related stress and its relation to the work performance of teachers of Regular Basic Education who work in the Acobamba district of the province of Tarma, during the year 2017. The approach has been used quantitative correlational cross-sectional design applying the ILO-WHO Work Stress Survey and the Teacher Performance Questionnaire adapted to the educational context. The sample consisted of 144 teachers selected for the convenience of the researcher and representing the total population. The results showed that there is a relationship between the level of work stress and work performance; likewise, the dimensions of work performance with the variable work stress, and the dimensions of work stress with the work performance variable are related; Finally, the level of work stress and job performance is different according to sex, marital status, type of management and educational level.

Key words: Stress, Work Stress, Teaching Work Stress and Teaching Performance

ÍNDICE

RESUMEN	v
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLA	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. Situación del problema	12
1.2. Formulación del problema	14
1.2.1. Pregunta General	14
1.2.2. Preguntas Específicas	14
1.3. Justificación	15
1.4. Objetivos de la Investigación.	16
1.4.1. Objetivo General.	16
1.4.2. Objetivos Específicos.	17
1.5. Hipótesis.	17
1.5.1. Hipótesis General.	17
1.5.2. Hipótesis Específicas.	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes del estudio.	20
2.2. Base teórica del estrés y estrés laboral.	25
2.3. Del estrés laboral al estrés docente	44
2.4. Base teórica del desempeño docente	53
CAPÍTULO III: MATERIALES Y MÉTODOS	68
3.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación	68
3.2. Población y muestra	68
3.3. Definición conceptual y operacionalización de variables:	70
3.4. Plan de recolección de datos e instrumentos	74
3.5. Plan de análisis e interpretación de la información	79
3.6. Ventajas y limitaciones	81
3.7. Aspectos éticos	82
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	84
4.1. Análisis de las variables principales con los variables sociodemográficas: Sexo, Estado civil, Gestión educativa y Nivel educativo.	84
4.2. Análisis, clasificación y descripción de las correlaciones entre el Estrés laboral y las dimensiones del Desempeño laboral.	85
4.3. Prueba de hipótesis	93
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	100
5.1. Discusión	100
5.2. Conclusiones	107
5.3. Recomendaciones	108
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	109
ANEXOS	115
Anexo 01: Escala de Estrés Laboral Docente	115
Anexo 02: Cuestionario de Desempeño Laboral	117
Anexo 03: Adaptación de la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS	119
Anexo 04: Ficha de validación	126
Anexo 05: Instituciones Educativas	127
Anexo 06: Consentimiento Informado	128
Anexo 07: Acta de Consentimiento Informado	129
Anexo 08: Matriz de consistencia	130
Anexo 09: Ficha Sociodemográfica	137

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1. Análisis descriptivo entre las variables sociodemográficas y el nivel del estrés laboral y desempeño laboral	84
Tabla 2. Relación entre el nivel del estrés laboral y el desempeño laboral	85
Tabla 3. Relación entre el nivel del estrés laboral y la dimensión Capacidad pedagógica	86
Tabla 4. Relación entre el nivel del estrés laboral y la dimensión Emocionalidad	87
Tabla 5. Relación entre el nivel del estrés laboral y la dimensión Responsabilidad en el desempeño de funciones laborales	88
Tabla 6. Relación entre el nivel del estrés laboral y la dimensión Relaciones interpersonales	89
Tabla 7. Relación entre el desempeño laboral y la dimensión Superiores y Recursos	91
Tabla 8. Relación entre el desempeño laboral y la dimensión Organización y Equipo de Trabajo	92

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gráfico de barras del Estrés laboral y Desempeño laboral	85
Figura 2. Gráfico de barras del Estrés laboral y la dimensión Capacidad pedagógica	86
Figura 3. Gráfico de barras del Estrés laboral y la dimensión Emocionalidad	87
Figura 4. Gráfico de barras del Estrés laboral y la dimensión Responsabilidad en el desempeño de funciones laborales	88
Figura 5. Gráfico de barras del Estrés laboral y la dimensión Relaciones interpersonales	90
Figura 6. Gráfico de barras del Desempeño laboral y la dimensión Superiores y Recursos	91
Figura 7. Gráfico de barras del Desempeño laboral y la dimensión Organización y Equipo de Trabajo	92

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el fenómeno de la globalización impulsa a un desarrollo, actualización y calidad a diferentes contextos laborales, uno de ellos el contexto educativo, que está conformada por el personal administrativo, estudiantes y plana docente, quienes viven con la presión de adaptarse a dicho fenómeno. Pero, es el docente quien percibe dicha exigencia como más amenazadora para su vida, porque al no adaptarse le ocasionaría diferentes problemas a nivel social, personal, laboral y de salud. Lo último, es lo más preocupante en la actualidad, que traería como una de las principales consecuencias el estrés laboral. De modo similar, en las últimas décadas se ha evidenciado en diversas investigaciones que existe una percepción poco motivadora, desafiante y negativa de las instituciones educativas a nivel nacional, ocasionado posiblemente por una inadecuada forma de comunicarse entre el personal que labora y los agentes externos como los padres de familia, directivos de la UGEL u otros. Además, la falta de tolerancia para afrontar situaciones que demandan tiempo y recursos de solución, traería consigo conflictos intrapersonales e interpersonales, ocasionando mayores consecuencias en el aspecto laboral y académico, problemas como el bajo desempeño laboral.

La investigación ha pretendido identificar los niveles de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral, y determinar la relación significativa entre el nivel de estrés laboral y las dimensiones Capacidad pedagógica, Emocionalidad, Responsabilidad en el desempeño de funciones laborales y Relaciones interpersonales en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba, de la provincia de Tarma, durante el año 2017.

Además, la investigación es propuesta porque actualmente no existe investigación alguna que nos brinde los niveles de estrés laboral y desempeño laboral en docentes, y la relación que existe entre dichas variables, además existe poca sensibilización respecto a la salud del docente y su influencia con el desempeño, de modo similar el confirmar la existencia o no de estrés laboral y un inadecuado desempeño laboral ayudará a crear programas preventivos y de intervención frente a dicho fenómeno del estrés y recomendar instituciones la cual podrán facilitar recursos para mejorar el desempeño laboral, porque de una u otra forma repercutirá en el clima organizacional y laboral; por último, los directivos de la UGEL – Tarma tomarían como fundamento la investigación para posteriormente generar estrategias de prevención e intervención a nivel provincial.

La investigación está estructurada en cinco capítulos de la siguiente manera:

El primer capítulo trata de la situación problemática del estrés y desempeño docente, la formulación del problema, la justificación por el cual se está desarrollando la investigación, los objetivos e hipótesis planteadas.

El segundo capítulo considera el marco teórico, que menciona investigaciones nacionales e internacionales que abordaron el tema del estrés laboral y desempeño laboral docente de manera única y complementaria; y la base teórica, comenzando desde el estrés laboral hasta el desempeño docente mencionando antecedentes, definiciones, factores de riesgo, síntomas y teorías.

El tercer capítulo aborda aspectos metodológicos, donde se desarrolla el enfoque, tipo y diseño de investigación, así como también la población y muestra, variables de la investigación, plan de recolección de datos e instrumentos y plan de análisis e interpretación de información, ventajas y limitaciones y, aspectos éticos.

El cuarto capítulo desarrolla el análisis e interpretación de resultados de manera general (datos sociodemográficos) y específicos (objetivos) y, la prueba de hipótesis.

Y el quinto capítulo trata la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones.

Agradezco a todas las personas e instituciones públicas y privadas de mi entorno porque desde su interés en participar y fomentar la importancia del estrés y desempeño docente contribuyeron al desarrollo y culminación de la investigación.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Situación del problema

Debido a los cambios originados por la globalización dentro del contexto de la tecnología, el medio ambiente y el aspecto educativo, en la actualidad la educación peruana necesita adaptarse a dichos cambios para utilizarlos a favor del estudiante y docente, pero la problemática aparece cuando el docente no cuenta con recursos internos y externos para afrontar los cambios, ocasionándole estrés laboral y repercutiendo en su propio desempeño laboral.

Según Lazarus (1999) menciona que la problemática del estrés en contextos laborales surge por interpretación de las mismas personas frente a situaciones laborales que afronta, además el efecto dependerá de los recursos personales, ambientales y familiares (Oramas, E. Rodríguez y L. Rodríguez, 2007, p. 56). De modo similar, Montero (2010) define al estrés laboral como respuesta a determinadas situaciones que suceden dentro del trabajo, lo cual repercute en el trabajador ocasionándole un conjunto de síntomas que afectarán la salud, trabajo y vida personal.

Por otra parte, Quero, Mendoza, y Torres (2014, p. 35) refieren que el desempeño laboral es la ejecución de deberes y obligaciones, direccionadas con las metas laborales, ya que el cumplimiento es efecto del esfuerzo del trabajador. Asimismo, Martínez H. (2015, p. 26) menciona que el desempeño laboral es el conjunto de combinaciones de actitudes y comportamientos con sus respectivos resultados.

Según la Oficina de Prensa y Comunicaciones del Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación del Perú (SUTEP, 2017) refiere que los docentes peruanos a nivel nacional presentan limitaciones y dificultades que imposibilitan su trabajo académico, llegando a provocarles diferentes problemáticas a nivel familiar y personal que afectaría su estabilidad laboral. Lo referido por el SUTEP son exigencias que se ha puesto en diálogo desde el último paro nacional del SUTEP y el Ministerio de Educación (MINEDU) el 14 de julio del 2017, puesto que los docentes exigen cambios en las políticas educativas puesto que afectaría al desempeño de su labor. Respecto a ello, los docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba, comparten los mismos reclamos y exigencias al MINEDU, porque formaron parte del último paro nacional, respecto a ello Ortíz (1995) menciona que el docente va afrontar diversas situaciones de demasiada exigencia dentro y fuera de las aulas, dichas situaciones perdurarían por un determinado tiempo y traerán consigo diferentes respuestas conductuales, emocionales y

sociales como paros y movilizaciones de parte del docente (Castro, 2008, p. 39). Dichas respuestas consistirán en diversas manifestaciones relacionadas con la salud como por ejemplo el estrés, por otra parte, ocasionaría problemas laborales como disminución del desempeño laboral en caso que el docente no pueda adaptarse a los cambios.

Dicha problemática del estrés docente y su influencia en el área laboral, se puede observar en las instituciones educativas del distrito de Acobamba que, en la actualidad, según la Unidad de Estadística de la Calidad Educativa (ESCALE, 2016) cuenta con 03 instituciones educativas con nivel primario y secundario, 03 instituciones educativas que solamente cuentan con nivel secundario y 17 instituciones que únicamente tienen nivel primario. Asimismo, dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local – Tarma (UGEL), se encuentran registrados un total de 144 docentes (Estadística de la Calidad Educativa, 2016). Por otro lado, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2017) menciona que la jornada diaria para docentes de nivel primario y secundario es de 1080 minutos (24 horas según calendario pedagógico).

Respecto a la existencia de relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño laboral en docentes, existen investigaciones nacionales importantes como el de Balcázar (2014) quien realizó una investigación en la ciudad de Lima en docentes de nivel secundario. Torres y Lajo (2014) quienes realizaron una investigación relacionada a las variables que influyen a la aparición del estrés laboral docente. Villalon (2015) quien realizó una investigación en Chorrillos – Lima con docentes de nivel secundario. Romero M. (2015) analizó ambas variables en la I.E. Pedro Ruiz Gallo. Solari (2015) investigó el estrés y su influencia en el desempeño. De modo similar, existen investigaciones internacionales que investigaron el estrés y el desempeño docente como Martínez y Guevara (2015) quienes realizaron una investigación en Chihuahua – México. Bonilla (2016) realizó una investigación en Latacunga – Ecuador, y Basantes (2016) quien investigó la problemática del estrés y su impacto en el desempeño. Por último, existen investigaciones que investigaron el estrés y el desempeño de manera individual como por ejemplo Romero y Schmitt (2015), Medina (2015), Huamanchumo (2016), Novoa (2016), Montoro (2016), Muraca (2016); entre otros.

Esta situación que presentan los docentes a nivel nacional, ocasiona diversas consecuencias a nivel fisiológico, psicológico, comportamental y social, como por ejemplo paros y movilizaciones, búsqueda de otros trabajos, que además repercute de manera directa e indirecta a los estudiantes que a futuro serían profesionales. Cabe resaltar, que la mayor parte de nuestra educación y formación son atribuidas a los docentes y a nuestros padres.

Finalmente, esta investigación ha pretendido identificar si existe relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba, de la provincia de Tarma, durante el año 2017; lo que dificultaría la adecuada labor del docente y un déficit en su calidad de vida, afectando no sólo a su persona, sino también a los estudiantes. Por último, cabe resaltar que no existe investigación alguna referida al tema en el distrito en mención.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Pregunta General

¿Qué relación existe entre el nivel de estrés laboral y desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017?

1.2.2. Preguntas Específicas

¿Cuál es el nivel de estrés laboral y desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017, según sexo, estado civil, tipo de gestión y nivel educativo?

¿Existe, relación entre el nivel de estrés laboral y la dimensión Capacidad pedagógica, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017?

¿Existe, relación entre el nivel de estrés laboral y la dimensión Emocionalidad, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017?

¿Existe, relación entre el nivel de estrés laboral y la dimensión Responsabilidad en el desempeño de funciones laborales, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017?

¿Existe, relación entre el nivel de estrés laboral y la dimensión Relaciones interpersonales, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017?

¿Existe, relación entre el desempeño laboral y la dimensión Superiores y Recursos, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017?

¿Existe, relación entre el desempeño laboral y la dimensión Organización y Equipo de Trabajo, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017?

2.1. Justificación

La investigación surge debido a que en la actualidad existen fenómenos económicos, tecnológicos y sociales que influyen diferentes contextos e impulsan de manera directa o indirecta a que el sector educativo se adapte a ella y dicha situación en la mayoría de veces, ocasionaría problemáticas al no poder adaptarse de manera rápida y eficiente (Orosco y Pomasunco, 2014, p. 67), ocasionando en los trabajadores de las instituciones educativas, en especial del docente, problemas en su salud mental como el estrés laboral y consecuencias laborales como problemas en su desempeño laboral.

La investigación a nivel teórico contribuirá a la reflexión sobre las implicancias que podría generar el estrés a nivel del desempeño laboral y, además ocasionando otras problemáticas que albergan agentes directos e indirectos en el proceso enseñanza-aprendizaje (Robbins, 1991, citado por Atalaya, 2001). Asimismo, los resultados que se obtendrán servirán para apoyar o discernir la Teoría de Evaluación Cognitiva; contrastar con otros resultados de investigaciones internacionales y nacionales; además, se tendrá la posibilidad de una exploración valiosa del estrés y desempeño, porque dicha situación es la primera en investigar ambas variables con todos los docentes del distrito de Acobamba; al mismo tiempo, servirá para que otros investigadores puedan plantearse hipótesis a partir de resultados de la investigación. Por último, aportará información nueva y científica sobre datos estadísticos del nivel de estrés y desempeño laboral, y su respectiva correlación para los directivos de la UGEL – Tarma, Hospital “Felix Mayorca Soto” – Tarma, Centro de Salud – Acobamba e Instituciones educativas.

A nivel práctico, permite a la Universidad Católica Sedes Sapientiae (UCSS), incrementar el número de trabajos en su Repositorio Institucional Digital de la sección Tesis y trabajos de investigación.

A nivel metodológico, se brinda mejoras para investigar la variable estrés laboral, porque se está aportando la Escala de estrés laboral de la OIT – OMS adaptado al contexto educativo, por lo que contribuirá a realizar una mejor recolección y análisis de los datos, brindando información válida y confiable.

Por último, a nivel social beneficiará a los docentes y directores de las instituciones educativas a reflexionar y generar estrategias para afrontar el estrés y su correlación con el desempeño docente, y el impacto sobre su contexto educativo (Balcázar, 2014). A los docentes les permitirá sensibilizarse sobre las posibles causas que podrían estar ocasionándole estrés y dificultades en su desempeño laboral, lo cual generaría iniciativas de tratar de solucionar sus problemas emocionales que conllevaría a mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje (Fiorenza y Nardone, 2004). A los padres de familia, les permitirá entender que la formación de sus hijos no solo es responsabilidad de los docentes, sino que también de los padres en brindar estrategias de apoyo como por ejemplo de matricularlos en académicas, supervisar los contenidos de clases, y formación en valores y actitudes (Navarro, 2010), porque el estrés y desempeño son variables multicausales, y una de las causas encontradas es las actitudes del estudiante durante el desarrollo de clases (Castro, 2008). A los directivos de la UGEL – Tarma, se beneficiarán obteniendo datos estadísticos para justificar la aplicación de estrategias y/o políticas preventivas de salud docente (MINEDU, 2017), para poder investigar más problemáticas relacionados al docente, en temas de salud y su repercusión en el proceso de enseñanza y aprendizaje, calidad de vida, desempeño laboral, entre otros, a nivel distrital y provincial. Por último, los estudiantes de la carrera profesional de psicología de la UCSS, tendrán como referencia bibliográfica el trabajo de tesis que se presentará para sus posteriores investigaciones referidos al estrés laboral y desempeño docente.

2.2. Objetivos de la Investigación.

2.2.1. Objetivo General.

Identificar los niveles de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

2.2.2. Objetivos Específicos.

Comparar el nivel de estrés laboral y desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017, según sexo, estado civil, tipo de gestión y nivel educativo.

Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y la dimensión Capacidad pedagógica, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y la dimensión Emocionalidad, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y la dimensión Responsabilidad en el desempeño de funciones laborales, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y la dimensión Relaciones interpersonales, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

Determinar la relación entre el desempeño laboral y la dimensión Superiores y Recursos, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

Determinar la relación entre el desempeño laboral y la dimensión Organización y Equipo de Trabajo, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

2.3. Hipótesis.

2.3.1. Hipótesis General.

H_1 : Existe relación significativa entre el nivel de estrés laboral y desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

H_0 : No existe relación significativa entre el nivel de estrés laboral y desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

2.3.2. Hipótesis Específicas.

H_1 : El nivel de estrés laboral y desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017, de sexo masculino, estado civil casado, de gestión pública y nivel educativo primario es diferente que el de sexo femenino, estado civil soltero, divorciado y viudo, de gestión privada y nivel educativo secundario

H_0 : El nivel de estrés laboral y desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017, de sexo masculino, estado civil casado, de gestión pública y nivel educativo primario es igual que el de sexo femenino, estado civil soltero, divorciado y viudo, de gestión privada y nivel educativo secundario

H_2 : El nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión Capacidad pedagógica, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

H_0 : El nivel de estrés laboral no se relaciona con la dimensión Capacidades pedagógicas, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

H_3 : El nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión Emocionalidad, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

H_0 : El nivel de estrés laboral no se relaciona con la dimensión Emocionalidad, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

H_4 : El nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

H_0 : El nivel de estrés laboral no se relaciona con la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

H_5 : El nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión Relaciones interpersonales, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

H_0 : El nivel de estrés laboral no se relaciona con la dimensión Relaciones interpersonales, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

H_6 : El desempeño laboral se relaciona con la dimensión Superiores y Recursos, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

H_0 : El desempeño laboral no se relaciona con la dimensión Superiores y Recursos, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

H_7 : El desempeño laboral se relaciona con la dimensión Organización y Equipo de Trabajo, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

H_0 : El desempeño laboral no se relaciona con la dimensión Organización y Equipo de Trabajo, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio.

2.1.1. Internacionales

Barraza y Madrigal (2014) realizaron una investigación titulada “Fuentes organizacionales de estrés en docentes de educación primaria y su relación con el número de alumnos que se atiende”, investigación realizada en el Estado de Durango – México en 59 docentes de la Zona Escolar N° 05 del Estado de Durango, con el objetivo de identificar los factores que generan el estrés laboral y su correlación con el número de alumnado, utilizando la Escala de Fuentes Organizacionales de Estrés Docente como instrumento. Los resultados muestran que la falta de oportunidad de escucha y solución, presión laboral e incumplimiento de funciones son factores desencadenantes de estrés con mayor porcentaje, y los docentes presentan un nivel de estrés laboral medio. El investigador menciona que dichas fuentes de estrés incrementará las probabilidades de padecer Síndrome de Burnout, bajo desempeño laboral, deserción laboral, incumplimiento de funciones, etc.

Martínez y Guevara (2015) realizaron una investigación titulada “La evaluación del desempeño docente”, investigación realizada en Chihuahua – México en el Sector educativo 25, en 135 docentes. Los objetivos de la investigación son determinar la correlación entre el desempeño docentes y el rendimiento académico del estudiante, identificar los factores del buen desempeño, y cómo evaluar el desempeño según los profesores. Los resultados evidencian que el desempeño laboral no tiene correlación con el rendimiento académico del estudiante, asimismo la plana docente presenta un nivel de desempeño laboral bajo con un 73%, 39% promedio, y 2.4% presenta un nivel de desempeño laboral alto, por último el contexto, actitudes del alumnado, evaluaciones constantes por parte del Estado, no son factores que influyen al desempeño.

Nieves (2016) realizó una investigación titulada “Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo “Agustín Codazzi” de Maracay, Estado Aragua”, investigación realizada en Aragua – Venezuela en 95 docentes, con el objetivo de establecer la existencia de relación entre el desempeño y el clima organizacional, utilizando las Escalas Efidó y Evado y el Cuestionario de Clima Organizacional (CDPCO) como instrumentos. La hipótesis planteada sostiene que existe correlación positiva media. Los resultados evidencian que los docentes presentan un nivel de desempeño laboral alto en todas sus

dimensiones, y se acepta la hipótesis de investigación. El investigador recomienda.

Bonilla (2016) realizó una investigación titulada “El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Victoria Vásconez Vuvi - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga”, investigación realizada en Latacunga – Ecuador, con el objetivo de determinar la existencia de correlación entre el estrés y desempeño docente. La hipótesis planteada sostiene que existe correlación entre el estrés laboral y el desempeño docente. Los resultados evidencian que si existe correlación significativa entre ambas variables, además existe un nivel de estrés alto y desempeño laboral bajo en la plana docente. El investigador recomienda realizar investigaciones para identificar los factores que influyen al nivel de estrés y desempeño, asimismo sugiere que los directivos realicen alianzas estratégicas con establecimientos de salud para la derivación, tratamiento y prevención.

Basantes (2016) investigó la problemática del estrés en su investigación titulada “El estrés y el desempeño laboral en los docentes de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua”, investigación realizada en Ambato – Ecuador, con el objetivo de determinar la correlación entre el estrés y desempeño docente. La hipótesis planteada sostiene que existe correlación entre el estrés laboral y el desempeño docente. Los resultados evidencia que existe correlación entre el estrés y desempeño docentes, asimismo el 55% de los docentes de la institución educativa presentan estrés alto, producto de los trámites documentarios, número de estudiantes en las aulas de clase y la presión del ministerio para cumplir sus metas anuales; pero el 45% restante, no presentan estrés de lo cual mencionan que gozan de sus trabajos y del clima laboral. El investigador recomienda dar mayor importancia al recurso humano mediante campañas médicas y psicológicas gratuitas, como estrategia preventiva y detección de casos para su respectiva derivación.

2.1.2. Nacionales

Juárez (2012) realizó una investigación titulada “Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao”, estudio realizado en 22 docentes contratados del MINEDU, MININTER y APAFA, con el objetivo de identificar el nivel de desempeño docente según el estudiantado, el sudirector y el mismo docente, utilizando la Ficha de Autoevaluación, Ficha de evaluación

Estudiantes y Ficha Heteroevaluación docente del MINEDU como instrumentos. Además, la investigación está planteada con la Teoría de la equidad de Klingner y Nabaldian. Los resultados muestran que los docentes de nivel secundario y gestión privada presentan un nivel de desempeño Bueno con un porcentaje de 59.1% del total, asimismo la dimensión Capacidades Pedagógicas evidencia un nivel Bueno con el 72% y la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, evidencia un nivel Bueno con el 71%. El investigador menciona que los resultados obtenidos están influenciados por la continua evaluación de la división de educación del Ministerio del Interior trayendo como consecuencia problemas emocionales como el estrés, la falta de iniciativa docente y la monotonía educativa de enseñanza.

Balcázar (2014) realizó una investigación titulada “Influencia del estrés laboral en el desempeño académico del docente de educación secundaria”, investigación realizada en Lima con la Institución Educativa “Alfredo Bonifaz Fonseca” en 108 docentes, con el objetivo de analizar el tipo de correlación entre ambas variables, utilizando la Escala Burnout y la Escala de Desempeño Académico del Docente como instrumentos. La hipótesis planteada por el investigador sostiene que existe una correlación entre ambas variables. Los resultados muestran que existe correlación entre el estrés y desempeño, además el estrés laboral con la Dimensión 1 (Capacidades pedagógicas) no presenta relación significativa y evidencia nivel bajo, con la Dimensión 2 (Emocionalidad) existe relación significativa y presenta nivel alto, con la Dimensión 3 (Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales) existe relación significativa y muestra nivel medio, y con la Dimensión 4 (Relaciones interpersonales) existe relación significativa y presenta nivel bajo. Por otro lado, el investigador recomienda mejorar las condiciones laborales para mejorar sus funciones laborales.

Torres y Lajo (2014) realizaron una investigación titulada “Variables psicológicas implicadas en el desempeño laboral docente”; investigación realizada en Lima en 150 docentes, con el objetivo de analizar las relaciones causales entre el estrés, burnout y personalidad Tipo A, utilizando el Inventario de autorreporte de conducta tipo A de Blumenthal, COPE, el Inventario de Burnout de Maslach y la Prueba de desempeño laboral docente de Fernández Arata. La hipótesis planteada por el investigador sostiene que las variables mencionadas influyen significativamente al desempeño docente. Los resultados evidencia que existe

correlación negativa débil con lo que aprueban la hipótesis de investigación, además sostiene que existen un nivel de estrés alto con el 54% del total. Asimismo, el investigador sostiene que las cifras son preocupantes ya que el mayor porcentaje de afectados son los varones, con lo que propone introducir cursos y/o programas de entrenamiento referidos al bienestar emocional docente.

Dávila y Díaz (2015) realizaron una investigación titulada “Factores asociados al estrés laboral en docentes de Educación Básica en una institución educativa nacional de Chiclayo, 2015”, estudio realizado en la I.E: “Augusto Salazar Bondy” en 30 docentes de nivel educativo inicial, primaria y secundaria, con el objetivo de identificar el nivel de estrés y factores asociados a su prevalencia, utilizando como instrumento de medición la Escala de Estrés laboral de Hernández Gonzales. Los resultados evidencian que existe un nivel de estrés medio y, los factores más influyentes son el desgaste emocional e insatisfacción por retribución con porcentajes mayores al 50%, el Exceso de demanda laboral y la Falta de motivación obtuvieron porcentajes del 30%. Además, el investigador menciona que dichos resultados tendrán implicancias en la estabilidad laboral y desempeño laboral por una falta de reciprocidad de actividades y recompensas (Teoría de Esfuerzo-Recompensa de Siegrist). Por último, el autor de la investigación recomienda realizar un programa de reconocimientos de logros y capacidades, con recompensas sociales y/o económicas.

Villalón (2015) realizó una investigación titulada “Desempeño docente y desgaste laboral del profesorado del nivel secundario de la I.E. Emilio Soyer Cavero – 2015”, investigación realizada en Chorrillos – Lima en 101 docentes, con el objetivo de determinar si existe correlación entre el desempeño docente y el desgaste laboral (término usado inadecuadamente, puesto que en su marco teórico e instrumento evalúa el estrés laboral). La hipótesis planteada menciona que existe relación de manera directa entre el desempeño y el desgaste emocional. Los resultados muestran que existe un nivel de desempeño docente medio, además se menciona que existe relación significativa entre el estrés y desempeño, y el estrés laboral con la Dimensión 1 (Capacidades pedagógicas) muestra relación significativa y presenta nivel medio, con la Dimensión 2 (Emocionalidad) no existe relación significativa y muestra nivel alto, con la Dimensión 3 (Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales) no existe relación significativa y evidencia nivel alto, y con la Dimensión 4

(Relaciones interpersonales) existe relación significativa y muestra nivel medio. Por otro lado, el investigador recomienda realizar evaluaciones inesperadas para la verificación de los niveles de desempeño, evaluación psicológica para la prevención y derivación.

Romero M. (2015) realizó una investigación titulada “Relación entre el desempeño docente y el desgaste laboral de los profesores de nivel secundario de la I.E. Pedro Ruiz Gallo – 2015”, investigación realizada en Chorrillo – Lima en 72 docentes, con el objetivo de determinar el tipo de correlación entre el desgaste emocional (estrés laboral, según el marco teórico) y el desempeño docente. La hipótesis planteada menciona que el desempeño y el estrés tienen una correlación positiva en general. Los resultados muestran que existe un nivel de desempeño docente alto y nivel de estrés laboral bajo, además se menciona que existe relación significativa entre el estrés y desempeño, asimismo se evidencia que el estrés laboral con la Dimensión 1 (Capacidades pedagógicas) Dimensión 2 (Emocionalidad) Dimensión 3 (Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales) y con la Dimensión 4 (Relaciones interpersonales) existen relación significativa y presentan niveles medios. Por otro lado, el investigador menciona que la Teoría de Esfuerzo-Recompensa y Teoría de Evaluación Cognitiva se acoplan a los resultados y los hace más consistente. Por último, recomienda incrementar recursos materiales y humanos, charlas psicológicas y evaluación periódicamente respecto al desempeño.

Solari (2015) realizó una investigación titulada “El estrés y el desempeño docente en la I.E. Emilio Soyer Caveró – 2015”, investigación realizada en Chorrillo – Lima en 80 docentes, con el objetivo de determinar el tipo de relación que existe entre el estrés y desempeño. La hipótesis planteada sostiene que existe correlación positiva o negativa entre ambas variables. Los resultados muestran que existe un nivel de desempeño docente regular y nivel de estrés laboral alto, además se menciona que existe correlación positiva entre el estrés y desempeño, asimismo se evidencia que el estrés laboral con la Dimensión 1 (Capacidades pedagógicas) existe relación significativa y presenta nivel medio, Dimensión 2 (Emocionalidad) existe relación significativa y muestra nivel alto, Dimensión 3 (Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales) no existe relación significativa y evidencia nivel bajo, y con la Dimensión 4 (Relaciones interpersonales) existe relación significativa y presenta nivel bajo. Por otro lado, el investigador recomienda mejorar el clima laboral por medio de

talleres y diálogos abiertos, y ambientar un Área psicológica para prevenir, tratar y/o derivar casos de estrés y bajo desempeño.

Montoro (2016), realizó una investigación titulada “Relación del comportamiento organizacional con la aparición de estrés laboral en la Institución Educativa “María Inmaculada” – 2016”, estudio realizado en Piura en 50 docentes de nivel primario y secundario, con el objetivo de analizar la correlación entre estrés y comportamiento organizacional, utilizando la Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS como instrumento. Además la investigación está formulada con la Teoría de Evaluación Cognitiva de Lazarus y Folkman. Por otro lado, la hipótesis planteada sostiene que existe correlación significativa entre ambas variables. Los resultados muestran que existe correlación significativa y nivel de estrés alto en los docentes. Además, el investigador recomienda la creación de espacios lúdicos como estrategia de reducción de estrés y mejora de la relaciones interpersonales entre el personal docente.

2.2. Base teórica del estrés y estrés laboral.

2.2.1. Antecedentes.

El término estrés ha sido utilizado en primera instancia y en sentido técnico por el médico austrohúngaro Hans Hugo Bruno Selye en el año de 1936, definiéndola en aquel entonces como una respuesta inespecífica del organismo a determinados estímulos que ocasionan dificultades en el desarrollo normal de la persona (Lazarus y Folkman, 1986, p. 2). Asimismo, Selye había encontrado sintomatología en común en casi la mayoría de los participantes de sus investigaciones, por ejemplo: disminución del apetito, dolores musculares, úlceras gastrointestinales; etc., llamando a dicho conjunto de signos y síntomas como el Síndrome de Adaptación General.

Por la década del 50, Selye amplió su gama de investigaciones relacionados al estrés, al igual que otros autores que en conjunto habían llegado a las 6,000 publicaciones sobre el tema de estudio. Acontecimientos similares, impulsaron y presionaron a la Asociación Psiquiátrica Americana (APA) a brindar mayor importancia al tema del estrés (Lazarus y Folkman, 1986, p. 2). Dicho acontecimiento impulsó a investigadores, docentes y estudiantes, a ampliar su interés sobre del fenómeno del estrés. Además, favoreció a discrepar conocimientos ya existentes de aquella época, favoreciendo el aumento de saberes al repertorio de investigación del estrés de aquel entonces. En 1953, Friedrich Wolf médico alemán, discrepa con el concepto procedimental de Selye

que trataba de explicar el estrés; Friedrich, definiría el estrés como resultado de la interacción del ser humano con diferentes agentes externos e internos del contexto y persona (Lazarus y Folkman, 1986, p. 2).

Por los años 60, la mayoría de investigaciones se inclinan a estudiar elementos que podría acelerar la aparición estrés, como por ejemplo las diferencias individuales. Para Lazarus y Folkman (1986, p. 6) dichos elementos serían los factores individuales, factores externos, nivel de control emocional, modelos de aprendizaje; etc. Años más tarde, los contextos de estudio del estrés habrían aumentado, llegando al contexto de salud con la medicina psicosomática y la idea de su correlación con enfermedades como la diabetes, gastritis, presión alta, úlceras; etc (Lazarus y Folkman, 1986, p. 7). En resumen, percibimos que el estrés no solo era un fenómeno estudiado por la psicología, sino también por la medicina, pasábamos de un concepto netamente de respuesta del organismo y dependiente de estímulos, o como la psicología de aquél entonces se refería al estrés como psicopatología del ser humano, a una concepción dinámica del estrés.

Un tercer acontecimiento que incrementó el interés científico del estrés, fue de la Psicología Evolutiva refiriéndose que las enfermedades aumentan cuando el ser humano se desarrolla biológicamente y socialmente; por ello que incrementaron las investigaciones en adultos y dejaron de lado las concepciones freudianas, que consistían en el estudio netamente infantil. Asimismo, Lazarus y Folkman (1986, p. 8) mencionan algunos acontecimientos estresantes que pasaría el ser humano al transcurrir los años, de las cuales los consideran como crisis de etapas de vida, entre ellas estarían formando parte el nacimiento del primer hijo, la pérdida de la pareja, la independencia de los hijos, inicio de un puesto laboral y culminación de ella en la vejez; etc.

Asimismo, apareció un último acontecimiento para explicar el desarrollo del estudio del estrés, que sería los aspectos ambientales y socio ecológicos para el entendimiento de la conducta humana. Lazarus y Folkman (1986, p. 9) nos refieren que antiguamente otorgaban demasiada prioridad a los elementos intrapsíquicos para explicar la psicopatología, pero los psicólogos y psiquiatras del área clínica se dieron cuenta que dichos elementos no ayudaban a un mejor entendimiento, ocasionándoles preguntas sin responder y tratamientos ofuscados. Fue dicha situación que hizo dar cambios de percepción dentro del

campo de estudio, llegando a dar mayor énfasis a los aspectos y elementos ambientales.

De manera similar, el término e investigaciones respecto al estrés laboral comparten una trayectoria en paralela al estrés directamente, porque fue hasta 1950 aproximadamente que su interés estaba en aumento gracias al trabajo realizado por Stouffer, Suchman, De Vinney, Star y Williams en 1949, llamado "El soldado americano", donde refleja una noción de cómo percibían las situaciones de amenaza los soldados americanos y su repercusión a su salud y qué acciones las podrían disminuir durante la segunda guerra mundial. Más adelante, se publicaría otro libro titulado "Estrés organizacional: estudios sobre conflicto de rol y ambigüedad" escrito por Kahn, Wolfe, Quinn, Snoeck y Rosenthala en 1964, que fue de gran importancia para empezar a preguntarnos de cómo podría aparecer el estrés en las organizaciones (Martín, Salanova, y Peiró, 2003, pp. 3-5).

Además, Turner y Lawrence (1956), Hackman y Lawler (1971) y Hackman y Oldham (1976) realizaron investigaciones relacionados al tema de la motivación de los trabajadores, planteándose la relación de Tarea-Trabajador, noción que más adelante se utilizaría para explicar los perfiles laborales (Oscar y Begoña, 2001, p. 329).

Asimismo, De Jonge y Kompier (1997) refiere que las investigaciones de Stouffer, Suchman, De Vinney, Star y Williams (1949) y Turner y Lawrence (1956) sobre los atributos requeridos para los puestos de trabajo, Hackman y Lawler (1971) con su teoría de las características del puesto laboral, y Hackman y Oldham (1976) realizando réplicas en más poblaciones para obtener más información estadística sobre la teoría de las características del puesto laboral; fueron los precursores para aumentar las investigaciones, dando lugar a teorías explicativas relacionadas al estrés laboral hasta la actualidad (Oscar y Begoña, 2001, p. 329).

En conclusión, la trayectoria del estrés en general y particularmente en el contexto laboral se ha estudiado, refutado y redefinido. Actualmente también está ocurriendo lo mismo, puesto que las nuevas investigaciones cuentan con instrumentos, información y tecnología actualizada y científica para su mejor entendimiento e investigación. En el área psicológica, el estrés pasó de ser

entendido de una explicación netamente biológica, a una concepción social y ambiental, culminando en un entendimiento más integrador e interdisciplinario.

2.2.2. Definiciones

Las definiciones sobre estrés y estrés laboral han sido y son, muy numerosas por el aumento de investigaciones y sus resultados:

Respecto al estrés, Selye (1936) médico austrohúngaro y creador del Síndrome de Adaptación General, nos proporciona la primera definición donde lo define como respuesta indeterminada a estímulos de cualquier índole que ocasionan dificultades en el desenvolvimiento normal del ser humano (Ayuso, 2006, p. 2).

Holmes y Rahe (1967) psiquiatras americanos y creadores de la “Escala de estrés Holmes-Rahe” definen al estrés como una reacción psicofisiológica producto de la necesidad de los seres humanos para ajustarnos a los acontecimientos vitales (Sandín, 2003, p. 145). Dichos acontecimientos fueron obtenidos de su investigación con 5000 pacientes hospitalarios, en la cual obtuvieron como resultado 43 acontecimientos: muerte de conyugue, despidos laborales, problemas judiciales, vacaciones; entre otros.

Asimismo, Lazarus y Folkman (1986, p. 57) psicólogos americanos y autores del libro “Estrés y procesos cognitivos” definen al estrés como una reacción producto de la valoración cognitiva que le otorgamos a la situación “estresante” (entorno), que producirá en el ser humano un conjunto de conflictos (consecuencias) expresados en conductas morales, sociales y de salud.

En resumen, se puede apreciar respecto al estrés, que dichas definiciones son de una u otra forma diferentes pero que comparten algunas nociones. Selye se enfoca a explicar el estrés como una respuesta, mientras que Holmes y Rahe enfatiza los estímulos (acontecimientos estresores) y Lazarus y Folkman que aportan el aspecto cognitivo y su valoración de la persona al ambiente. Pero se puede observar, que dichos autores brindan distintas formas de apreciar al estrés y eso ayudaría a mejorar las intervenciones psicológicas; porque a mayores percepciones de un mismo fenómeno, mayor entendimiento de todas las variables que participan.

Por otro lado, el estrés laboral según la Comisión Europea (2000) es definido como diferentes respuestas de los procesos cognitivos, emocionales y conductuales del trabajador a determinadas situaciones valoradas como amenazantes; asimismo, se distingue más que nada por los cambios bruscos e intensos de las emociones (Dávila y Díaz, 2015, pp.11-12).

Además, la Oficina Internacional del Trabajo (2013, p. 7) menciona que estrés laboral es una reacción producto de la evaluación de riesgos de la organización y problemas personales.

Labrador y Bernaldo (2007, p. 325) mencionan que el estrés laboral y su diversidad de sintomatologías, dependerán del conjunto de interacciones del trabajador con sus respectivas debilidades o fortalezas, y el contexto o situación laboral.

En conclusión, la Comisión Europea nos menciona sobre la capacidad de evaluar el acontecimiento, la Oficina Internacional del Trabajo analiza dicha evaluación en dos aspectos: la organización y el trabajador. Del mismo modo, Labrador y Bernaldo analizan y aportan que la evaluación no solamente se debe direccionar a las demandas o consecuencias, sino también a los recursos de afrontamiento. Lazarus y Folkman (1986, p. 65) nos ejemplifica y explica el proceso y uso de dichas evaluaciones consideradas como primaria y secundaria, para darnos a conocer el estrés laboral.

2.2.3. Factores de riesgo

Existen una multitud de factores de riesgo, tanto externas e internas del ser humano y el ambiente, que aumentan la posibilidad de generar niveles de estrés poco controlables para las personas, tanto en contextos generales y particulares como el trabajo.

A nivel general, los factores de riesgo según Lazarus y Folkman (1984, pp. 252-253) están relacionados con la persona y el entorno, su capacidad de afrontamiento y el uso de recursos para su solución. La clasificación de los factores de riesgo o llamados también “estresores” serían:

(1) Estresores únicos: Son aquellos acontecimientos considerados terribles, dramáticos o catastróficos que afectan la seguridad de la persona y a un gran número de ellas. Por ejemplo: violencia (física, sexual; etc), víctima de

terrorismo, enfermedades crónicas e incurables, catástrofes naturales (inundaciones, terremotos), y acontecimientos traumáticos (muerte de un familiar, divorcio)

(2) Estresores múltiples: Son acontecimientos que afectan a la persona y un grupo menor de ellas. Además, la persona puede influir en dichas situaciones (divorcios, tener hijos, entrevistas de trabajo) o también no tener influencia en ello (fallecimientos, despidos, amenazas, enfermedades)

(3) Estresores cotidiano: Son estresores que se relacionan a los altercados e imprevistos de nuestras actividades cotidianas. Además, corresponden a situaciones que nos producen incomodidad o molestia, por ejemplo: problemas sociales (problemas de pareja y familiar), prácticos (pérdida de algún objeto, quedarse sin dinero) y situaciones accidentales (percances del clima)

(4) Estresores biogénicos: Son mecanismos que producen la respuesta estresora, excluyendo los factores psicosociales mencionados anteriormente. En esta categoría, se incluirían factores químicos como la cafeína, anfetaminas, nicotina; etc., y algunos factores físicos como el aumento o descenso de la temperatura.

Buceta y Bueno (2001, pp. 21-22) nos menciona que toda situación para que sea considerado como un factor de riesgo, deberá de contar con ciertas características:

(1) Amenazan: la seguridad integral de las personas (laboral), inversiones a situaciones específicas (capacitaciones), el adecuado desempeño (funciones), desarrollo interno (autoestima), percepción de su persona frente a los demás (imagen), conseguir algo deseado (aumento salarial), relaciones familiares, fuentes económicas (salario); etc.

(2) Atentan contra: idiosincrasias, valores familiares y personales, principios morales, funciones laborales y personales.

(3) Exigen: cumplimiento de funciones, actividades y resultados que demandan mayor esfuerzo físico y mental de lo establecido.

(4) Implican: tener mayor responsabilidad relacionado a toma de decisiones, responsabilidades, riesgos laborales.

(5) Plantean problemáticas de difícil solución (laboral, enfermedad crónica)

(6) Conllevan la exposición: situaciones dolorosas (fallecimientos), incómodas (diálogos con personas poco higiénicas), desagradables (mentiras, rumores)

(7) Suponen: restricciones normales en las actividades (Rotura lo que conlleva a estar en cama durante un periodo de tiempo sin realizar esfuerzo o actividad física continua) o dependencia frente a los demás (decisiones laborales, enfermedad)

(8) Conllevan: realizaciones de actividades desagradables (Limpieza de inodoros), monótonas (rutinarios), incómodas (suplantación); etc.

(9) Propician sentimientos de fracaso (disminución del salario por incumplimiento), inutilidad (jubilación)

(10) Consisten en ser víctima de violencia (física, psicológica) o abuso (económico)

Crespo y Labrador (2001, p. 58) distingues dos categorías de factores de riesgo:

(1) Psicosociales: considerados como situaciones que naturalmente no causan de manera directa respuestas estresantes, sino que se transforman en factores de riesgo cuando existe una evaluación e interpretación cognitiva.

(2) Biológicos: situaciones que producen cambios químicos o eléctricos, donde la persona no tiene control de dichas respuestas estresantes.

Cabe resaltar que Lazarus y Folkman (1984) nos proporcionan los estresores de manera categórica y el concepto de evaluación cognitiva de afrontamiento y recursos. Asimismo, Buceta y Bueno (2001) aportan las características en común que presentan las situaciones estresantes. Por último, Crespo y Labrador (2001) resumen sus factores de riesgo y concuerdan con Lazarus y Folkman, sobre la evaluación de la situación para que sea considerado estresante.

En conclusión, los factores de riesgo serán considerados como tal, si la persona los percibe como algo significativo o trascendente para ellos, los cuales puedan provocar cambios en su vida cotidiana, exigencias referidas a su solución, adaptación al cambio, sin importar que sean sorprendentes, dolorosas, problemáticas, incomprensibles, difícil de solucionar e inclusive sin solución, novedosas, dudosas y confusas, por lo que todas estas situaciones tendrán características similares a lo mencionado.

Por otro lado, a nivel particular y contextualizando el estrés en el sector laboral, la Organización Mundial de la Salud y la Unión General de Trabajadores de España (2004) incluyen determinadas características psicosociales como factores predisponentes del estrés laboral (Marulanda, 2007, pp. 15-33):

(1) Factores propios de la tarea: Funciones en cadena, referentes a trabajos monótonos y de corta duración; Grado de coherencia con el producto, se refiere a la identificación del trabajador con el rol y expectativa del trabajo; Alto nivel de responsabilidad, referido al nivel de implicancia del trabajador con el grupo de trabajo, empresa o producto; y Sobrecarga y ausencia de trabajo, alusivas a la cantidad y dificultad del rol laboral con la capacidad de laborar.

(2) Factores de la organización: Horarios, jornadas, tiempo y ritmos laborales.

(3) Factores de gestión y funcionamiento empresarial: Distribuciones de funciones laborales, nivel de participación del trabajador, relaciones interpersonales y capacidad de adaptabilidad.

(4) Factores tecnológicos: Alusivas a la capacidad de aprender habilidades tecnológicas; entre otros.

La Oficina Internacional del Trabajo (2013) propone los siguientes factores de riesgo enfatizados al contexto social (Floría, 2013, pp. 38-41):

(1) Factores psicosociales: Referidas a las condiciones organizacionales.

(2) Estresores: Condiciones organizacionales que producen amenaza o daño. Por ejemplo: Tiempo, carga y desempeño laboral, exigencias psicológicas y autonomía, nivel de participación e interés, y relaciones laborales y apoyo social.

(3) Riesgos psicosociales: Son situaciones mas no condiciones, que dañan la integridad física del trabajador.

Si bien es cierto que al estudiar los factores de riesgo del estrés laboral, la mayoría de organizaciones o autores hacen mención a factores dentro de la organización y realizan asociaciones externas de las características de la organización y agentes participantes, necesariamente no significa que sean los únicos factores que influyen a la aparición del estrés laboral. Al respecto, Atalaya (2001, pp. 28-30) en su investigación sobre la influencia del estrés en el contexto laboral, menciona que los factores en su mayoría dependerán del nivel de significado que el trabajador lo otorgue, considerándolo como factor personal. Leka, Griffiths, y Cox (2004, pp. 5-8) autores de la publicación “La organización del trabajo y el estrés” y encargados de la Estrategia Mundial de la OMS Salud Ocupacional, mencionan que los factores de riesgo serán determinados por la persona y su psique, pero que mayormente existirá una inadecuada valoración cognitiva llegando a valorar en todo momento las situaciones como amenazantes. Peiró (2001, p. 32) catedrático de la Universidad de Valencia, manifiesta que todos los factores, sea interno o externo, serán considerados

amenazantes si supera el nivel de recursos de afrontamiento que posee la persona.

Por último, el estrés laboral depende de factores internos y externos de la persona y empresa donde labora, también será necesario una inversión del Estado peruano para salvaguardar la salud mental del docente. De esta manera Martínez (2004) en su libro "Estrés laboral" señala que el estrés laboral repercute al desarrollo de bienes y servicios, al área social e individual de cada sociedad (Sanchez, 2011, pp. 52-53). En consecuencia, se debe de iniciar un cambio en la percepción del rol del trabajador, teniendo en cuenta sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.

2.2.4. Consecuencias

Al momento de presentar estrés, dicho fenómeno es un aglomerado de signos y síntomas que varían su intensidad y frecuencia según la persona quien lo presente.

Crespo y Labrador (2001, p. 59) doctores en psicología clínica y catedráticos en la Universidad Complutense de Madrid, categorizan los efectos en:

- (1) Subjetivos: Vergüenza, baja autoestima, frustración, aburrimiento, apatía; entre otros.
- (2) Cognitivos: Problemas de atención y concentración, dificultades para la toma de decisiones, dificultades para recordar, excesiva sensibilidad a los juicios y críticas.
- (3) Sobre la salud: Trastornos gastrointestinales, Trastornos mentales, diabetes, asma; entre otros.
- (4) Conductuales: Dificultades para el control de impulsos, conductas de riesgo (alcohol, drogas), problemas de apetito (disminución o aumento); entre otros.
- (5) Fisiológicos: aumento de glucosa, ritmo cardiaco, corticoesteroides, presión arterial; entre otros.
- (6) Organizacionales: Disminución del desempeño laboral, aumento de accidentes laborales, malas relaciones interpersonales, absentismo; entre otros.

Asimismo, Miguel y Cano (2005, pp. 9-10) autores de la investigación “Estrés y Trabajo” mencionan que el estrés ocasionará:

- (1) Modificación de hábitos saludables: Aumentan las conductas no saludables (alcohol, alimentos grasos, cigarrillos) y disminuyen conductas saludables (ejercicio, sueño, higiene); provocando adicciones.
- (2) Aumento de la activación fisiológica: Problemas en la disfunción psicofisiológica (problemas cardíacos, gastrointestinales, sexuales; entre otros), Sistema inmunológico (gripe), enfermedades inmunológicas (cáncer), Sistema nervioso; entre otros sistemas.
- (3) Sesgos cognitivos: A nivel conductual, cognitivo, fisiológico o a determinadas situaciones.

En conclusión, Crespo y Labrador (2001) tratan de agrupar las consecuencias por categorías particulares, mientras que Miguel y Cano (2005) agrupan algunas categorías que se correlacionan para disminuir la clasificación de las consecuencias, por ejemplo: Crespo y Labrador mencionan como categorías las consecuencias Subjetivas (sentimientos y emociones), Cognitivas (Procesos parciales de la mente), Sobre la Salud (enfermedades y trastornos) y Fisiológicos (Sistemas del organismo) donde Miguel y Cano los incluyen en la categoría Aumento de la activación fisiológica, donde contemplan las alteraciones del funcionamiento de los sistemas del organismo, incluyendo el Sistema Nervioso que contendría las categorías Cognitivas y Subjetivas, y demás sistemas que producirán sus particulares alteraciones y enfermedades. Asimismo, Crespo y Labrador mencionan la categoría Conductual (conductas de riesgo) donde Miguel y Cano lo incluye en su categoría Modificación de hábitos saludables, porque considera que el ser humano frente a acontecimientos considerados amenazantes, con previa evaluación cognitiva, donde no presenta recursos de afrontamiento adecuados, la persona optará por cambiar sus conductas saludables establecidas (hábitos) por las menos saludables. Por último, Crespo y Labrador mencionan la categoría Organizacionales, para mencionar consecuencias contextualizadas en el área laboral, mientras que Miguel y Cano lo incluye en la categoría de Sesgos cognitivos, porque considera que si la persona evalúa y llega al análisis de no poseer recursos adecuados de afrontamiento frente al acontecimiento determinado, aumentará la posibilidad de incrementar análisis negativos sin previa evaluación del acontecimiento y

recurso de afrontamiento, que traería como consecuencia que la persona percibirá todo su contexto, incluido el laboral, como amenazante.

De igual modo, cuando un trabajador afronta un acontecimiento percibido como amenazante dentro de la compañía, institución o empresa, dicho estímulo producirá un desequilibrio interno que ocasiona respuestas fisiológicas, cognitivas, conductuales y emocionales.

Leka, Griffiths, y Cox (2004, pp. 8-9) mencionan que el estrés laboral producirá consecuencias tanto:

(1) Para el trabajador: Irritabilidad, angustia, problemas de atención y concentración, dificultad en toma de decisiones, disminución de satisfacción y compromiso laboral, dificultades para conciliar el sueño y problemas físicos graves (trastornos gastrointestinales, cardíacos)

(2) Para la empresa: Deterioro en el desempeño, productividad y dedicación del trabajador; incremento de conductas de riesgo laboral, quejas de clientes, rotaciones y absentismo; desprestigio empresarial y aumento de demandas legales por casos de trabajadores estresados.

Además, Floría (2013, pp. 95-136) en su libro "Control del estrés laboral", realiza una compilación de consecuencias producto del estrés laboral, donde menciona la existencia de cuatro consecuencias directas:

(1) Absentismo: Producto de la monotomía, riesgo e inseguridad laboral. Además, es más frecuente en trabajadores con antecedentes de dichas conductas. Asimismo, las faltas con o sin justificación trae consigo sanciones económicas y administrativas, trayendo consigo fingir estar enfermos.

(2) Incremento de rotaciones laborales: Considerada como decisión del trabajador. Si el puesto de trabajo y ambiente laboral es considerado como poco productivo por el trabajador, se buscará otras alternativas, entre ellas buscar otros ambientes laborales en otros puestos.

(3) Disminución de producción y calidad: La inseguridad laboral como aspecto primordial, ocasionará limitaciones laborales, de igual manera se disminuye la calidad.

(4) Aumento de indisciplinas: Inseguridad y frustración constante, trae consigo conflictos interpersonales y organizacionales.

Por último, las consecuencias laborales producto del estrés, es una preocupación que últimamente se está considerando para instaurar nuevas políticas de salud acorde a los factores estresantes de cada empresa. El aumento de consecuencias laborales es producto de las percepciones de nuevas demandas y exigencias de la globalización y tecnología. Además, los directivos y áreas encargadas en velar por la salud de los trabajadores, deberán de incrementar las investigaciones para obtener información precisa sobre los factores de riesgo considerados por los mismo, para luego poder fortalecer e incrementar el bienestar y productividad laboral.

2.2.5. Teoría de Evaluación Cognitiva

“El hombre no se ve distorsionado por los acontecimientos sino por la visión que tiene de ellos” (Epicteto, 135, citado por Lazarus y Folkman, 1986, p. 19).

“No hay nada bueno ni malo en sí mismo, es nuestro pensamiento quien lo transforma” (Shakespeare, 1609, citado por Lazarus y Folkman, 1986, p. 19).

Dentro del repertorio de teorías del estrés, la presente investigación se plantea con la Teoría de Evaluación Cognitiva propuesto por Richard Lazarus y Susan Folkman en 1984. Dicho planteamiento también lo realizan diversos investigadores con sus respectivos estudios, por ejemplo Atalaya (2001), Crespo y Labrador (2001), Buceta y Bueno (2001), Ayuso (2006), Di Colloredo, Aparicio, y Moreno (2007), Castro (2008), Balcázar (2014), Barraza y Madrigal (2014), Dávila y Díaz (2015), Basantes (2016), Bonilla (2016); entre otros.

Lazarus y Folkman (1986, p. 24) definen la evaluación cognitiva como “proceso que determina las consecuencias que un acontecimiento dado provocará en el individuo”.

Evaluación Primaria y Secundaria

La Evaluación Primaria, es un proceso donde la persona dará valor a las demandas de cada situación y producirá consecuencias (respuestas) dependiendo de la evaluación, no de cómo es la situación (Crespo y Labrador, 2001, p. 64). Es decir, se realiza un primer análisis para determinar si dicha situación producirá amenaza o beneficio a su integridad, tanto física, psicológica, moral; entre otros. La valoración que se realice del medio, determinará el tipo de afrontamiento de la persona. Cabe resaltar, que la evaluación y la respuesta,

dependerán de diferentes aspectos personales (aprendizajes), biológico; entre otros.

Asimismo, Lazarus y Folkman (1986, p. 65) divide la evaluación primaria en tres clases:

(1) Acontecimientos Irrelevantes: Cuando la persona lo considera de poco interés y significado para su vida y entorno.

(2) Benigna-positiva: Acontecimientos donde la persona valora las consecuencias o respuestas, como positivas, es decir, si provocan utilidad, emociones adaptativas positivas (amor, felicidad, tranquilidad; entre otros).

(3) Acontecimientos Estresantes: Daño o pérdida, es cuando la persona recibió un perjuicio, por ejemplo "enfermedad incurable" y lo está vivenciando; Amenaza, cuando la persona todavía no vivencia las consecuencias y visualiza las aplicaciones negativas que podría encontrar; Desafío, cuando la persona valora sus recursos (enseñanzas, técnicas; entre otros) para afrontar y vencer lo acontecido, además genera emociones placenteras por ejemplo la excitación e impaciencia.

Cabe resaltar, que la amenaza y desafío coexisten pero que se deben de analizar por separado. Incluso después de la evaluación, la amenaza puede convertirse en desafío o viceversa, que dependerá de la persona y el medio.

Por otro lado, la Evaluación Secundaria, sería el proceso donde la persona analizará y dará valor a determinadas acciones (conductas y comunicación) que pueda realizar frente a los acontecimientos. Las acciones, son consideradas como recursos propios obtenidos por las experiencias.

La actual evaluación, requiere de una compleja evaluación donde el recurso cumplirá con las expectativas de solución, así también de su efectividad. Bandura (1977) realiza una diferencia respecto a lo mencionado, utilizando dos términos:

(1) Expectativa de resultado: Valoración de la persona sobre el recurso y el logro de resultados.

(2) Expectativa de eficacia: Convencimiento de la persona sobre la ejecución del recurso y lograr de resultados anhelados.

Reevaluación

Es el cambio provocado en la evaluación primaria, determinada por la nueva información obtenida del medio (entorno) que provocará el aumento o disminución de la tensión, y en base a las manifestaciones que desprenderá del análisis.

En procesos de reevaluación, un acontecimiento que fue evaluado como amenazante se puede modificar y percibir como acontecimiento no amenazante, o viceversa. Además, la diferencia entre la reevaluación y evaluación, es que la primera sigue de la evaluación previa. Por último, dichas reevaluación son producto de esfuerzos cognitivos de afrontamiento (Lazarus y Folkman, 1986, p. 41).

Modos de afrontamiento

El afrontamiento es considerado como esfuerzos constantes y cambiantes, tanto conductuales y cognitivos que manejan las demandas internas y externas que serán evaluadas como amenazante, irrelevantes o positivo, dependiendo de los recursos que presenta la persona.

Lazarus y Folkman (1986, pp. 112-113) menciona que el afrontamiento es un proceso que tiene tres aspectos principales a tomar en cuenta:

- (1) La observación y valoración cognitiva relacionado con la realidad de la acción y pensamiento de la persona, es antagonismo de lo que generalmente realiza o haría en acontecimientos determinados.
- (2) La acción y pensamiento de la persona es analizado en un determinado contexto, a mayor conocimiento del contexto específico, más fácil la asociación entre el proceso de afrontamiento y la demanda (estímulo)
- (3) El proceso significará el cambio de acciones y pensamientos, a medida que transcurre el acontecimiento.

Por otro lado, Lazarus y Folkman (1986, pp. 120-126) desarrolla los modos de afrontamiento, distinguiéndolas en:

- (1) Dirigidos a la emoción: Enfocados a la regulación emocional que incluye la modificación y control de las reacciones producto del acontecimiento estresante (Di Colloredo, Aparicio, y Moreno, 2007, p. 10).

(2) Dirigidos al problema: Enfocados a generar soluciones en base al costo-beneficio y elección-aplicación, dependiendo al problema a enfrentar.

Lazarus y Folkman (1986) respecto al modo de afrontamiento dirigidos a la emoción proponen las siguientes estrategias (Crespo & Labrador, 2001, p. 56):

- (1) Búsqueda de apoyo social: Acciones que buscan comprensión, consejos y simpatía de otras personas.
- (2) Búsqueda de apoyo religioso: Búsqueda de acercamiento a personales de índole religioso para ser escuchados.
- (3) Reevaluación positiva: Consiste en la reevaluación del significado del acontecimiento sin alterar la realidad.
- (4) Desahogo emocional: Se refiere a tratar de expresar mediante el diálogo o acciones (gritar) el contenido del acontecimiento amenazante.
- (5) Liberación cognitiva: Actividades distractoras para obstruir la respuesta emocional.
- (6) Negación: Disminuir la concentración y atención al acontecimiento, llegando a ignorarlo.
- (7) Distanciamiento: Esfuerzos para distanciarse del acontecimiento.

De igual manera, Lazarus y Folkman (1986, pp. 127-136) señala que existen recursos que las personas pueden utilizar para afrontar los acontecimientos amenazantes. Entre ellos encontramos:

- (1) Salud y energía: A menor energía y mayor enfermedad, cansancio o debilidad, menor energía y búsqueda de recursos de afrontamiento.
- (2) Creencias positivas: Creencias generales o particulares que significan desafío y esperanza, favorecerán el afrontamiento.
- (3) Técnicas para la resolución del problema: Referidas a habilidades para obtener información, realizar análisis del acontecimiento, búsqueda de recursos y capacidad de predicción de eficacia del afrontamiento. Las técnicas mencionadas derivan de otros recursos como la experiencia, habilidades cognoscitivas, autocontrol; entre otros.
- (4) Habilidades sociales: Capacidad de dialogar y tratar con los demás, de manera socialmente aceptada y efectiva. Esta técnica facilita la resolución de problemas y atracción de apoyo.
- (5) Apoyo social: Recibir apoyo de personas del círculo amical o familiar de la persona, favorece a recibir diversos recursos de afrontamiento.

- (6) Recursos materiales: Referido a posesión de bienes, servicio y dinero, que dependerá de su gestión y utilización para que sea considerado como recurso.
- (7) Condicionantes personales: Son valores y creencias que analizan y propician las acciones tanto físicas y emocionales.
- (8) Condicionantes ambientales: Particulares por cada contexto. Dicho recurso ajeno del control de la persona, puede cohibir las estrategias de afrontamiento.
- (9) Grado de amenaza: Referida a la evaluación del acontecimiento y recursos de afrontamiento, lo cual determinará el grado de amenaza.

Factores personales que influyen en la evaluación

Los Compromisos son expresiones de procesos cognitivos y sociales importante para cada persona. Inclusive determina lo que se evaluará en primera instancia en determinados acontecimientos, puesto que lo considerará importante. Además, los compromisos deciden que pensamientos, valores, objetos; entre otros., conservar por la cualidad motivacional. Asimismo, Lazarus y Folkman (1986, p. 43) mencionan que todas las personas están comprometidas con algunas situaciones (objetos, personas, objetivos; entre otros) en particular. También refiere, que los compromisos determinarán las evaluaciones cognitivas mediante diversos componentes:

- (1) Distancia entre persona-acontecimiento: Si se acerca la persona podría producir como consecuencia amenaza o daño, beneficio o desafío, o viceversa.
- (2) Nivel de sensibilidad entre persona y acontecimiento-características: Si el acontecimiento implica agrado o desagrado, íntimo o no íntimo, físico o social.
- (3) Intensidad del compromiso-acontecimiento: Mientras mayor sea el compromiso, mayor la vulnerabilidad de la persona para sufrir daño y amenaza, o aumento de recursos de afrontamiento y deseo de solución.

Por otro lado, las Creencias también son consideradas como factores personales que influyen en la evaluación. Además, son configuraciones cognitivas particulares, contextuales o compartidas (Wrubel, 1981, citado por Lazarus y Folkman, 1986, p. 48) que determinarán la forma de analizar la realidad, ocasionando respuestas agradables o desagradables. Asimismo, Lazarus y Folkman (1986, p. 50) categorizan dichas creencias en tres grupos:

- (1) Creencias sobre el control personal: Son creencias que generan la sensación de dominio y confianza en acontecimientos generales o específicos. Además, Rotter (1966) psicólogo norteamericano, refiriéndose al tema de control

formula dos términos que incluye en su teoría del Aprendizaje Social como rasgos de personalidad: Locus de control interno, referida a la creencia de controlar una situación por poseer características personales que lo hacen posible; y Locus de control externo, referida a la creencia de no controlar una situación porque dependerá de la suerte, casualidad o por otras personas (Lazarus y Folkman, 1986, p. 51). Del mismo modo, Rotter (1966) menciona que si el acontecimiento es ambiguo, el control dependerá de las características del ambiente y no por las creencias.

(2) Creencias existenciales: Son creencias que conservan y generan en la persona esperanza y búsqueda de significado de vida, incluso si ha experimentado acontecimientos desafortunados. Asimismo, poseen una carga afectiva neutra o incluso nula. Además, en comparación con los compromisos, se refieren a la verdad de lo que una persona piensa sin necesidad que sea agradable o no, mientras que los compromisos si lo hacen.

(3) Creencias específicas: Evalúan determinados contextos, programas, áreas o personas, que además estará en juego aspectos físicos o psicológicos de una situación en especial.

En conclusión, los compromisos y creencias son factores personales que favorecen a que las evaluaciones primarias y secundarias se basen en representaciones que tienen una misma estructura y se ajustan a la verdad (verídicos) de lo que sucede en un acontecimiento estresante. Consecuentemente, si una evaluación favorece que la persona ejecute una estrategia que se adapta al acontecimiento, será considerado la evaluación realista.

Factores situaciones que ejercen influencia sobre la evaluación

Lazarus y Folkman (1986, p. 64) mencionan que existen propiedades denominadas “formales” que aumentan la posibilidad de sufrir daño, control, desafío o amenaza. Además, refiere que dichas propiedades son características de los acontecimientos estresantes. En primer lugar, Lazarus y Folkman (1986, p. 64) consideran las siguientes propiedades:

(1) Novedad de la situación: Se trata de la ausencia de experiencia directa (vivenciales) o indirecta (haber leído, escuchado u observado un acontecimiento) de la persona frente al acontecimientos de daño, amenaza, desafío o dominio.

(2) Predictibilidad: Se refiere a las características del entorno que se pueden descubrir, aprender o repetir. Incluso si la amenaza del acontecimiento viene acompañado de una señal, permitirá que la persona aumente sus posibilidades de afrontamiento (Lazarus y Folkman, 1986, p. 66). Además, los efectos de dicho factor permitirá el control del medio, la reflexión de las acciones y contingencias que se realizarán o no.

(3) Incertidumbre de la situación: Consiste en la probabilidad que ocurra una situación. Kahneman y Tversky (1971) psicólogos israelíes creadores de la Teoría de la expectativa, y Parker, Brewer y Spencer (1980) psicólogos sociales y autores de la investigación "Desastre natural, control percibido y atribuciones al destino", mencionan que la probabilidad subjetiva de valoración a veces difiere con la probabilidad objetiva del acontecimiento debido al uso de los procesos de resolución de problemas que ejecuta la persona previo análisis de las características del mismo y situación (Lazarus y Folkman, 1986, p. 68).

Lazarus y Folkman (1986, p. 72) mencionan que otros factores que influyen en la evaluación de amenaza, dominio, control y desafío son los factores temporales:

(1) Inminencia: Es el intervalo de tiempo para que ocurra el acontecimiento. Al respecto, mientras menor sea el intervalo mayor es la necesidad y urgencia del proceso de la evaluación cognitiva. Janis y Mann (1977) refieren que si la persona califica el intervalo de tiempo como suficiente para dar una solución, menor será la reacción de estrés, en caso contrario aumentará la sintomatología. Además, mencionan que la toma óptima de decisión necesita de un grado de arousal (nivel de activación física y psicológica) para el análisis y evaluación.

(2) Duración: Intervalo de tiempo en que dura el acontecimiento. Lazarus y Folkman (1986, p. 77) mencionan que los estresores crónicos disminuyen el nivel de arousal que se daría con la constante repetición de estímulos, porque la persona aprende a enfrentar la demanda, evitarla o distanciar al estímulo; al igual que se desarrollan nuevos recursos de afrontamiento, reevaluar objetivos y compromisos, Caso contrario, aumentará la probabilidad de sufrir enfermedades y psicopatología producto del agotamiento físico y mental.

(3) Incertidumbre temporal: Consiste en el desconocimiento de la persona sobre el tiempo de aparición. Monat y colaboradores (1972) mencionan que a mayor conocimiento del momento de aparición y certeza del acontecimiento menor el nivel de arousal durante el acontecimiento (Lazarus y Folkman, 1986, p. 80).

Cabe resaltar, que el factor Incertidumbre temporal será considerado estresante cuando la persona observa señales amenazadoras del acontecimiento que ocurrirá.

De manera similar, Lazarus y Folkman (1986, p. 81) incorporan a su repertorio de factores situacionales la ambigüedad y la cronología en relación al ciclo vital:

(1) Ambigüedad: Consiste en la falta de claridad del acontecimiento. A mayor ambigüedad, mayor es la influencia de las características personales para dar significado del acontecimiento. Al respecto, la ambigüedad puede resultar amenazante provocando que la persona busque mayor información, deduzca o realice juicios arbitrarios; por otro lado, puede provocar ventajosa o fructífera permitiendo mantener esperanza y modificar las primeras creencias sobre el acontecimiento.

(2) Cronología en relación con el ciclo vital: Es la presencia del acontecimiento durante una determinada etapa de vida. Neugarten (1968, 1977 y 1979) refiere que todas las personas tienen un concepto sobre ciclo vital normal, que incluye el momento en que ocurrirá el determinado acontecimiento sin ocasionar malestar (cuándo deben tener el primer hijo, conseguir trabajo, realizar sus prácticas; entre otros); pero cuando no ocurren en el momento establecido es cuando se produce el malestar físico y mental (El hijo se va de la casa a los 50 años). Lazarus y Folkman (1986, p. 86) mencionan que el significado de perder el apoyo de las personas del grupo, privarnos del orgullo y satisfacción de disfrutar, son elementos que se originan cuando el acontecimiento no ocurre en el momento planificado.

En conclusión, los factores personales y situacionales son factores interdependientes en la relación persona-ambiente. Ambos factores son elementos previos a la evaluación primaria y secundaria, pero solamente en términos de dar el significado respecto al equilibrio entre las demandas y recursos de afrontamiento del acontecimiento. La consideración de manera separada de los factores, significará la pérdida de utilidad en la predicción de las evaluaciones cognitivas. Por último, ambos factores contribuyen a reducir o generar e incrementar la sensación de peligro o amenaza.

2.3. Del estrés laboral al estrés docente

Actualmente, existen nuevos retos laborales en el contexto educativo impuesto por una sociedad intercultural y tecnológica que afecta el concepto de la profesión docente. La incertidumbre producto de los cambios sociales, y la complejidad de las funciones y exigencias de adquirir conocimientos, destrezas y profesionalismo para brindar mejor calidad de enseñanza, caracterizan el contexto docente actual. Asimismo, la diversidad en el modelo curricular exige al docente nuevas formas de trabajo en el proceso enseñanza-aprendizaje, nuevos roles del docente, mayor reflexión en sus actividades, trabajo en equipo y formación permanente que permiten adquirir nuevos conocimientos como parte del cambio institucional.

Además, toda profesión presenta riesgos laborales de todo tipo, con una frecuencia periódica que afecta la salud física y mental del trabajador. El Sahili (2010, pp. 108-109) menciona que los docentes no se excluyen de dicha situación, porque el contexto educativo conlleva a presentar u observar a otros compañeros de trabajo, riesgos laborales de origen ambiental (temperatura), biológico (bacterias), socio-organizacional (mobbing), psicopedagógico (actitudes desfavorables de los estudiantes), con la infraestructura de la institución educativa (riesgos dentro del aula de clase), riesgos laborales (miedo a perder el trabajo) y fisiológico (estrés).

2.3.1. Consecuencias

Las consecuencias que presentará el docente frente al fracaso de afrontar y solucionar las problemáticas que surgen a nivel educativo, generan diversas manifestaciones que pueden iniciar con falta de vitalidad, hasta el ausentismo.

Travers y Cooper (1997, p.39) refieren que los docentes que son incapaces de afrontar con efectividad las demandas del ambiente, presentarán manifestaciones de estrés de manera rápida y constante. Además, las manifestaciones que hacen mención los categoriza en:

- (1) Sobre la salud: Incremento de la susceptibilidad del estrés, cefaleas; entre otros.
- (2) Cognitivos: Problemas de atención y concentración, análisis, deducción, interpretación, memoria a corto y largo plazo durante el desarrollo de clases.
- (3) Conductuales: Incremento del consumo de alcohol y otras drogas, intención de abandonar la docencia.

- (4) Fisiológicas: Incremento de índices de presión arterial, presión sanguínea, colesterol, glucosa; entre otros.
- (5) Subjetivos: Fatigabilidad, irritabilidad frente a los estudiantes y colegas.
- (6) Organizacionales: Inadecuadas relaciones con docentes, estudiantes y padres de familia, absentismo, mobbing, disminución del desempeño, clima laboral desfavorable, insatisfacción laboral; entre otros.

Gómez (2000, pp. 74-76) en su investigación titulada "El estrés del docente desde la perspectiva medico-laboral", indica que el estrés es originado por la percepción que tiene el docente del acontecimiento, que ocasiona un desequilibrio, que sostenida en el tiempo producirá un conjunto de consecuencias en el docente que afectan tres áreas de su salud:

- (1) Físicas: Cefaleas, enfermedades gastrointestinales, Trastornos sexuales, enfermedades de la piel, fatigabilidad, trastornos de apetito y sueño; entre otros.
- (2) Psíquicas: Trastornos emocionales (depresión, ansiedad), alteraciones cognitivas (memoria, atención, concentración), alteraciones conductuales (evitación o huida: adicciones; pasivas: aislamiento; y ataque: quejas) y mecanismos de defensa (proyección, conversión).
- (3) Sociolaborales: Dificultad en adaptarse al trabajo (ocasionando problemas de calidad y cantidad del trabajo), absentismo ocasionado por el pensamiento de afrontar o vivenciar al estresor, estancamiento y resistencia a nuevas tecnología y métodos de enseñanza-aprendizaje, conflictos laborales, Síndrome de Burnout y disfunción social y familiar.

Travers y Cooper, y Gómez concuerdan con tratar de categorizar las consecuencias del estrés y analizarlos por categorías para obtener un mejor entendimiento de las manifestaciones. Pero, en ocasiones el deseo de estructurar las problemáticas, acontecimientos, emociones, sentimientos; entre otros., ocasiona que algunos lectores interpreten dicha situación como si fuera las consecuencias aisladas y por consiguiente, los tratamientos similares. Se debe de entender que toda manifestación es de naturaleza interactiva, provocando el incremento o descenso de la intensidad y frecuencia de los síntomas.

Al respecto, Araceli Del Pozo (2000, p. 93), doctora en Ciencias de la Educación y autora de diversos artículos que destaca el tema pedagógico, menciona que el estrés docente si bien es cierto que sus síntomas o consecuencias se relacionan,

siempre tendrán una secuencia de síntomas y signos claros que inicialmente se puede analizar, concluyendo que el estrés docente iniciará con:

- (1) Sentimientos negativos laborales: Insatisfacción, desmotivación, pérdida de identidad con la institución educativa; ocasionado por los factores de riesgo del estrés.
- (2) Inhibición en el proceso de enseñanza-aprendizaje: Los sentimientos mencionados producen interpretaciones y valoraciones cognitivas manifestadas por conductas de inhibición para actuar frente a personas involucradas con el área educativa (estudiantes, docentes, administrativos; entre otros).
- (3) Absentismo: Analizando sus propias actitudes frente a los demás, especialmente con los estudiantes, el docente realizará nuevos análisis de conducta optando por asumir actitudes de escape/huida llegando al absentismo laboral.
- (4) Abandono: Optar por el absentismo laboral, traerá consigo un deseo de abandonar o jubilarse de su función docente, visto como solución definitiva de alejarse de acontecimientos considerados amenazantes.

Lo referido por Del Pozo, se interpreta el intento de encontrar una correlación entre las manifestaciones mencionadas, pero en el análisis realizado se puede observar que existen manifestaciones que no las considera, pero que si pueden incluirse al intermedio de cada proceso del estrés y sus consecuencias, por ejemplo las manifestaciones fisiológicas y cognitivas.

Por otra parte, la manifestación Abandono va en incremento, porque los docentes no logran atraer a los estudiantes, y el grupo focal de las bajas escolares tiene lugar a cursos calificados importantes (matemáticas, comunicación, ciencia). Al mismo tiempo, se considera que va en incremento el número de docentes que analiza y contempla la jubilación anticipada (Bonilla, 2016, p. 64). Esta realidad del sistema educativo peruano, actualmente está perdiendo personal con experiencia. Un gran número de docentes explica que su jubilación antes de tiempo es consecuencia al estrés que están padeciendo. Inclusive existe la necesidad de realizar actividades para cambiar la percepción de los docentes respecto a su labor, y de incrementar los recursos y facilidades para mantener el deseo y motivación de los docentes más maduros de la profesión (Travers & Cooper, 1997, p. 48).

El doctor y especialista en estrés docente de la Universidad de Cambridge Chris Kyriacou (2003, p. 127) elaboró un cuadro de sintomatología del estrés dividido en tres grupos, los cuales son:

- (1) Ansioso: Ataques de pánico, poca tolerancia a la frustración, intranquilidad, obsesiones y compulsiones, trastornos del sueño, tics nerviosos y tensión.
- (2) Depresivo: Fatigabilidad, depresión, sensibilidad y tendencia al llanto, pérdida o disminución del apetito sexual, y humor inestable.
- (3) Psicósomático: Indigestión, dolor a nivel estomacal, malestar generalizado, llagas bucales y aspecto poco saludable.

Las consecuencias señaladas por Kyriacou se inclinan a áreas mencionadas por Travers y Cooper, y Gómez, pero brinda mayor importancia al área emocional y sus derivados de cada síntoma. Además, Kyriacou (2003, p. 126) señala que los docentes a lo largo de su vida, perciben que realizan un esfuerzo diferente a demás profesionales, donde creen que reciben poca admiración y respeto de los demás, pero que aun así luchan para el éxito de sus respectivos estudiantes. La premisa indicada se considera como un factor socio-pedagógico de riesgo para incrementar la sintomatología del estrés.

También, lo referido por Kyriacou es un reflejo del camino que deben pasar los docentes para brindarle una adecuada enseñanza de los estudiantes, pero que dicho camino estaría inmerso de situaciones estresantes, de las cuales el docente debe enfrentarse y no siempre ser recompensado por sus esfuerzos educativos.

En general, lo citado por los autores son consecuencias perjudiciales para la institución educativa, ya que se mencionan peticiones de traslados, abandono, ansiedad, insatisfacción laboral; entre otros., que al final ocasionaría un desequilibrio en el proceso de enseñanza-aprendizaje, la vida personal del docente e inestabilidad administrativa en las instituciones educativas. Por consiguiente, las organizaciones públicas como por ejemplo el Ministerio de Educación y el Ministerio de Salud, tienen que realizar un trabajo interdisciplinario para poder prevenir e intervenir a nivel macro esta problemática ya mencionada. Brindar un clima laboral saludable a las instituciones educativas es complicado para los directivos si no tienen noción de cómo hacerlo o cómo iniciar un buen clima, por lo que necesitarían ayuda de profesionales de salud

(psicólogos) para poder alcanzar una meta en común, la salud de los docentes y un buen desempeño laboral.

2.3.2. Factores de riesgo

Existe una diversidad de factores que podrían desencadenar estrés, en ocasiones se necesita un solo factor para que se manifieste la sintomatología y con ello las diversas manifestaciones. Pero en otras circunstancias, se necesitará más de un factor de riesgo para que se inicie todo el proceso. Lo señalado dependerá de la importancia y amenaza que puede provocar en el docente y entorno.

Salanova, Grau, y Martínez (2003, pp. 392-394) realizaron investigaciones relacionados a los factores de riesgo y demandas laborales, encontrando un conjunto de factores considerados los más importantes por parte de los docentes:

- (1) Exceso de funciones: Actividades, funciones, cursos.
- (2) Sobrecarga emocional: Considerado como la exigencia de parte de los administrativos, para que los docentes se relacionen más con los estudiantes, padres de familia y comunidad.
- (3) Ambigüedad sobre el rol y las expectativas sobre su cargo en relación con los estudiantes.
- (4) Conductas negativas de los estudiantes: Indisciplina, desmotivación.
- (5) Dificultades en los recursos didácticos
- (6) Administración institucional: Movimientos, cargos, horarios.

De este modo, se observa que los docentes están optando a mejorar y expandir sus lazos emocionales de manera obligada por parte de los directivos, que si bien es cierto podría mejorar las relaciones interpersonales con los estudiantes y padres de familia, pero también podría ocasionar dificultades y malos entendidos sin capacitación sobre el tema y vinculaciones. Asimismo, lo referido por Salanova, Grau, y Martínez respecto a la sobrecarga emocional, podría ocasionar ostilidades y confusión al momento de definir los roles docentes. De modo similar, se analiza la autopercepción laboral, llamado por el autor Ambigüedad de roles y expectativas, porque empiezan a desvalorar sus funciones, llegando a deligitimar su profesión, ocasionando a largo plazo el absentismo, juvilación anticipada o abandono de la profesión.

No obstante, Gutiérrez, Morán, y Sanz (2005, pp. 50-55) identifican seis factores adicionales y semejantes:

- (1) Depresión: La presencia de tristeza, desgano, pesimismo, ocasionan menor esfuerzo para afrontar acontecimientos amenazadores, provocando estrés.
- (2) Presiones: Dificultades para adaptarse a nuevas exigencias y entornos
- (3) Creencias desadaptativas: Desvaloración al trabajo docente, percepción de inferioridad de la profesión con otros profesionales y creencia de no poder brindar solución a los problemas educativos (estudiante, políticas educativas, institución educativa).
- (4) Ansiedad: Tendencia a anticiparse a acontecimientos y asumir actitudes desfavorables para la salud.
- (5) Desmotivación: Producida por la ausencia de posibilidades de autorrealización profesional y personal.
- (6) Mal afrontamiento: Propensión a presentar actitudes de solución que provocan el empeoramiento del acontecimiento.

El factor emoción, entendida como la sobrecarga de los problemas de los demás para poder cumplir una meta profesional (Salanova, Grau, y Martínez, 2003, p. 392) y el conjunto de emociones negativas (Gutiérrez, Morán y Sanz, 2005, p. 50), es un factor que podría incrementar la intensidad y/o frecuencia de conductas del docente frente a su labor. Además, las actitudes del docente asumidas después de la valoración, podría ocasionar la solución o más daño a su persona.

Luceño (2005, pp. 45-56) indica que existen factores psicosociales determinantes en el estrés docente, los cuales serían:

- (1) Desgaste emocional: Considerado como el cansancio y agotamiento laboral.
- (2) Insatisfacción del ejercicio profesional: Consiste en una evaluación negativa de los elementos participantes y procesos administrativos. Por ejemplo, las funciones, infraestructura, salarios, modelos de enseñanzas; entre otros.
- (3) Falta de motivación para el desempeño: Ausencia de motivación para ejercer la función docente, evaluada de manera rigurosa y complementaria.
- (4) Exceso de demandas laborales: Ocasionado por la desproporción entre las demandas o exigencias laborales y el control que tiene frente a ellas.
- (5) Demérito profesional: Enfatizado por los logros o metas cumplidas, frente a recompensas desproporcionadas

Respecto a lo citado por Luceño, adiciona los factores Exceso de demandas y Demérito profesional, factores que hacen alusión a la Teoría Esfuerzo-Recompensa propuesto por Siegrist (1996) definiendo al estrés como producto del desequilibrio entre el esfuerzo o tareas realizadas por el trabajador, y las recompensas brindadas por dichos esfuerzos. Al respecto, si bien una desproporción entre las demandas y recompensas puede existir, existen elementos que participan en la evaluación o análisis del acontecimiento, que regulan el impacto, como sería la Valoración.

El psicólogo Luis Felipe El-Sahili (2010, pp. 163-168) categoriza los factores en estresores, al igual como lo hace Lazarus y Folkman (1986), pero contextualizando el estrés en la docencia:

(1) Estresores psicológicos: Presiones educativas, referidas a la demanda de actividades y funciones; Presión cronológica, alusiva a la administración del tiempo para actividades y funciones; Administración escolar, proveniente del análisis de actividades, funciones, relaciones, entrega de resultados, capacitaciones; y Alumnos, expresadas en las exigencias de los estudiantes tanto académicas, actitudinales y emocionales.

(2) Estresores físicos: Calor, frío, fatiga y ruido

Aportando a la idea de El-Sahili respecto al sub factor Alumnos, Hernández (2013, p. 60) menciona que el factor más crítico del docente en su labor es de escuchar, comprender, analizar quejas y demandas, y brindar solución a los problemas de los estudiantes.

Por otro lado, Gracia y Barraza (2014, p.110) y Barraza y Madrigal (2014, pp. 13-17) realizaron investigaciones para encontrar los factores de riesgo, el tipo de apoyo social y afrontamiento, refiriendo que existen factores organizacionales que se pueden derivar al contexto docente, obteniendo los siguientes factores:

(1) Liderazgo directivo: Confianza, consideración en propuestas e ideas a los docentes, metodología de trabajo, comunicación, apoyo docente, presión laboral, incumplimiento de objetivos y funciones.

(2) Clima laboral: Cumplimiento de funciones, confianza colectiva, control de los estudiantes, falta de apoyo por parte de los padres de familia, agresión entre docentes y padres de familia, rivalidad docente, irresponsabilidad.

(3) Motivación: Desconsideración docente, desvaloración estudiantil, falta de oportunidades para el crecimiento profesional, desproporción entre tareas-

salario, falta de apoyo, ausencia de reconocimientos de logros y buen desempeño laboral.

(4) Comunicación: Desinformación de funciones, deficiente comunicación entre instituciones públicas, informalidad en la comunicación, lentitud de información.

(5) Trabajo colegiado: Desvaloración de trabajo docente, desorganización del colegiado, poca participación del colegiado.

(6) Comunidad de Aprendizaje Escolar: Capacitaciones escasas, excesos de temáticas en el Currículo escolar, cambios en las políticas educativas, incremento de las evaluaciones, planificación de clases, adaptación de temáticas, revisión de trabajos, proceso de evaluación a estudiantes, actividades extra pedagógicas, atención a estudiantes con dificultades académicas.

(7) Estructura Educativa: Autonomía en las actividades, desorganización entre institución y sistema educativo, falta de claridad de responsabilidades y recursos pedagógicos, estructura jerárquica que no se efectúa.

(8) Tecnologías de información para el aprendizaje: Ausencia de tecnologías, falta de capacitación de uso, certificación en competencias digitales, mantenimiento.

Una realidad de los docentes peruanos que laboran en distritos y periferias (anexos), es que están ubicados lejos de la zona centro del distrito y provincia. Al respecto, La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2014, pp. 21-25) menciona que el Perú presenta dificultades en el desenvolvimiento docente, ocasionado por factores territoriales, de infraestructura y económico. Al respecto, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2017, p. 18) señala que los docentes de zonas rurales suelen viajar distancias entre 1 hora a 4 horas desde sus hogares para presentarse a sus instituciones laborales. Además, refiere que la mayoría de docentes prefieren alojarse o vivir en lugares cómodos, optando a vivir fuera de los anexos. De igual manera, los modelos de familias en zonas rurales son muy autoritarios y dan mayor importancia al trabajo agrícola y dejan de lado la educación de sus hijos; otra realidad de la docencia en zonas rurales es que los docentes tienen a su cargo y desenvolvimiento, más de dos cursos educativos.

Por congruente, los factores de riesgo del estrés docente no solo estarían en el contexto educativo, aunque el término lo mencione, sino también entraría en dicho proceso, el aspecto familiar, emocional, social; entre otros. Por tanto, se

propone los siguientes factores de riesgo en consideración de los autores citados:

- (1) Factor Emocional: Desmotivación, insatisfacción, mobbing, entre otros.
- (2) Factor Cognitivo: Valoración del acontecimiento y modo de afrontamiento.
- (3) Factor Socio-laboral: Docentes, estudiantes y padres de familia.
- (4) Factor Organizacional: Liderazgo, horarios, recompensas, funciones.
- (5) Factor Ambiental: Luminosidad, ruido, temperatura, vibraciones y traslado.
- (6) Factor Infraestructura escolar: Barreras arquitectónicas, calidad del aire y tránsito, riesgos dentro del aula de clase.
- (7) Factor Psicopedagógico: Actitudes de los estudiantes: Desobediencia, burlas, ataques, conflicto entre docente y estudiante, paupérrima atención, relación rota con algunos alumnos, liderazgos negativos. Y actitudes de los docentes: Falta de respeto, atención y comunicación, falta de un ambiente agradable en el aula.
- (8) Factor tecnológico: Uso de los TICs, plataformas digitales y sus respectivas capacitaciones.
- (9) Factor Laboral: Número de cursos que enseñan, funciones, actividades laborales, recursos actualizados.

De lo sugerido, las situaciones estresantes no necesariamente deben ser muy intensas o nocivas para producir estrés, sino que dependerá en la rápida acción de contrarrestarlo, dicho de otro modo, a más rápido la intervención menor el impacto del estrés al docente.

Por último, los factores de riesgo mencionados dependerán de la percepción del docente, también de las instituciones educativas donde laboran. Después de todo, no podemos negar que las metodologías de enseñanza, las características individuales de los estudiantes, los nuevos modelos de familias y roles de los docentes, y las políticas educativas son diferentes en años pasados. Adaptarse a esta realidad en su mayoría, ocasionaría estrés que dependería de elementos mencionados en el modelo teórico. Un ejemplo de cambios de la realidad actual del docente, es la formación de valores, actitudes, normas y límites, que son encargados a los mismo, lo cual estaría ocasionando un rol (tarea) más, dentro de su plan docente y sería considerado como un factor de riesgo adyacente.

2.4. Base teórica del desempeño docente

En las últimas décadas, los sistemas educativos de latinoamérica identificaron el desempeño docente como factor principal de la calidad en la educación. De igual modo, diversas investigaciones concluyeron que podrán mejorar las estrategias educativas, planes de estudio, edificar ambientes productores, adquirir materiales didácticos y tecnológicos, pero sin docentes eficaces, no lograrán mejorar la calidad en la educación (Nieto, y otros, 2003, p. 7).

Definición

Montenegro (2007, p. 18) refiere que el desempeño docente es un conjunto de actividades que realiza el profesor para cumplir sus funciones, en relación con los estudiantes, colegas de trabajo y ambiente.

Asimismo, la UNESCO (2008) lo define como proceso donde el docente pone en práctica sus aptitudes, capacidades y responsabilidad con la sociedad, para articular con los elementos que participan en el proceso de formación del alumnado, con el objetivo de lograr y promover aprendizajes, competencias y habilidades al estudiante (Ocaña, 2015, pp. 45-46).

Para Vásquez (2009) el desempeño docente es el cumplimiento de funciones, donde es influenciado por factores externos. Además, el desempeño no solamente se direcciona para el contexto del estudiante, sino también a nivel institucional, familiar, social e intrapersonal (Juárez, 2012, p. 12).

Actualmente, el desempeño no solamente incluye las funciones con los estudiantes, porque limita la percepción de varios elementos que podrían facilitar y mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por ello, el interés de incluir a más participantes como docentes, padres de familia, administrativos, incluso la comunidad para incluirlo como objetivos de funciones del desempeño docente. Esta redefinición, contribuye para ampliar y reflexionar la participación del estudiante en otros contextos y personas.

Por último, el desempeño se ejerce en diversas áreas, tanto pedagógicas, administrativas e institucionales. Por consiguiente, la evaluación debe realizarse en todas las áreas para lograr un diagnóstico más preciso. De tal forma, la evaluación adquiere funciones específicas otorgadas por el mismo Ministerio de Educación y sus criterios de desempeño docente.

2.4.1. Marco de Buen Desempeño Docente

El MINEDU (2012, pp.17-18) implementa el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) donde pretende dar una visión de las características del profesorado en el Perú para su respectiva evaluación. Además, constituye una relación entre sociedad, docencia y Estado, respecto a las expectativas sobre el desenvolvimiento docente, durante las etapas de su carrera profesional con la finalidad de brindar un aprendizaje significativo. Asimismo, los propósitos para establecer el MBDD son:

- (1) Instaurar un lenguaje de entendimiento entre la docencia y sociedad, para describir y explicar los procesos de aprendizaje-enseñanza.
- (2) Suscitar la reflexión docente respecto a su práctica profesional y compartir la visión de enseñanza.
- (3) Promover una percepción y valoración social y profesional de la práctica docente.
- (4) Servir de guía para las políticas de formación continua, evaluación, valoración profesional y mejoramiento de condiciones laborales.

Por otra parte, el MINEDU (2012, pp.19-44) menciona que el docente debe presentar cuatro dominios que comprenden nueve competencias, que a su vez presentan cuarenta desempeños:

Dominios

Los dominios son los campos donde ejerce el docente su profesión, con carácter ético centrado en brindar un servicio integral a los estudiantes.

- (1) Preparación del aprendizaje: Consiste en la planificación del conocimiento que se brindará a los estudiantes y su respectiva elaboración.
- (2) Enseñanza para el aprendizaje: Referido a la forma de guiar los procesos de enseñanza, manejo del contenido curricular, brindar motivación, desarrollar estrategias de evaluación y uso de recursos.
- (3) Participación en la gestión de la institución educativa con la comunidad: Consiste en relacionarse con actores del contexto educativo y participar activamente en proyectos del mismo índole.
- (4) Desarrollo de la identidad y profesionalismo docente: Comprende el proceso y conocimientos de la profesión docente, reflexión de la práctica docente y personas relacionados a ello.

Competencias

Las competencias son características particulares que se atribuyen al docente que se desenvuelve en un determinado ámbito de enseñanza. Cabe resaltar, que cada dominio tendrá sus respectivas competencias:

Dominio 1:

- (1) Conocer y comprender las particularidades de cada estudiante, contexto educativo, campo de acción (disciplinas), enfoques de enseñanza, estrategias y procesos pedagógicos.
- (2) Planificación del contenido curricular.

Dominio 2:

- (3) Crear un ambiente que propicie el aprendizaje y convivencia estudiantil.
- (4) Manejo del contenido curricular.
- (5) Supervisión del aprendizaje mediante evaluaciones continuas, para mejorar debilidades y fortalecer destrezas.

Dominio 3:

- (6) Participación activa en la gestión educativa.
- (7) Desarrollar relaciones de colaboración continua con la sociedad, familia e instituciones educativas, para aprovechar recursos y saberes en beneficio del estudiante.

Dominio 4:

- (8) Reflexión sobre su trabajo docente e impacto de responsabilidad social y profesional del estudiante.
- (9) Desarrollo del trabajo docente con una perspectiva ética y de respeto.

Desempeños

Los desempeños son acciones que se pueden observar, describir y evaluar, que expresan su competencia. Cabe resaltar, que cada competencia tendrá sus respectivos desempeños:

Competencia 1:

- (1) Demuestra conocer y comprender particularidades de cada estudiante
- (2) Demuestra conocer y comprender los contenidos curriculares actualizados
- (3) Demuestra conocer y comprender enfoques, teorías y estrategias de enseñanza actualizadas.

Competencia 2:

- (4) Elaboración del programa curricular a enseñar, adaptándolo a la realidad y características del estudiante.
- (5) Selección del contenido a enseñar.
- (6) Desarrolla diseños creativo para el proceso pedagógico, con el propósito de obtener el interés y aprendizajes significativo del estudiante.
- (7) Adapta los diseños de enseñanza al contenido de enseñanza, nivel educativo y cultural.
- (8) Crea y organiza los recursos pedagógicos para el aprendizaje estudiantil.
- (9) Diseña evaluaciones sistematizadas en relación al contenido de aprendizaje.
- (10) Diseña las sesiones de aprendizaje en concordancia a los resultados y progresos del estudiante.

Competencia 3:

- (11) Construye relaciones interpersonales con y entre los estudiantes.
- (12) Orienta su trabajo a lograr éxitos académicos entre los estudiantes, y les motiva a conseguir grandes logros.
- (13) Suscita ambientes de aceptación a la diversidad.
- (14) Genera relaciones de respeto, apoyo mutuo y soporte al estudiante con necesidades educativas especiales.
- (15) Resuelve conflictos interpersonales con base ética, cultural y pacífica.
- (16) Organiza los ambientes educativos para las actividades y tareas pedagógicas.
- (17) Reflexiona y brinda recursos a los estudiantes para afrontar la exclusión y discriminación.

Competencia 4:

- (18) Controlar la programación de actividades académicas y forma de ejecutarlas.
- (19) Propicia soluciones de problemáticas reales a los estudiantes.
- (20) Verifica que los estudiantes comprendan los objetivos y expectativas de cada sesión de aprendizaje.
- (21) Complementa contenidos teóricos actualizados al aprendizaje del estudiante.
- (22) Desarrolla metodologías y estrategias con el objetivo de promover el análisis crítico y pensamiento creativo.
- (23) Utiliza la tecnología a beneficio del aprendizaje.
- (24) Utiliza estrategias para atender y enseñar a estudiantes con necesidades educativas especiales.

Competencia 5:

- (25) Utiliza modelos de evaluación de acuerdo con el estilo de aprendizaje del estudiante.
- (26) Construye instrumentos para evaluar el progreso y logros de los estudiantes.
- (27) Organiza los resultados de las evaluaciones para analizar y brindar estrategias de solución.
- (28) Evalúa a los estudiantes con criterios establecidos.
- (29) Comparte los resultados a personas interesadas a ello, para generar reflexión y compromiso sobre el progreso del aprendizaje.

Competencia 6:

- (30) Interactúa con los demás profesores para organizar actividades laborales, mejorar el aprendizaje y construir un clima laboral adecuado.
- (31) Participa en la gestión educativa sobre el currículo, actividades de mejora, y Proyecto Educativo Institucional.
- (32) Realiza actividad investigativa para innovar y mejorar la calidad educativa.

Competencia 7:

- (33) Promueve el apoyo familiar en el aprendizaje del estudiante.
- (34) Incluye los conocimientos y recursos de la cultura y comunidad en las prácticas de enseñanza.

(35) Comparte las expectativas, progresos y resultados del trabajo docente a los padres de familia y autoridades.

Competencia 8:

(36) Realiza una autoreflexión sobre su trabajo docente y comparte dicha información a otros profesores.

(37) Participa en cursos, talleres y conferencias en relación a necesidades del estudiante e institución educativa.

(38) Participa en actividades locales, regionales y nacional, en la generación de políticas educativas.

Competencia 9:

(39) Desarrolla su actividad docente con ética profesional y brinda solución a problemas escolares.

(40) Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos.

2.4.2. Factores que influyen al desempeño docente

El desempeño está determinado por una complicada red de relaciones e interrelaciones. En un intento por reducir esta complicación, podrían considerarse tres factores: relacionados al propio docente, estudiante y contexto (Montenegro, 2007, pp. 19-21).

Factor docente

(1) Formación profesional: Facilita conocimientos para desarrollar el trabajo educativo con claridad, objetividad, previa planificación, ejecución organizada y evaluación constante. Mayor formación de calidad, mejores desempeños laborales.

(2) Condiciones de salud: La salud física y mental, dependerán a su vez, de otros factores como por ejemplo: condiciones de vida, abastecimiento de necesidades básicas, afectividad; entre otros.

(3) Nivel de motivación: Presentar motivación suficiente para afrontar satisfactoriamente el trabajo, traerá consigo un desempeño adecuado. Pero si no existe motivación, el desempeño disminuye.

(4) Nivel de compromiso con su trabajo: El compromiso es influenciado por la motivación, para extender las actividades a más agentes, como la comunidad. El compromiso, es visto como la puntualidad, mantener relaciones

interpersonales adecuadas, cumplimiento de labores de manera eficaz y organizada.

Los elementos señalados, se fortifican de manera recíproca y generan una fuerza única y complementaria que mantiene al docente en constante búsqueda de mejorar a nivel académico y profesional, y de satisfacción.

Factor estudiante

El Factor estudiante, está compuesto por los mismos elementos del Factor docente mencionados anteriormente, porque son análogos:

- (1) Formación académica.
- (2) Condiciones de salud.
- (3) Nivel de motivación.
- (4) Nivel de compromiso.

No obstante, es sabido que los elementos de cada factor son interdependientes del contexto familiar y ambiental en las cuales se despliega y desarrolla el estudiante. Sin embargo, cabe resaltar que el docente podría influenciar de forma constructiva en algunos de los elementos mencionados. Por ejemplo, el nivel de preparación del estudiante previo ingreso a un nuevo curso, depende, asu vez, de las actividades desarrolladas por docentes de grados anteriores; además el docente podría promover el interés del estudiante en diversas temáticas, lo cual se estaría induciendo a la motivación.

Factor contexto

Los elementos del Factor contexto, son numerosos; pero se podría establecer dos elementos:

- (1) Entorno institucional: Comprende dos tipos: Ambiente, que comprende dos componentes: Físico, que se relaciona con adecuadas condiciones y recursos pedagógicos; y Humano, que sería el personal con adecuadas relaciones interpersonales, autonomía y afecto. El segundo tipo sería la Estructura, donde se necesitará de la gestión para lograr las necesidades de infraestructura, para que el docente pueda desarrollar sus actividades con mayor veracidad.
- (2) Contexto social-cultural: Comprende no solamente el contexto social y cultural, sino también lo económico y político. Generalmente es el contexto que se encuentra en diversos problemas, que dificultan el trabajo docente. Pero,

precisamente una función del Marco del Buen Desempeño Docente, es contribuir y trabajar con otros agentes (comunidad) para tratar de lograr cambios positivos.

De modo similar, Torres y Lajo (2014, p. 121-138) en su investigación relacionado a la búsqueda de factores psicológicos que podrían influenciar al bajo desempeño docente, llegaron a la conclusión que existen tres variables psicológicas que ocasionan bajos desempeños:

(1) Personalidad Tipo A: Las características de dicha personalidad tienden a ser: autoexigencia no justificada, sensibilidad excesiva, idealismo, rasgos ansiosos.

(2) Estrés: Si bien es cierto, que el afrontamiento puede ocasionar la percepción de amenaza o beneficio, los niveles de estrés después de la evaluación no se pueden objetar puesto que son datos empíricos. Además, cuando existe la percepción de amenaza los niveles de estrés están en aumento, y cuando la percepción es de beneficio, viceversa.

(3) Síndrome de Burnout: El estrés mal afrontado y permanente en el tiempo, incrementa el número de signos y síntomas, además aumenta la intensidad y margen de impacto.

En conclusión, los factores son diversos e interdependientes, dado que el trabajo del docente peruano también influye sobre la mayoría de estos factores. Además, el docente debería recibir una preparación más integral, incluyendo competencias de control emocional, para disminuir los factores de riesgo y aumentar los recursos para su afrontamiento.

2.4.3. Evaluación del desempeño docente

La definición más tradicional de evaluación docente, hace mención de manera exclusiva a valorar la selección del docente: evaluación en experiencias, prácticas y seleccionarlos para su contratación. No obstante, a medida que pasa los años se extiende la importancia de la evaluación docente para obtener y calificar el desarrollo profesional. Desde esa apreciación, la primera definición de evaluación designada principalmente a verificar que el docente pueda alcanzar las competencias mínimas, entendida como función de evaluación sumativo, se observa actualmente integrada con una perspectiva donde la función principal es facilitar y ayudar al docente perfeccionar e incrementar su desempeño, realizando la identificación de logros y detectando sus problemáticas,

apreciación que coincide con la función de evaluación formativo para el desarrollo personal y profesional.

Definición

Mondy y Noé (1997) menciona que la evaluación de desempeño docente es un sistema de revisión estandarizada y periódica del desempeño del docente (Palomino, 2014, p. 33).

Aunque las evaluaciones se realizan, deben de tener propósitos para que la aplicación tenga criterio. Asimismo, si bien los autores citados refieren que se debe realizar evaluaciones periódicamente, ellos lo mencionan porque observan la importancia de verificar los resultados en otras etapas de evaluación, para que así se pueda informar y realizar una adecuada intervención del desempeño.

Guerrero (2008) en su investigación relacionado al desarrollo del docente peruano, menciona que la evaluación de desempeño docente es un proceso de recolección de información sobre acciones observables y cuantificables, que se obtendrán de documentos del trabajo diario en el aula (Juárez, 2012, p. 14).

Las acciones que se evaluará para obtener el resultado del desempeño, giran alrededor de las competencias dentro de aula, pero también sobre el desarrollo profesional. Lo último, entendido como las referencias académicas y profesionales, también tiene valor para poder establecer un concepto de desempeño. Delimitar los elementos que participan en la evaluación del desempeño, podría ocasionar falta de objetividad e interpretación de los resultados, siendo un factor de riesgo para una propuesta de mejora.

Valdés (2009) define dicha evaluación como proceso de recopilación de información válida y confiable, cuyo fin es corroborar y dar valor al efecto que produce al proceso educativo en el aprendizaje del estudiante (Pérez Y., 2012, pp. 24-25).

Por último, la evaluación permite construir una cultura de reflexión sobre las actividades realizadas y resultados obtenidos, por eso es importante incluirlo en las definiciones, porque conlleva a replantear funciones y estrategias. Los cambios que se realizan por datos confiables y válidos del instrumento utilizado en la evaluación, contribuyen y dan seguridad al docente a seguir su labor y contribuir al sistema educativo de la institución donde laboran y sociedad.

Funciones

Para Valdés (2000, citado por Redolfo, 2015, pp. 57-58), Murillo (2006, p. 91), Barrera y Myers (2011, pp.10-11) y el Ministerio de Educación del Salvador (2014, pp. 13-16) los tipos de evaluación son:

Formativo:

- (1) Sirve para perfeccionar y garantizar la calidad de enseñanza.
- (2) Recurre al error como experiencia de aprendizaje.
- (3) Para establecer mayor reflexión y brindar una realidad próxima del desempeño laboral al docente.

Sumativo:

- (1) Conseguir información para tomar decisiones de diversas áreas (remuneraciones, permanencia, promoción laboral, contrato).
- (2) Ayuda a tratar de regular la carrera docente.
- (3) Recomienda procesos de recuperación.

Diagnóstico:

- (1) Posibilita el nivel de competencia del docente y diversos componentes del desempeño.
- (2) Sirve para obtener información de un determinado tiempo y realidad.
- (3) Permite a los docentes conocer sus fortalezas y debilidades.

Las funciones de la evaluación docente tienden a promover un sistema eficaz para la implementación de buenas prácticas pedagógicas, tal como cuentan países americanos como Bolivia, México, Panamá, Venezuela, Honduras, Costa Rica, entre otros.; y europeos, Alemania, Dinamarca, Francia, Noruega, Suecia, entre otros (Murillo, 2006, pp. 126-396). De modo similar, sucede en el Perú por parte del MINEDU, porque tiene el propósito de transformar y perfeccionar los desempeños de los docentes a favor del estudiante; y su principal función es Formativo. Para ello, el MINEDU pone a disposición criterios, técnicas e instrumentos de evaluación, que cumplirán la función de valorar los desempeños. Igualmente, reciben retroalimentación sobre los desempeños y sus respectivos niveles, con el objetivo de reconocer fortalezas, debilidades y necesidades. Además, una característica de la Evaluación de Desempeño Docente del MINEDU, es aplicar una evaluación ordinaria, la cual quienes

desaprueban pasan a la primera evaluación extraordinaria con previa participación al programa de desarrollo profesional. Quienes no logren aprobar, pasan a la segunda evaluación extraordinaria (Ministerio de Educación, 2016, sección “EVALUACIÓN DOCENTE”, párr. 2).

No obstante, se tiene conocimiento que todas las funciones de evaluación no se manifiestan de manera particular, sino complementariamente. Por ello, que la realidad de la evaluación docente en el Perú, específicamente por parte del MINEDU, se observa el tipo de función Formativo, con el Sumativo. Es decir, junto al propósito de transformar y perfeccionar los desempeños de los docentes a favor del estudiante, también buscan conseguir información con intenciones de elegir y/o clasificarlos para tomar decisiones administrativas (No renovación de contrato, descuento; entre otros).

Dificultades

La evaluación del desempeño es conflictiva desde la incorporación en las políticas educativas, muestra de ello las diferentes manifestaciones respecto a ello y la dificultad de entender sus propósitos y alcances.

Mateo (2000, pp. 53-79) menciona que existen diversas dificultades para desarrollar una evaluación de desempeño incluso antes de realizarlo:

- (1) Conceptual: Problema al delimitar las características de calidad y buen desempeño docente.
- (2) Metodológica: Limitaciones del uso de técnicas e instrumentos de recolección de datos del desempeño.
- (3) Política: Concerniente a la forma de cómo se incluye la evaluación al sistema educativo e incorporación en las políticas de mejora del sistema.
- (4) Norma legal: En relación a definir los objetivos, alcances, consecuencias y garantías de los docentes evaluados.
- (5) Cultural: Relacionado a pretender explicar la importancia y necesidad de incorporarlo de forma permanente la evaluación de desempeño como medio de mejorar la calidad educativa.
- (6) Ética: Concerniente a garantizar la confidencialidad de resultados, privacidad, libre participación y consentimiento de ello.

A pesar de las numerosas charlas, conferencias y capacitaciones respecto a la evaluación de desempeño docente para disminuir las incertidumbres y dudas, todavía se observa un gran número de docentes que están en contra de la

evaluación del MINEDU. El rechazo no necesariamente está vinculado a la evaluación en su forma general, sino a los criterios de competencia, los evaluadores y su falta de objetividad, incluso a otros elementos dentro de las políticas educativas como por ejemplo las remuneraciones. A pesar de esta realidad, rechazar la importancia de las evaluaciones de desempeño podría ocasionar que la calidad de enseñanza y aprendizaje se perfeccione de forma lenta en el país.

2.4.3.1. Modelo de Evaluación en la investigación

Existen diversas formas de evaluar el desempeño, tanto de manera directa o indirecta, aplicando cuestionarios para el propio docente o para personas relacionadas a sus funciones (estudiantes, otros docentes, administrativos), con el propósito de permitir la promoción de acciones para el desarrollo del aprendizaje del estudiante, y propiciar la mejora de la formación docente. (Sistema Nacional de Evaluación, 2016, sección “EVALUACIÓN DOCENTE”, párr. 3).

Valdés y Vaillant (2008) menciona que existen tres modelos de evaluación (Ocaña, 2015, pp. 55-58):

(1) Modelo centrado en el perfil del docente: Consiste en evaluar las características según un perfil ideal. Lo último, mencionan los autores que son características correspondientes a las percepciones de todos los involucrados en el proceso de enseñanza (padres de familia, estudiantes, plana administrativa, docentes; entre otros) en relación con rasgos significativos del docente.

Al respecto, se observa que al momento de la organización, elaboración y ejecución del perfil ideal, que por sí es un producto de percepciones individuales y grupales, son características imposibles de alcanzar de manera general y eficaz, puesto que algunas características no se adquieren en estudios de post grado, capacitaciones; entre otros., incluso puede estar inmersa a contradicciones.

(2) Modelo centrado en los resultados obtenidos: Reside en enfatiza la evaluación de estudiantes en relación con resultados individuales o grupales del proceso de aprendizaje, para determinar el desempeño del docente.

En relación, se analiza la posibilidad de asociar resultados de aprendizaje del estudiantes con el desempeño docente, atribuyendo el éxito y fracaso del estudiante al docente. Pero, cabe resaltar que el éxito y fracaso del estudiante en el proceso de aprendizaje es atribuida a un conjunto de factores mas nó a un solo elemento que sería el docente.

(3) Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula: Se fundamenta en identificar conductas que influyen en el aprendizaje y logros del estudiante, para luego reforzar y mejorar conductas deficientes.

El tercer modelo expuesto por Valdés y Vaillant, recibe críticas porque quien realiza la evaluación utilizará criterios personales para obtener los resultados, que ocasionaría sesgos de confiabilidad.

De forma similar, Jimenez (2008) señala que existen más modelos de evaluación, pero que actualmente son cuatro modelos más utilizados (Juárez, 2012, pp. 22-23):

(1) Modelo de opinión del estudiante: Consiste en dar importancia a la opinión y calificación que aporta el estudiante sobre el desempeño docente. Dicho modelo, actualmente es criticado puesto que el estudiante evalúa competencias que en su mayoría desconoce.

(2) Modelo de evaluación de pares: Consiste en la evaluación por parte de miembros de la institución educativa (docentes de la misma área de trabajo y plana administrativa).

(3) Modelo de portafolio: Dicho modelo, según el autor, servirá para realizar un diagnóstico.

(4) Modelo de autoevaluación: Consiste en solicitar un autoanálisis respecto a su desempeño.

El último modelo señalado, es denominado también Modelo centrado en la práctica reflexiva por Montenegro (2003) que se trataría de propiciar autoreflexión a los docentes de sus actividades pedagógicas, observando y analizando fortalezas para aumentarlas, y debilidades para disminuirlas (Redolfo (2015, p. 53).

Si bien es cierto, que un régimen de evaluación con criterios interrelacionados y procedimientos auto-evaluativos y co-evaluativos, propiciarían un aumento del compromiso de docentes con sus desempeños y resultados más

confiables y veraces (Hamilton, 1999, citado por Rojas, 2014, pp. 38-39). No obstante, la realidad es diferente porque para las co-evaluaciones se necesitarían de capacidades brindadas por entidades especialistas en evaluación y certificación de la misma entidad (MINEDU).

De forma similar, el modelo de autoevaluación, es propuesto en la presente investigación como modelo que se utilizará en relación a la función diagnóstica y realidad del distrito.

En relación al modelo, Díaz F. y Díaz C. (2007) en su investigación relacionada a la autoevaluación en docentes de inicial y primaria, menciona que este modelo es imprescindible por cinco motivos:

- (1) Garantiza la calidad en la actividad educativa: La evaluación regula sistemáticamente el nivel de participación del docente y proporciona información necesaria para su cambio.
- (2) Contribuye al proceso de revisión interna de las instituciones educativas: Obtener el diagnóstico de la institución brinda la posibilidad de implementar, desarrollar y planificar estrategias de mejora.
- (3) Facilita la rendición de cuentas: Realizar la rendición a la comunidad sobre los niveles de desempeño docente, facilita el control y apoya la mejora del sistema.
- (4) Influye a la motivación profesional: La motivación va referida al análisis de resultados y beneficios frente a los mismo.
- (5) Permite la legitimación del sistema educativo: Permite al docente cambiar su percepción sobre las evaluaciones del sistema educativo, propiciando una cultura de evaluación.

Además, el Sistema Nacional de Trabajadores de la Educación de Mexico (SNTE, 2010, p. 25) refiere que la autoevaluación:

- (1) Promueve la reflexión.
- (2) Genera confianza.
- (3) Facilita identificar fortalezas y debilidades.
- (4) Facilita el conocimiento de la realidad

Igualmente, el Ministerio de Educación del Salvador (2014, p. 17) indica que la autoevaluación consiste en realizar una reflexión crítica que realiza el mismo docente. Asimismo, dicha evaluación tendrá beneficios, tales como:

- (1) Promueve la retroalimentación permanente del docente, con el fin de mejorar la enseñanza pedagógica.
- (2) Favorece la construcción de enseñanzas independientes y autonomía del docente.
- (3) Aumenta el compromiso de manera natural y búsqueda de mejorar el sistema

En conclusión, la autoevaluación es útil para construir una cultura de evaluación, porque es una alternativa interesante y valiosa en los procesos de perfeccionamiento y progreso profesional, no obstante se debe reconocer que no ha tenido un desarrollo prolongable y continuo. Posiblemente sea por falta de programas e instrumentos de autoevaluación adecuadas al contexto peruano.

CAPÍTULO III: MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación

La investigación es de enfoque cuantitativo, porque se ha planteado y acotado un problema de investigación general y problemas específicos que sería el comparar el nivel de estrés laboral con las dimensiones del desempeño laboral en docentes de Educación Básica del distrito de Acobamba, de la provincia de Tarma, durante el año 2017; asimismo se ha utilizado la estadística para cuantificar los resultados del instrumento, lo cual ha conllevado a realizar la prueba de hipótesis. Para Hernández, Fernández, y Baptista (2014, p. 10) el enfoque que se ha utilizado en la investigación “pretende acotar intencionalmente la información (...) se basa en investigaciones previas (...) se utiliza para consolidar creencias (formuladas de manera lógica en una teoría o un esquema teórico) y establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población”.

Por otro lado, la investigación es de tipo correlacional, porque se ha identificado el nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral, mediante instrumentos adaptados. Lo referido hace mención a lo descrito por Hernández, Fernández, y Baptista (2014, p. 93) al comentar que este tipo de estudio, se utiliza para “conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular”.

Por último, la investigación es de diseño transversal, porque la respectiva evaluación de los docentes se realizó en un determinado momento, previa coordinación con los directivos de las instituciones educativas. Además, para Hernández, Fernández, y Baptista (2014, p. 154) este diseño de investigación tiene como fin “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”, asimismo Orosco y Pomasunco (2014, p. 56) mencionan que este tipo de diseño es utilizado en investigaciones que tienen como finalidad, obtener datos en tiempos determinados y concretos.

3.2. Población y muestra

La población de la investigación ha sido 144 docentes (Estadística de la Calidad Educativa, 2016) de Instituciones Educativas de nivel primario y secundario, de gestión público y privado. Asimismo, la muestra ha estado compuesta por el total de la población, que corresponde a la aplicación de un censo que representa el total de la población, los cuales cumplen con los criterios de inclusión y exclusión de la investigación (Anexo 09).

Selección del muestreo

Respecto a la investigación, se utilizó el tipo de muestreo censal. Dicha muestra, según López (1998) representa toda la población de la investigación, sin dificultar su estudio y análisis de sus variables (Franco, 2013, p. 35).

De modo similar, se ha elegido dicho tipo de muestreo, ya que según Hayes (1999) la elección del muestreo censal dependerá de la necesidad de recolectar y saber la totalidad de opiniones; o en caso contrario, tener una población accesible que genere una inversión económica alcanzable para el investigador sin dificultar el proceso de recolección de datos (Calfuquir y San Juan, 2004, p. 84). Lo referido por Hayes en relación con la investigación, se rescata que la población es de fácil acceso, puesto que se localizan dentro del distrito de estudio y están ubicados, la mayor parte, en el mismo centro; además, realizando el análisis de costos, se observa que la inversión en pasajes de traslados a las instituciones educativas es menor a los 200 nuevos soles, lo cual es accesible.

Por último, Pineda, De Alvarado, y Hernández (1994, p. 26) mencionan que una muestra debe permitir al investigador realizar el trabajo de manera rápida (menor tiempo), realizar inversiones más económicas, facilitar un adecuado análisis y control de variables. Lo referido por Pineda, De Alvarado, y Hernández son características principales que cumple la investigación en relación con el tipo de muestreo.

3.2.1. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- (1) Docentes de sexo masculino y femenino
- (2) Docentes de estado civil: casado, soltero, divorciado y viudo
- (3) Docentes inscritos en la UGEL
- (4) Docentes que laboran en instituciones educativas en Forma escolarizada
- (5) Docentes Nombrados y Contratados
- (6) Docentes que laboran en la Gestión privada y pública
- (7) Docentes que laboran en el Nivel educativo primario y secundario.

Criterios de exclusión

- (1) Docentes no inscritos en la UGEL
- (2) Docentes que laboran en instituciones educativas en Forma no escolarizada
- (3) Docentes que no laboran en la Gestión privada y pública
- (4) Docentes que no laboran en el Nivel educativo primario y secundario.

3.3. Definición conceptual y operacionalización de variables:

Definición conceptual: Estrés laboral

La Comisión Europea (2000) lo define como diferentes respuestas de los procesos cognitivos, emocionales y conductuales del trabajador a determinadas situaciones valoradas como amenazantes; asimismo, se distingue más que nada por los cambios bruscos e intensos de las emociones (Dávila y Díaz, 2015, pp.11-12).

La Oficina Internacional del Trabajo (2013, p. 7) menciona que estrés laboral es una reacción producto de la evaluación de riesgos de la organización y problemas personales.

Labrador y Bernaldo (2007, p. 325) señalan que el estrés laboral y su diversidad de sintomatologías, dependerán del conjunto de interacciones del trabajador con sus respectivas debilidades o fortalezas, y el contexto o situación laboral.

Definición conceptual: Desempeño laboral

Montenegro (2007, p. 18) refiere que el desempeño docente es un conjunto de actividades que realiza el profesor para cumplir sus funciones, en relación con los estudiantes, colegas de trabajo y ambiente.

La UNESCO (2008) lo define como proceso donde el docente pone en práctica sus aptitudes, capacidades y responsabilidad con la sociedad, para articular con los elementos que participan en el proceso de formación del alumnado, con el objetivo de lograr y promover aprendizajes, competencias y habilidades al estudiante (Ocaña, 2015, pp. 45-46).

Vásquez (2009) menciona que el desempeño docente es el cumplimiento de funciones, donde es influenciado por factores externos. Además, el desempeño no solamente se direcciona para el contexto del estudiante, sino también a nivel institucional, familiar, social e intrapersonal (Juárez, 2012, p. 12).

Operacionalización

Operacionalización de la variable: *Estrés Laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Unidad de Verificación	Categoría General	Categoría por Dimensión	Instrumento
Superiores y Recursos	Misión y visión	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24.	Nunca	Bajo: 25 – 115	Bajo: 11 – 50	Escala de estrés laboral
	Administración		Raras veces	Medio: 116 – 126	Medio: 51 – 55	
	Recursos pedagógicos		Ocasionalmente	Alto: 127 – 157	Alto: 56 – 77	
	Participación		Algunas veces			
	Presión laboral		Frecuentemente			
	Respeto interdisciplinario		Generalmente			
	Confianza laboral		Siempre			
Organización y Equipo de Trabajo	Participación	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25.	Nunca		Bajo: 14 – 65	Escala de estrés laboral
	Objetivos en común		Raras veces	Medio: 66 – 71		
	Competitividad		Ocasionalmente	Alto: 72 – 98		
	Liderazgo		Algunas veces			
	Resolución de problemas		Frecuentemente			
	Cohesión		Generalmente			
	Apoyo laboral		Siempre			

Fuente: Elaboración propia

Operacionalización de la variable: Desempeño Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Unidad de Verificación	Categoría General	Categoría por Dimensión	Instrumento
Capacidades pedagógicas	Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte Selección, organización y tratamiento de los contenidos	1, 2, 3, 4, 5, 6	Muy Baja Baja Regular Alta Muy Alta	Bajo : 24 – 70 Medio : 71 – 81 Alto : 82 – 120	Bajo : 6 – 17 Medio : 18 – 20 Alto : 21 – 30	Cuestionario de Desempeño en docentes
Emocionalidad	Vocación pedagógica Autoestima Capacidad para actuar con justicia, y realismo Nivel de satisfacción con la labor que realiza	7, 8, 9, 10, 11, 12	Muy Baja Baja Regular Alta Muy Alta		Bajo : 6 – 17 Medio : 18 – 20 Alto : 21 – 30	(1)
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución	13, 14, 15, 16, 17, 18	Muy Baja Baja Regular Alta Muy Alta		Bajo : 6 – 17 Medio : 18 – 20 Alto : 21 – 30	(1)

Relaciones interpersonales	Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus estudiantes	19, 20, 21, 22, 23, 24	Muy Baja Baja Regular Alta Muy Alta	Bajo : 6 – 16 (1) Medio : 17 – 19 Alto : 20 – 30
	Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus estudiantes			
	Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los estudiantes y respeto real por sus diferencias			

Fuente: Salluca (2010)

3.4. Plan de recolección de datos e instrumentos

3.4.1. Plan de recolección de datos

El plan de recolección de datos se ha determinado mediante el objetivo general de la investigación, que es el de identificar el nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en docentes de Educación Básica del distrito de Acobamba. Tarma. 2017, De lo cual se ha planteado la pregunta: ¿Qué relación existe entre el nivel de estrés laboral y desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba. Tarma. 2017?

Asimismo, la fuente utilizada para la recolección de los respectivos datos de la investigación es de fuente primaria, conformado por los docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba. Tarma, puesto que son necesario los datos de la misma muestra para su análisis e interpretación.

Además, la técnica que se ha utilizado es la encuesta con la Escala de estrés laboral propuesta por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Cuestionario de Desempeño Laboral propuesto por Héctor Valdés Veloz como instrumento (Anexo 01 y 02). El primer instrumento se ha adaptado al contexto educativo, lo cual la validez obtenida fue por medio de la prueba de ítem total con lo que se ha obtenido la categoría de “Excelente validez”, asimismo se utilizó el Juicio de expertos con lo que se ha obtenido 0.94 de validez ubicada en la categoría “Excelente validez”; respecto a la confiabilidad se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, lo cual se obtuvo 0.994. El segundo instrumento ha sido adaptado por Salluca (2010), lo cual la validez de contenido obtenida fue por medio del índice V de Aike que se obtuvo 0.98 y la confiabilidad se realizó con el coeficiente de Alfa de Cronbach con 0.915. Asimismo sus respectivos procedimientos e interpretaciones de ambos instrumentos están explicados en el sub tema Técnicas e instrumentos con sus respectivas fichas técnicas. Cabe resaltar, que el instrumento es de fácil aplicación debido a que se puede aplicar de manera individual y grupal.

Por otro lado, delimitándose la muestra y la técnica e instrumento, se ha proseguido con las etapas de aplicación:

(1) Gestión, el cual ha consistido en realizar los procedimientos administrativos, según las exigencias del Departamento de Investigación de la UCSS, para la obtención del oficio de presentación del investigador y del permiso respectivo para la aplicación de los instrumentos en las instituciones educativas.

(2) Diálogo, se realizó los acuerdos con los directores de las instituciones educativas respecto al día, hora, lugar, además se ha brindado una breve explicación de la finalidad y requisitos para la evaluación y tiempo requerido para la aplicación de los instrumentos a los docentes.

(3) Explicación, donde se procedió a la presentación del evaluador y, luego se ha brindado información de manera escrita (copias del consentimiento y acta de conformidad) y oral a los docentes previa evaluación, donde se enfatizó los aspectos éticos de confidencialidad de información y protección de la misma, respeto de la privacidad, a la no discriminación y libre participación, al consentimiento informado para su participación en la investigación y el respeto de brindar una investigación de calidad científica.

(4) Aplicación, lo cual se ha procedido a la respectiva entrega e inicio del relleno de los instrumentos, comenzando con el primer instrumento que es la Escala de estrés laboral, y finalizando con el Cuestionario de Desempeño docente. Cabe resaltar, que en la aplicación de los instrumentos se utilizó el muestreo censal que consiste en evaluar a toda la población de estudio, lo cual cumplían los criterios de exclusión e inclusión de la investigación.

(5) Finalización, referido al momento de recoger sus respectivas evaluaciones.

(6) Calificación, lo cual consiste en la calificación correspondiente de los resultados.

Por último, obteniéndose los datos de los docentes, la forma en que se ha preparado los datos para su respectivo análisis, ha sido mediante una matriz de datos.

3.4.2. Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron fueron la Escala de estrés laboral, adaptado por él tesista; y el Cuestionario de Desempeño en docentes. A continuación, se muestra las fichas técnicas de los instrumentos:

FICHA TÉCNICA

Nombre	:	Escala de estrés laboral
Autor	:	Organización Internacional de Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS)
Año de Edición	:	2003
Dimensiones	:	Superiores y Recursos Organización y Equipo de Trabajo
Ámbito de aplicación	:	Área Organizacional
Administración	:	Individual y/o colectivo
Duración	:	15 minutos
Objetivo	:	Determinar el nivel de estrés laboral
Validez	:	Validez de contenido: Criterio de juicio de expertos con el Análisis Binomial, lo cual se obtuvo puntuaciones menores a 0.05 Validez de constructo: Análisis factorial que se obtuvo 0.953, y la Esfericidad de Barlett mostró un índice chi cuadrada de 4752,595
Confiabilidad	:	Alfa de Crombach = 0.966
Adaptado por	:	Patricio Jeanpaul Torres Quinto (Anexo 02) – Autor de la tesis actual
Año de la adaptación	:	2017
Nombre del estudio donde fue adaptado	:	Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba. Tarma. 2017.
Campo de aplicación	:	Área Educativa: Primaria y Secundaria

Validez	: Validez de prueba de ítem total: Excelente validez para todos los ítems. Validez con Juicio de Expertos: 0.92, ubicada en la categoría “Excelente validez” (Ver Anexo 03)
Confiabilidad	: Alfa de Crombach = 0.994
Aspectos a evaluar	: La escala está constituida por 25 ítems distribuidos en dos dimensiones: Superiores y Recursos: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24 Organización y Equipo de Trabajo: 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25.
Calificación	: Tipo Likert
Categoría General	: Bajo: 25 – 115 Medio: 116 – 126 Alto: 127 – 157
Categoría por dimensión	: Dimensión 1 Bajo: 25 – 115 Medio: 116 – 126 Alto: 127 – 157 Dimensión 2 Bajo: 14 – 65 Medio: 66 – 71 Alto: 72 – 98

Fuente: Elaboración propia

FICHA TÉCNICA

Nombre	: Cuestionario de Desempeño en docentes
Autor	: Héctor Valdés Veloz
Año de Edición	: 2004
Dimensiones	: Capacidades Pedagógicas Emocionalidad Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales Relaciones interpersonales
Ámbito de aplicación	: Área Educativa - Chile
Administración	: Individual y/o colectivo
Duración	: 20 minutos
Objetivo	: Determinar el nivel de desempeño laboral
Adaptado	: Luis Salluca Salluca – (Salluca, 2010)
Año de la adaptación	: 2010, página 53
Nombre del estudio	: Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado callao.
Campo de aplicación	: Área Educativa – Perú: Inicial Primaria Secundaria
Validez	: Juicio de expertos a través del índice V de Aiken = 0.98
Confiabilidad	: Alfa de Crombach = 0.915
Aspectos a evaluar	: El cuestionario consta de 24 ítems que se encuentran distribuidos por cuatro áreas: Capacidades Pedagógicas: 1, 2, 3, 4, 5, 6 Emocionalidad: 7, 8, 9, 10, 11, 12 Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales: 13, 14, 15, 16, 17, 18 Relaciones interpersonales: 19, 20, 21, 22, 23, 24
Calificación	: Tipo Likert

Categoría General	:	Bajo : 24 – 70
		Medio : 71 – 81
		Alto : 82 – 120
Categoría por Dimensión	:	Dimensión 1
		Bajo : 6 – 17
		Medio : 18 – 20
		Alto : 21 – 30
		Dimensión 2
		Bajo : 6 – 17
		Medio : 18 – 20
		Alto : 21 – 30
		Dimensión 3
		Bajo : 6 – 17
		Medio : 18 – 20
		Alto : 21 – 30
		Dimensión 4
		Bajo : 6 – 16
		Medio : 17 – 19
		Alto : 20 – 30

Fuente: Elaboración propia

3.5. Plan de análisis e interpretación de la información

3.5.1. Plan de análisis

Respecto al plan de análisis, se efectuó teniendo como referencia a Hernández, Fernández, y Baptista (2014, pp. 268-295):

Selección del programa de análisis de datos

Existen numerosos programas que cumple este fin, pero en la investigación se realizó con el Programa SPSS 23 (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales). En primer lugar, se ha realizado la codificación de las variables, que fueron definidas en la investigación; asimismo, obteniéndose los datos se precisaron los parámetros de la matriz de datos.

Respecto a los parámetros de la matriz de datos, la codificación de cada docente se adaptó como protección de su identidad y confidencialidad para el tratamiento de sus datos personales, con un número cardinal (1, 2, 3; etc.). Además, las variables se codificaron con los siguientes valores numéricos:

- (1) VAR01: Estrés laboral (1 = Bajo, 2 = Medio, 3 = Alto)
 - (2) VAR02: Desempeño laboral (1 = Bajo, 2 = Medio, 3 = Alto)
 - (3) D1VAR02: Capacidades pedagógicas (1 = Bajo, 2 = Medio, 3 = Alto)
 - (4) D2VAR02: Emocionalidad (1 = Bajo, 2 = Medio, 3 = Alto)
 - (5) D3VAR02: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales (1 = Bajo, 2 = Medio, 3 = Alto)
 - (6) D4VAR02: Relaciones interpersonales (1 = Bajo, 2 = Medio, 3 = Alto)
- La codificación de la matriz de datos, se ejecutó como el siguiente cuadro:

Codificación de un caso de la matriz de datos

	Interpretación Cuantitativa	Interpretación Cualitativa
Nivel de Estrés laboral	140	Alto
Nivel de Desempeño laboral	30	Medio
D1.Capacidades pedagógicas	40	Medio
D2.Emocionalidad	45	Alto
D3.Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	23	Medio
D4.Relaciones interpersonales	80	Alto

Fuente: Elaboración propia

Ejecución del programa

Ya realizado la matriz de datos, se ha proseguido con solicitar los análisis requeridos en el programa SPSS 23.

Exploración de datos

Se efectuó el análisis correlacional y visualización de los datos por cada variable.

3.5.2. Plan de interpretación de información

Continuando con el plan de interpretación de la información, se realizó con los siguientes pasos propuestos por Hernández, Fernández, y Baptista (2014, pp. 301-341):

Análisis de hipótesis planteadas

El análisis que se ha realizado es el inferencial tomando como referencia a Hernández, Fernández, y Baptista (2014, pp. 299-317) quienes proponen los siguientes procedimientos para la Prueba de hipótesis:

- (1) Planteamiento del sistema de hipótesis: Primero se formula la H1 o Hipótesis del investigador que denota correlación, luego la Ho que es la negación de la H1.
- (2) Establecimiento del nivel de significancia: Consiste en fijar el límite de error. Para Ciencias Sociales y Ciencias de la Salud el nivel de significancia es 5% = 0.05. Cabe resaltar que los procedimientos estadísticos es sobre la Ho porque se fundamentan en el principio de independencia, a menos que se compruebe lo contrario.
- (3) Establecimiento del nivel de confianza de la correlación de variables: 95% = 0.95
- (4) Elección de las pruebas estadísticas: Chi-cuadrado
- (5) Lectura al p-valor: Es la cuantificación del error y la identificación del error Tipo I.
- (6) Toma de una Decisión estadística: Consiste en el rechazo o aceptación de la hipótesis de investigación.

Preparación de resultados para la presentación

Al término del análisis de datos, se ha utilizado para su presentación los gráficos de barras, donde cada columna tendría su respectivo resultado estadístico en relación a sus categorías. Esto ha permitido diferenciar con mucha facilidad el porcentaje de docentes con sus respectivos niveles y correlaciones del estrés y desempeño laboral.

3.6. Ventajas y limitaciones

Ventajas

- (1) Se posee de una base teórica suficiente que se basa en documentación científica, válida y actualizada.
- (2) Se cuenta con antecedentes que estudiaron las dos variables en una misma investigación a nivel nacional e internacional.
- (3) Se posee de instrumentos adaptados al área educativa y contexto de la población de estudio.
- (4) La muestra de la investigación corresponde al total de la población, con lo que se podrá contar con datos exactos con un margen de error muy mínimo, además es de fácil acceso porque se localizan dentro del distrito de estudio y está ubicados, la mayor parte, en el mismo centro.
- (5) Se dispone de la accesibilidad total a las Instituciones Educativas del distrito de Acobamba. Tarma, puesto que se ubican en lugares cercanos para su respectiva encuesta, facilitando la obtención de resultados.

(6) Los bienes y servicio del presupuesto de la investigación, no es dispendioso porque la muestra es menor a las 150 personas.

Limitaciones

(1) Los cambios de directores de las instituciones educativas podrían retrasar la aplicación de las encuestas, puesto que se tendrían que regularizar las cartas de presentación con los datos actuales de los directivos, para el acceso a las instituciones educativas.

(2) Si bien existen antecedentes de investigación que estudiaron las dos variables en un mismo estudio, pero son mínimas.

3.7. Aspectos éticos

Respeto de la confidencialidad y política de protección de datos

La aplicación de la técnica e instrumentos se realizará teniendo en cuenta su confidencialidad de sus datos personales (nombres y apellidos, firma e institución educativa donde labora) haciéndoles mención que no serán públicos, y que además serán utilizados para la finalidad de la investigación. Cabe mencionar que se informará a los docentes que su resultado se enviará por vía correo electrónico a sus cuentas personales, además dichos resultados serán entregados al asesor para la verificación, codificación y análisis correspondiente. Por último, se informará que las encuestas aplicadas serán conservadas y guardadas en un lugar privado por un tiempo de 7 años (según lo establece el Departamento de Ética de la UCSS).

Respeto de la privacidad

El derecho a la privacidad es un derecho importante en toda investigación seria y científica, la cual cumple la investigación. Por ello, se informará a los docentes que la información que desean brindar al investigador e instrumento (ítems) es libre, sin recibir amonestaciones o sanciones administrativas.

No discriminación y libre participación

Respecto a este punto, la investigación prevé no discriminar a la muestra respecto al sexo, condición social, etc., en concordancia con los criterios de inclusión y exclusión de la investigación.

Consentimiento informado a la participación a la investigación

Durante la presentación del evaluador frente a los docentes, se leerá y entregará el Consentimiento Informado (Anexo 06) mencionando la finalidad, justificación, objetivos y el aspecto ético de la investigación. Además, se entregará el Acta de Consentimiento Informado para la respectiva entrega de los instrumentos (Anexo 07), lo cual ha dependido de la decisión de participación del docente. Asimismo, se hará mención del deseo de retirarse de la evaluación en caso que ellos lo ameriten, sin recibir castigos o llamadas de atención de parte de cualquier involucrado.

Respeto por la calidad de la investigación, autoría y uso de los resultados

La investigación presentada promocionará el valor científico dando importancia al área educativa, clínica y social, porque las variables se contextualizan en instituciones educativas y el efecto ocasionado entre ellos repercute en el proceso de aprendizaje de los estudiantes y además ocasionaría desestabilidad laboral.

Asimismo, se verificará los siguientes elementos de la investigación: actualización y validez científica de la información recopilada para la construcción del marco teórico y sus elementos (antecedentes y base teórica), objetividad de las preguntas planteadas en la investigación, diseño de investigación acorde con la elección del procedimiento de selección del muestreo, utilización de instrumentos adaptados con validez y confiabilidad, y por último con una recolección, análisis e interpretación de datos acorde al método científico.

Por último, se reconocerá el derecho de autoría de la respectiva investigación, teniendo en consideración normas nacionales e internacionales que regulan el tema y la filiación institucional.

CAPITULO IV: RESULTADOS

Consideramos pertinente señalar en forma detallada las características de la muestra estudiada respecto a las variables: Estrés laboral y Desempeño laboral. Para mejor comprensión de los resultados obtenidos se ha considerado dos momentos:

- (1) Análisis de las variables principales con los variables sociodemográficas: Sexo, Estado civil, Gestión educativa y Nivel educativo.
- (2) Análisis, clasificación y descripción de las correlaciones entre el Estrés laboral y las dimensiones del Desempeño laboral, y la correlación entre el Desempeño laboral y las dimensiones del Estrés laboral.
- (3) Prueba de hipótesis.

4.1. Análisis de las variables principales con las variables sociodemográficas: Sexo, Estado civil, Gestión educativa y Nivel educativo.

4.1.1. Descripción de las variables

Tabla 1. *Análisis descriptivo entre las variables sociodemográficas y el nivel del estrés laboral y desempeño laboral*

	n	(%)
Sexo		
Masculino	96	67
Femenino	48	33
Estado civil		
Casado	69	48
Soltero	35	24
Divorciado	24	17
Viudo	16	11
Gestión		
Privado	10	7
Público	134	93
Nivel educativo		
Primaria	78	54
Secundaria	66	46
V1. Estrés laboral		
Alto	41	28
Medio	67	47
Bajo	36	25
V2. Desempeño laboral		
Alto	37	26
Medio	68	47
Bajo	39	27

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta en Marzo del 2018

Interpretación:

En la Tabla 1, se aprecia que el 67% de la población es de sexo masculino y el 33% de sexo femenino; asimismo, el 48% son de estado civil casado, 24% soltero, 17% divorciado y el 11% viudo; además, el 7% laboran en la gestión privada y el 93% en la gestión pública; de modo similar, el 54% laboran en el nivel primario y el 46% en el nivel secundario. Del mismo modo, el 28% de los docentes presentan niveles de estrés alto, el 47% nivel medio y el 25% nivel bajo, igualmente el 26% presentan niveles de desempeño alto, el 47% nivel medio y el 27% nivel bajo.

Por otro lado, entre los docentes de sexo masculino (41%), de estado civil casado (34%), los que laboran en la gestión pública (45%) y nivel primario (28%), presentan mayores niveles predominantes de estrés laboral en comparación de docentes de sexo femenino (5%), estado civil soltero (10%) divorciado (1%) y viudo (2%), que laboran en la gestión privada (1%) y de nivel secundario (18%). Asimismo, los docentes de sexo masculino (39%), de estado civil casado (32%), los que laboran en la gestión pública (44%) y nivel primario (27%), presentan menores niveles de desempeño laboral en comparación de docentes de sexo femenino (9%), estado civil soltero (10%) divorciado (2%) y viudo (3%), que laboran en la gestión privada (3%) y de nivel secundario (20%).

4.2. Análisis, clasificación y descripción de las correlaciones entre el Estrés laboral y las dimensiones del Desempeño laboral, y la correlación entre el Desempeño laboral y las dimensiones del Estrés laboral.

4.2.1. Estrés laboral y su relación con el Desempeño laboral

Tabla 2. Relación entre el nivel del estrés laboral y el desempeño laboral

Nivel del Estrés Laboral	Desempeño Laboral			Valor p
	Bajo	Medio	Alto	
Bajo	0%(0)	1%(1)	24%(35)	,000
Medio	5%(7)	40%(58)	1%(2)	
Alto	23%(32)	6%(9)	0%(0)	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta en Diciembre del 2017

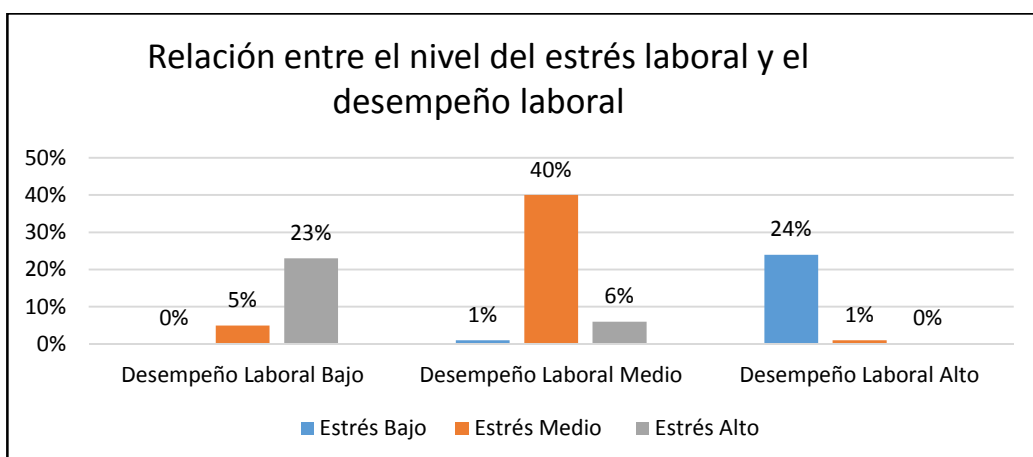


Figura 1. Gráfico de barras del Estrés laboral y Desempeño laboral

Interpretación:

En la Tabla 2 y Figura 1, se observa que ningún docente del total de la muestra presentan niveles bajo de estrés laboral y desempeño laboral, el 1% presenta nivel bajo de estrés laboral y nivel medio de desempeño laboral, y el 24% presenta nivel bajo de estrés laboral y nivel alto de desempeño laboral. Asimismo, el 5% presenta nivel medio de estrés laboral y nivel bajo de desempeño laboral, el 40% presenta nivel medio de estrés laboral y nivel alto de desempeño laboral, y el 1% presenta nivel alto de estrés laboral y nivel medio de desempeño laboral. De modo similar, el 23% presenta nivel alto de estrés laboral y nivel bajo de desempeño laboral, el 6% presenta nivel alto de estrés laboral y nivel medio de desempeño laboral, y ningún docente del total de la muestra presenta niveles altos de estrés laboral y desempeño laboral. Por otro lado, se observa que el valor del p-valor es de 0,000, lo cual es menor al nivel de significación de 0.05. En conclusión, existe relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño laboral, y a mayor nivel de estrés laboral, menor nivel de desempeño laboral.

4.2.2. Estrés laboral y su relación con la dimensión Capacidad pedagógica

Tabla 3. Relación entre el nivel del estrés laboral y la dimensión Capacidad pedagógica

	Capacidad Pedagógica			Valor p
	Bajo	Medio	Alto	
Nivel de Estrés laboral				
Bajo	1%(1)	5%(7)	19%(28)	,000
Medio	5%(8)	35%(50)	6%(9)	
Alto	21%(30)	8%(11)	0%(0)	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta en Diciembre del 2017

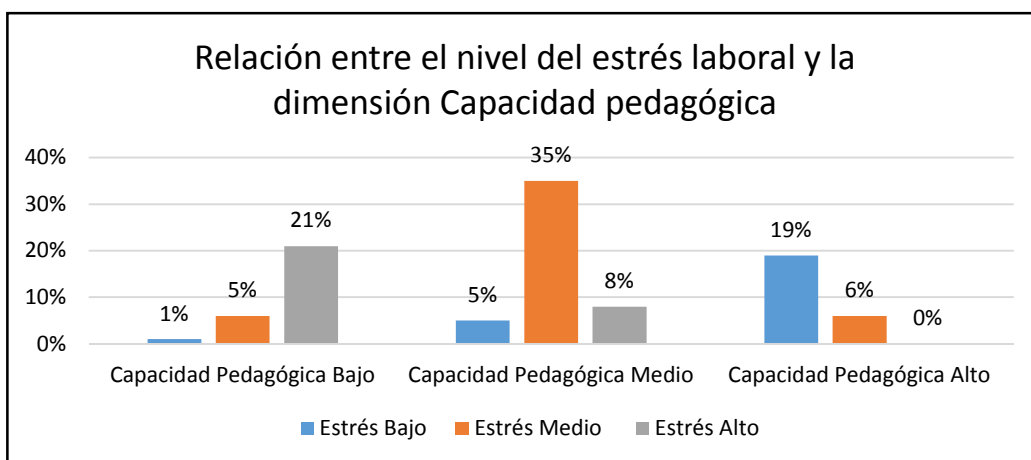


Figura 2. Gráfico de barras del Estrés laboral y la dimensión Capacidad pedagógica

Interpretación:

En la Tabla 3 y Figura 2, se observa que el 1% del total de la muestra presenta nivel bajo de estrés laboral y nivel bajo de Capacidad pedagógica, el 5% presenta nivel bajo de estrés laboral y nivel medio de Capacidad pedagógica, y el 19% presenta nivel bajo de estrés laboral y nivel alto de Capacidad pedagógica. Asimismo, el 5% presenta nivel medio de estrés laboral y nivel bajo de Capacidad pedagógica, el 35% presenta nivel medio de estrés laboral y nivel medio de Capacidad pedagógica, y el 6% presenta nivel medio de estrés laboral y nivel alto de Capacidad pedagógica. De modo similar, el 21% presenta nivel alto de estrés laboral y nivel bajo de Capacidad pedagógica, el 8% presenta nivel alto de estrés laboral y nivel medio de Capacidad pedagógica, y ningún docente del total de la muestra presenta niveles altos de estrés laboral y Capacidad Pedagógica. Por otro lado, se observa que el valor del p-valor es de 0,000, lo cual es menor al nivel de significación de 0.05. En conclusión, existe relación entre el nivel de estrés laboral y Capacidad pedagógica; y a mayor nivel de estrés laboral, menor nivel de Capacidad pedagógica.

4.2.3. Estrés laboral y su relación con la dimensión Emocionalidad

Tabla 4. Relación entre el nivel del estrés laboral y la dimensión Emocionalidad

Nivel de Estrés Laboral	Emocionalidad			P valor
	Bajo	Medio	Alto	
Bajo	0%(0)	3%(5)	22%(31)	,000
Medio	10%(15)	28%(41)	8%(11)	
Alto	19%(27)	10%(14)	0%(0)	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta en Diciembre del 2017

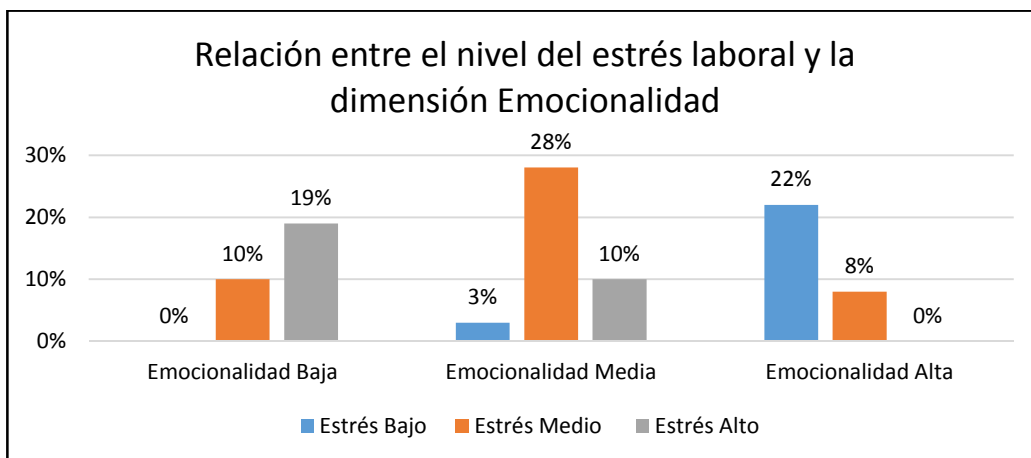


Figura 3. Gráfico de barras del Estrés laboral y la dimensión Emocionalidad

Interpretación:

En la Tabla 4 y Figura 3, se observa que ningún docente del total de la muestra presentan niveles bajos de estrés laboral y Emocionalidad, el 3% del total de la muestra presenta nivel bajo de estrés laboral y nivel medio de Emocionalidad, y el 22% presenta nivel bajo de estrés laboral y nivel alto de Emocionalidad. Asimismo, el 10% presenta nivel medio de estrés laboral y nivel bajo de Emocionalidad, el 28% presenta nivel medio de estrés laboral y nivel medio de Emocionalidad, y el 8% presenta nivel medio de estrés laboral y nivel alto de Emocionalidad. De modo similar, el 19% presenta nivel alto de estrés laboral y nivel bajo de Emocionalidad, el 10% presenta nivel alto de estrés laboral y nivel medio de Emocionalidad, y ningún docente del total de la muestra presenta niveles altos de estrés laboral y Emocionalidad. Por otro lado, se observa que el valor del p-valor es de 0,000, lo cual es menor al nivel de significación de 0.05. En conclusión, existe relación entre el nivel de estrés laboral y Emocionalidad; y a mayor nivel de estrés laboral, menor nivel de Emocionalidad.

4.2.4. Estrés laboral y su relación con la dimensión Responsabilidad en el desempeño de funciones laborales

Tabla 5. Relación entre el nivel del estrés laboral y la dimensión Responsabilidad en el desempeño de funciones laborales

	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales			P valor
	Bajo	Medio	Alto	
Nivel de Estrés Laboral				
Bajo	0%(0)	5%(7)	20%(29)	,000
Medio	10%(16)	30%(43)	6%(8)	
Alto	22%(31)	7%(10)	0%(0)	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta en Diciembre del 2017

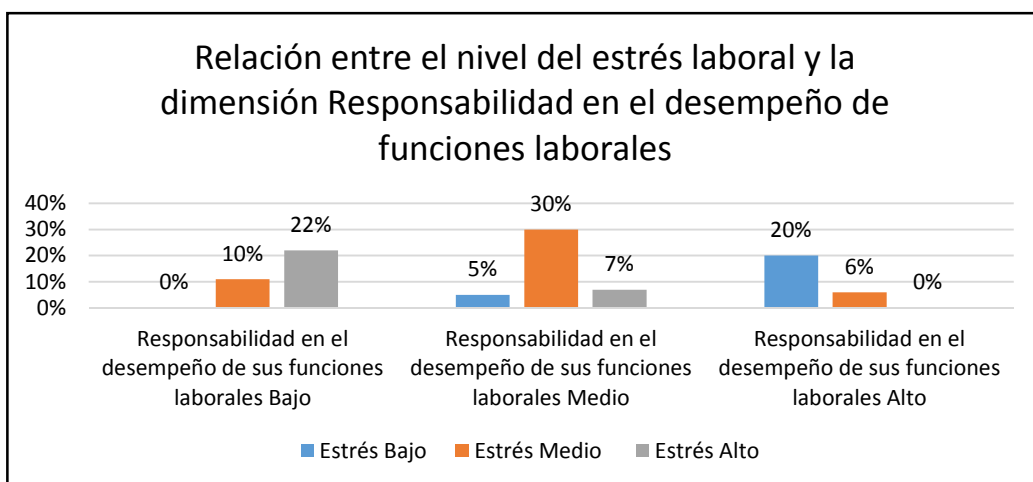


Figura 4. Gráfico de barras del Estrés laboral y la dimensión Responsabilidad en el desempeño de funciones laborales

Interpretación:

En la Tabla 5 y Figura 4, se observa que ningún docente del total de la muestra presentan niveles bajos de estrés laboral y Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, el 5% del total de la muestra presenta nivel bajo de estrés laboral y nivel medio de Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, y el 20% presenta nivel bajo de estrés laboral y nivel alto de Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales. Asimismo, el 10% presenta nivel medio de estrés laboral y nivel bajo de Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, el 30% presenta nivel medio de estrés laboral y nivel medio de Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, y el 6% presenta nivel medio de estrés laboral y nivel alto de Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales. De modo similar, el 22% presenta nivel alto de estrés laboral y nivel bajo de Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, el 7% presenta nivel alto de estrés laboral y nivel medio de Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, y ningún docente del total de la muestra presenta niveles altos de estrés laboral y Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales. Por otro lado, se observa que el valor del p-valor es de 0,000, lo cual es menor al nivel de significación de 0.05. En conclusión, existe relación entre el nivel de estrés laboral y Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales; y a mayor nivel de estrés laboral, menor nivel de Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.

4.2.5. Estrés laboral y su relación con la dimensión Relaciones interpersonales

Tabla 6. *Relación entre el nivel del estrés laboral y la dimensión Relaciones interpersonales*

	Relaciones interpersonales			P valor
	Bajo	Medio	Alto	
Nivel de Estrés Laboral				
Bajo	0%(0)	5%(7)	20%(29)	,000
Medio	10%(14)	22%(32)	15%(21)	
Alto	15%(22)	11%(16)	2%(3)	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta en Diciembre del 2017

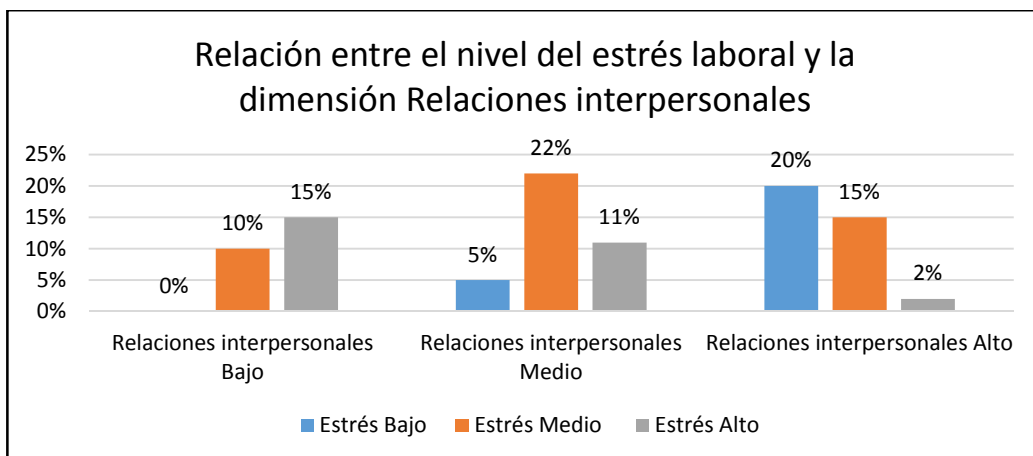


Figura 5. Gráfico de barras del Estrés laboral y la dimensión Relaciones interpersonales

Interpretación:

En la Tabla 6 y Figura 5, se observa que ningún docente del total de la muestra presentan niveles bajos de estrés laboral y Relaciones interpersonales, el 5% del total de la muestra presenta nivel bajo de estrés laboral y nivel medio de Relaciones interpersonales, y el 20% presenta nivel bajo de estrés laboral y nivel alto de Relaciones interpersonales. Asimismo, el 10% presenta nivel medio de estrés laboral y nivel bajo de Relaciones interpersonales, el 22% presenta nivel medio de estrés laboral y nivel medio de Relaciones interpersonales, y el 15% presenta nivel medio de estrés laboral y nivel alto de Relaciones interpersonales. De modo similar, el 15% presenta nivel alto de estrés laboral y nivel bajo de Relaciones interpersonales, el 11% presenta nivel alto de estrés laboral y nivel medio de Relaciones interpersonales, y el 2% presenta nivel alto de estrés laboral y nivel alto de Relaciones interpersonales. Por otro lado, se observa que el valor del p-valor es de 0,000, lo cual es menor al nivel de significación de 0.05. En conclusión, existe relación entre el nivel de estrés laboral y Relaciones interpersonales; y a mayor nivel de estrés laboral, menor nivel de Relaciones interpersonales.

4.2.6. Desempeño laboral y su relación con la dimensión Superiores y Recursos

Tabla 7. Relación entre el desempeño laboral y la dimensión Superiores y Recursos

Nivel de Desempeño Laboral	Superiores y Recursos			P valor
	Bajo	Medio	Alto	
Bajo	0%(0)	7%(10)	20%(29)	,000
Medio	5%(7)	31%(45)	11%(16)	
Alto	23%(33)	3%(4)	0%(0)	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta en Diciembre del 2017

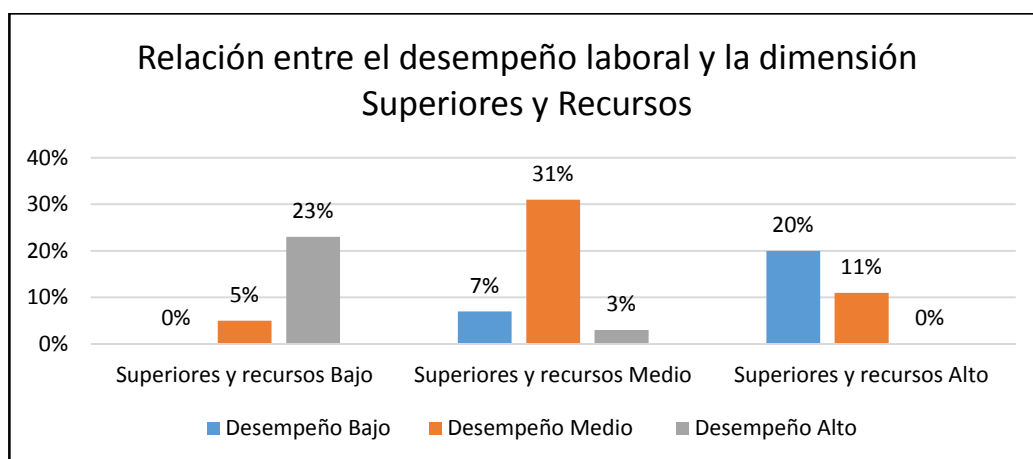


Figura 6. Gráfico de barras del Desempeño laboral y la dimensión Superiores y Recursos

Interpretación:

En la Tabla 7 y Figura 6, se observa que ningún docente del total de la muestra presentan niveles bajos de desempeño laboral y en la dimensión Superiores y Recursos, el 7% del total de la muestra presenta nivel bajo de desempeño laboral y nivel medio en la dimensión Superiores y Recursos, y el 20% presenta nivel bajo de desempeño laboral y nivel alto en la dimensión Superiores y Recursos. Asimismo, el 5% presenta nivel medio de desempeño laboral y nivel bajo en la dimensión Superiores y Recursos, el 31% presenta nivel medio de desempeño laboral y nivel medio en la dimensión Superiores y Recursos, y el 11% presenta nivel medio de desempeño laboral y nivel alto en la dimensión Superiores y Recursos. De modo similar, el 23% presenta nivel alto de desempeño laboral y nivel bajo en la dimensión Superiores y Recursos, el 3% presenta nivel alto de desempeño laboral y nivel medio en la dimensión Superiores y Recursos, y ningún docente del total de la muestra presenta niveles altos de desempeño laboral ni en la dimensión Superiores y Recursos. Por otro lado, se observa que

el valor del p-valor es de 0,000, lo cual es menor al nivel de significación de 0.05. En conclusión, existe relación entre el desempeño laboral y la dimensión Superiores y Recursos; y a mayor nivel de desempeño laboral, menor nivel en la dimensión Superiores y Recursos.

4.2.7. Desempeño laboral y su relación con la dimensión Organización y Equipo de Trabajo

Tabla 8. Relación entre el desempeño laboral y la dimensión Organización y Equipo de Trabajo

Nivel de Desempeño Laboral	Organización y Equipo de Trabajo			P valor
	Bajo	Medio	Alto	
Bajo	0%(0)	6%(9)	21%(30)	,000
Medio	4%(6)	31%(45)	12%(17)	
Alto	22%(31)	4%(6)	0%(0)	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta en Diciembre del 2017

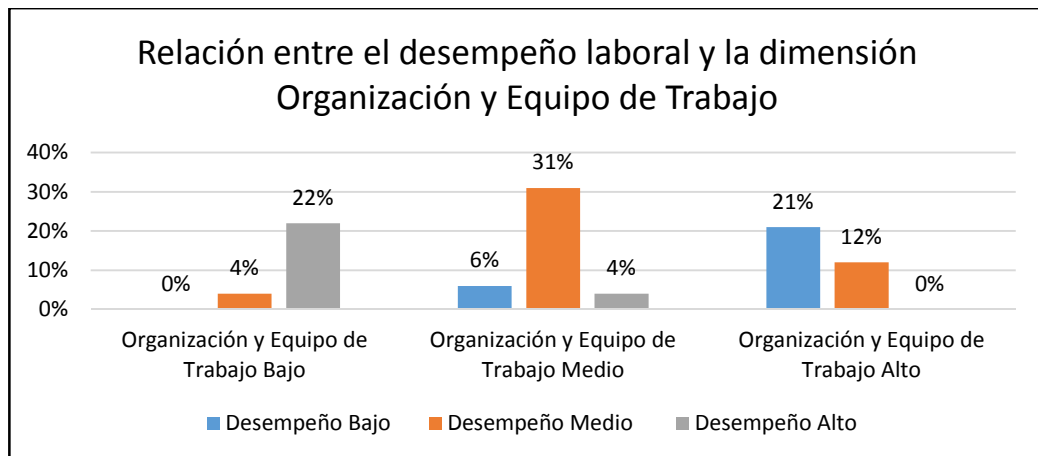


Figura 7. Gráfico de barras del Desempeño laboral y la dimensión Organización y Equipo de Trabajo

Interpretación:

En la Tabla 8 y Figura 7, se observa que ningún docente del total de la muestra presentan niveles bajos de desempeño laboral y en la dimensión Organización y Equipo de Trabajo, el 6% del total de la muestra presenta nivel bajo de desempeño laboral y nivel medio en la dimensión Organización y Equipo de Trabajo, y el 21% presenta nivel bajo de desempeño laboral y nivel alto en la dimensión Organización y Equipo de Trabajo. Asimismo, el 4% presenta nivel medio de desempeño laboral y nivel bajo en la dimensión Organización y Equipo de Trabajo, el 31% presenta nivel medio de desempeño laboral y nivel medio en

la dimensión Organización y Equipo de Trabajo, y el 12% presenta nivel medio de desempeño laboral y nivel alto en la dimensión Organización y Equipo de Trabajo. De modo similar, el 22% presenta nivel alto de desempeño laboral y nivel bajo en la dimensión Organización y Equipo de Trabajo, el 4% presenta nivel alto de desempeño laboral y nivel medio en la dimensión Organización y Equipo de Trabajo, y ningún docente del total de la muestra presenta niveles altos de desempeño laboral ni en la dimensión Organización y Equipo de Trabajo. Por otro lado, se observa que el valor del p-valor es de 0,000, lo cual es menor al nivel de significación de 0.05. En conclusión, existe relación entre el desempeño laboral y la dimensión Organización y Equipo de Trabajo; y a mayor nivel de desempeño laboral, menor nivel en la dimensión Organización y Equipo de Trabajo.

4.3. Prueba de hipótesis

4.3.1. Hipótesis General

Formulación de hipótesis

H_0 : No existe relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

H_1 : Existe relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

Nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa) = 5% = 0,05

Elección de la prueba estadística

Chi cuadrado

Estimación del p-valor

p= 0,000 (estadísticamente es 0.001)

Lectura del p-valor. Con una probabilidad de error del 0% existe relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

Decisión estadística

Existe relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

4.3.2. Hipótesis Específica 1

Formulación de hipótesis

H_0 : El nivel de estrés laboral y desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017, de sexo masculino, estado civil casado, de gestión pública y nivel educativo primario es igual que el de sexo femenino, estado civil soltero, divorciado y viudo, de gestión privada y nivel educativo secundario.

H_1 : El nivel de estrés laboral y desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017, de sexo masculino, estado civil casado, de gestión pública y nivel educativo primario es diferente que el de sexo femenino, estado civil soltero, divorciado y viudo, de gestión privada y nivel educativo secundario.

Nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa) = 5% = 0,05

Elección de la prueba estadística

Chi cuadrado

Estimación del p-valor

p= 0,000 (estadísticamente es 0.001)

Lectura del p-valor. Con una probabilidad de error del 0% el nivel de estrés laboral y desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017, de sexo masculino, estado civil casado, de gestión pública y nivel educativo primario es diferente que el de sexo femenino, estado civil soltero, divorciado y viudo, de gestión privada y nivel educativo secundario.

Decisión estadística

El nivel de estrés laboral y desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017, de sexo masculino, estado civil casado, de gestión pública y nivel educativo primario es diferente que el de sexo femenino, estado civil soltero, divorciado y viudo, de gestión privada y nivel educativo secundario.

4.3.3. Hipótesis Específica 2

Formulación de hipótesis

H_0 : El nivel de estrés laboral no se relaciona con la dimensión Capacidades pedagógicas, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

H_1 : El nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión Capacidad pedagógica, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

Nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa) = 5% = 0,05

Elección de la prueba estadística

Chi cuadrado

Estimación del p-valor

p= 0,000 (estadísticamente es 0.001)

Lectura del p-valor. Con una probabilidad de error del 0% el nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión Capacidad pedagógica, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

Decisión estadística

El nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión Capacidad pedagógica, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

4.3.4. Hipótesis Específica 3

Formulación de hipótesis

H_0 : El nivel de estrés laboral no se relaciona con la dimensión Emocionalidad, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

H_1 : El nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión Emocionalidad, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

Nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa) = 5% = 0,05

Elección de la prueba estadística

Chi cuadrado

Estimación del p-valor

p= 0,000 (estadísticamente es 0.001)

Lectura del p-valor. Con una probabilidad de error del 0% el nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión Emocionalidad, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

Decisión estadística

El nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión Emocionalidad, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

4.3.5. Hipótesis Específica 4

Formulación de hipótesis

H_0 : El nivel de estrés laboral no se relaciona con la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

H_1 : El nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

Nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa) = 5% = 0,05

Elección de la prueba estadística

Chi cuadrado

Estimación del p-valor

p= 0,000 (estadísticamente es 0.001)

Lectura del p-valor. Con una probabilidad de error del 0% el nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

Decisión estadística

El nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

4.3.6. Hipótesis Específica 5

Formulación de hipótesis

H_0 : El nivel de estrés laboral no se relaciona con la dimensión Relaciones interpersonales, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

H_4 : El nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión Relaciones interpersonales, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

Nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa) = 5% = 0,05

Elección de la prueba estadística

Chi cuadrado

Estimación del p-valor

$p= 0,000$ (estadísticamente es 0.001)

Lectura del p-valor. Con una probabilidad de error del 0% el nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión Relaciones interpersonales, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

Decisión estadística

El nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión Relaciones interpersonales, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

4.3.7. Hipótesis Específica 6

Formulación de hipótesis

H_0 : El desempeño laboral no se relaciona con la dimensión Superiores y Recursos, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

H_4 : El desempeño laboral se relaciona con la dimensión Superiores y Recursos, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

Nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa) = 5% = 0,05

Elección de la prueba estadística

Chi cuadrado

Estimación del p-valor

$p= 0,000$ (estadísticamente es 0.001)

Lectura del p-valor. Con una probabilidad de error del 0% el desempeño laboral se relaciona con la dimensión Superiores y Recursos, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

Decisión estadística

El desempeño laboral se relaciona con la dimensión Superiores y Recursos, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

4.3.8. Hipótesis Específica 7

Formulación de hipótesis

H_0 : El desempeño laboral no se relaciona con la dimensión Organización y Equipo de Trabajo, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

H_4 : El desempeño laboral se relaciona con la dimensión Organización y Equipo de Trabajo, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

Nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa) = 5% = 0,05

Elección de la prueba estadística

Chi cuadrado

Estimación del p-valor

p= 0,000 (estadísticamente es 0.001)

Lectura del p-valor. Con una probabilidad de error del 0% el desempeño laboral se relaciona con la dimensión Organización y Equipo de Trabajo, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

Decisión estadística

El desempeño laboral se relaciona con la dimensión Organización y Equipo de Trabajo, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión

A partir del análisis e interpretación de datos, se acepta la hipótesis de investigación general, que establece que existe relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba de la provincia de Tarma, durante el año 2017. Además, se encontró niveles de estrés laboral medio que concuerdan con la investigación internacional de Barraza y Madrigal (2014) y la investigación nacional de Dávila y Díaz (2015); y niveles de desempeño laboral medio que también concuerda con la investigación nacional de Villalon (2015). El resultado de relación, partiendo por entender que el estrés es una reacción producto de la evaluación de riesgos tanto de la organización, vida personal y fuentes sociales (OIT, 2013), probablemente radica en que el estrés de por sí ocasiona diversas manifestaciones de signos y síntomas perjudicando facetas de la persona como es el caso del área laboral; Crespo y Labrador (2001) identifican como consecuencia del estrés la disminución del desempeño laboral, al igual que Leka, Griffiths, y Cox (2004) ubicándolo en la categoría Consecuencias para la empresa. Posiblemente, factores de riesgo como los agentes biológicos (Crespo y Labrador, 2001), factores del uso tecnológico (OMS y UGTE, 2004, citado por Marulanda, 2007), factores organizaciones y propios de la tarea (OIT, 2013, citado por Floría, 2013) y la capacidad de afrontamiento (Lazarus y Folkman, 1984) han influenciado en aumentar el nivel de estrés y disminuir el desempeño laboral. Además, cada estresor considerado como tal, es percibido de diferente manera como por ejemplo de exigencia o que amenazan su seguridad, función (tecnologías) o salario (Buceta y Bueno, 2001). Por otro lado, los resultados encontrados, concuerdan con investigaciones nacionales de Solari (2015), Romero M. (2015), Villalon (2015), Dávila y Díaz (2015), Torres y Lajo (2014) y Balcázar (2014); e internacionales como de Basantes (2016) y Bonilla (2016).

El análisis de resultados acepta la primera hipótesis específica de investigación, que establece que el nivel de estrés laboral y desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017, de sexo masculino, estado civil casado, de gestión pública y nivel educativo primario es diferente que el de sexo femenino, estado civil soltero, divorciado y viudo, de gestión privada y nivel educativo secundario. Además, se ha encontrado que los docentes de sexo masculino presentan mayor nivel de estrés y menor desempeño laboral que los de sexo femenino, dicho resultado contradice a investigaciones nacionales

e internacionales como por ejemplo el de Balcázar (2014), Romero M. (2015) y Solari (2015), que mencionan que son las mujeres que presentan mayor nivel de estrés debido a que pueden realizar y enfocarse en más de dos actividades al momento, ocasionarle frustración e impotencia para su adecuada realización, puesto que el sexo masculino solamente tiende a direccionar su atención en un solo acto o actividad, disminuyendo los acontecimientos estresantes. De modo similar, docentes de estado civil casado presentan mayor nivel de estrés y menor desempeño laboral en comparación de los solteros, divorciados y viudos, posiblemente radica en la cantidad de funciones no pedagógicas que realizan, como por ejemplo el cuidar a los hijos, que podría ocasionar que el docente descuide sus funciones laborales para cubrir otras necesidades. Asimismo, se ha evidenciado que los docentes que laboran en la gestión pública presentan mayor nivel de estrés y menor desempeño laboral, probablemente debido a la cantidad de documentos de gestión exigidos por el estado para el adecuado control y supervisión de funciones; si bien es cierto que la fiscalización o monitoreo es positivo para un adecuado funcionamiento institucional, podría convertirse en un factor de riesgo si el docente desconoce de su procedimiento o administración, ocasionándole un descuido en sus responsabilidades laborales. Por último, se ha encontrado que los docentes que laboran en el nivel primario presentan mayor estrés y menor desempeño laboral, probablemente porque las responsabilidades inherentes al trabajo con niños en plena etapa de formación, requieren de mayor supervisión y cuidado, tarea de alta responsabilidad, también en el marco de las competencias básicas que debe desarrollar el estudiante de primaria, como fundamento para su desarrollo educativo.

El análisis de resultados acepta la segunda hipótesis específica de investigación, que establece que el nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión Capacidad pedagógica, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba de la provincia de Tarma, durante el año 2017. Además, se encontró niveles de Capacidad pedagógica medio; los niveles concuerdan con investigaciones nacionales de Villalon (2015), Romero M. (2015) y Solari (2015). El resultado de relación, partiendo por entender que la Capacidad pedagógica es el conjunto de cualidades y conocimientos que requiere el docente para ejercer adecuadamente su labor dentro del salón de clase (Quispe, 2014), posiblemente reside en el valor que otorga el docente al rol que cumple en beneficio del estudiante (Atalaya, 2001) porque si el docente tiene poco interés de aportar y ayudar al estudiante en su emprendimiento académico y rol social, generalmente el interés

de buscar recursos didácticos y metodológicos y, gestionar y organizar sus clases disminuye. Caso contrario, ocurre cuando se aglomera de actividades y búsqueda de recursos a favor del estudiante, sobrepasando su tiempo laboral y disminuyendo lo personal, ocasionando frustración y declinación de sus funciones, perjudicando sus actividades laborales próximas (Martínez, 2004). Además, se podría generar porque el estrés laboral ocasionaría inhibición en el proceso de enseñanza-aprendizaje el cual sería una de las primeras consecuencias según Araceli Del Pozo (2000). Asimismo, los docentes que son incapaces de afrontar con efectividad las demandas de los directivos, estudiantes y padres de familia, presentarán manifestaciones de estrés de manera rápida y constante (Travers y Cooper, 1997). Por otro lado, los resultados encontrados, concuerdan con investigaciones nacionales de Romero M. (2015) y Solari (2015); por el contrario, la investigación nacional de Balcázar (2014) no concuerda con los resultados de la investigación, porque refiere que los docentes constantemente son supervisados por los directivos de la UGEL y de la institución educativa, facilitando verificar su capacidad de trabajo; pero la realidad de la población estudiada es otra, porque las instituciones educativas de zonas rurales del distrito laboran en ocasiones con un docente que cumple la función de director, no existe mucha supervisión de parte de la UGEL porque la distancia de traslado es entre 1 hora a 4 horas hacia la institución, dificultando las supervisiones (MINEDU, 2017).

El análisis de resultados acepta la tercera hipótesis específica de investigación, que establece que el nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión Emocionalidad, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba de la provincia de Tarma, durante el año 2017. Además, se encontró niveles de Emocionalidad medio; los niveles concuerdan con la investigación nacional de Romero M. (2015). El resultado de relación, partiendo por entender que la Emocionalidad son los procesos emocionales directos de la experiencia que facilita al docente tener vocación, autoestima, capacidad de actuar con justicia y, satisfacción laboral (Quispe, 2014); posiblemente es ocasionada porque dentro de las consecuencias del estrés es generar sentimientos negativos laborales, que estaría relacionado con la emocionalidad (Araceli Del Pozo, 2000). Además, el resultado refleja que el sistema educativo peruano, actualmente está perdiendo personal y número de egresados en educación, porque son los mismos que explican que su jubilación o poco interés en ejercer es consecuencia del estrés que están padeciendo; dicho de otro modo, los docentes pierden el deseo y motivación en su profesión (MINEDU, 2017). De modo similar, la exigencia de parte de los

administrativos para que los docentes se relacionen más con los estudiantes, padres de familia y comunidad, ocasionan sobrecarga emocional (Salanova, Grau, y Martínez, 2003) que podría ocasionar ostilidades y confusión al momento de definir los roles docentes y su cumplimiento; del mismo modo, la desvalorización de la función docente por parte de otros profesionales, padres de familia e incluso del estudiante, podría ocasionar sentimientos de inutilidad por su profesión y persona, considerándolos como factores de riesgo para la disminución del nivel de emocionalidad, al igual que el demérito profesional y la falta de motivación para el desempeño (Luceño, 2005). Por otro lado, los resultados encontrados, concuerdan con investigaciones nacionales de Romero M. (2015) y Solari (2015); por el contrario, la investigación nacional de Villalon (2015) no concuerda con los resultados de la investigación, porque considera que dichas características no son parte de la evaluación docente de parte del Ministerio de Educación, cuestión que es errónea porque el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) incorpora la competencia de gestión y control emocional como parte de su evaluación. Además, las evaluaciones son más integradoras, puesto que la educación lo exige.

El análisis de resultados acepta la cuarta hipótesis específica de investigación, que establece que el nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba de la provincia de Tarma, durante el año 2017. Además, se encontró niveles de Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales medio; los niveles concuerdan con investigaciones nacionales de Balcázar (2014) y Romero M. (2015). El resultado de relación, partiendo por entender que la Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, es la destreza del docente en cumplir sus funciones y asistencia, al igual que su interés por las necesidades y dificultades de la institución (Quispe, 2014); posiblemente es ocasionada por las presiones educativas tanto en el cumplimiento de funciones, su administración y tiempo de ejecución (El-Sahili, 2010), para la eficacia y buen desempeño laboral. Probablemente, el deseo del Estado para lograr estos objetivos, no considera la realidad de cada distrito y la necesidad de cumplir otras funciones para lograr el aprendizaje del estudiante, funciones como el escuchar, comprender, analizar quejas y demandas, y brindar solución a los problemas de los estudiantes (El-Sahili, 2010). Asimismo, el liderazgo directivo, clima laboral, motivación, comunicación, trabajo colegiado, estructura educativa y las tecnologías de aprendizaje (Gracia y Barraza, 2014) facilitan el cumplimiento de responsabilidades, al igual que podría ocasionar su

irresponsabilidad (Barraza y Madrigal, 2014). Otra realidad de la docencia en zonas rurales es que los docentes tienen a su cargo y desenvolvimiento, más de dos cursos educativos (MINEDU, 2017), dificultando el cumplimiento eficaz de todos los cursos a cargo. Por otro lado, los resultados encontrados, concuerdan con la investigación nacional de Romero M. (2015); por el contrario, investigaciones nacionales de Villalon (2015) y Solari (2015) no concuerdan con los resultados de la investigación, porque refieren que la responsabilidad puede ser moldeada mediante castigos laborales como el descuento, produciendo inmediatamente la eliminación de conductas referidas a la puntualidad. Además, la característica de estar pendiente de las necesidades y problemas de la institución, lo relacionan como función de los directivos, no de los docentes. Pero, investigaciones como Kyriacou (2003), Luceño (2005) y, Gutiérrez, Morán, y Sanz (2005), encontraron que el estrés produce sintomatología depresiva, referida a la fatigabilidad e indiferencia a los acontecimientos negativos externos durante la fase depresiva, que afirmaría la relación entre el estrés y la responsabilidad de funciones laborales.

El análisis de resultados acepta la quinta hipótesis específica de investigación, que establece que el nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión Relaciones interpersonales, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba de la provincia de Tarma, durante el año 2017. Además, se encontró niveles de Relaciones interpersonales medio; los niveles concuerdan con investigaciones nacionales de Villalon (2015) y Romero M. (2015). El resultado de relación, partiendo por entender que las Relaciones interpersonales, son atributos del docente para entender y preocuparse por el desarrollo académico del estudiante y sus opiniones y diferencias (Quispe, 2014); posiblemente es ocasionada por las diversas reacciones emocionales del estrés, por ejemplo tristeza que ocasionaría el distanciamiento (Kyriacou, 2003), la ansiedad que produciría la indecisión frente a la solución de problemas (Montenegro, 2007), o la cólera que ocasionaría el distanciamiento y disminución de la comunicación entre docente y estudiante (Crespo y Labrador, 2001). Asimismo, probablemente todas las emociones mencionadas es producto de la interacción con el mismo docente, y el estudiante mediante conductas negativas como indisciplina (Salanova, Grau, y Martínez, 2003) o del contexto. Por otro lado, los resultados encontrados, concuerdan con investigaciones nacionales de Romero M. (2015), Solari (2015) y Balcázar (2014) donde señalan que las relaciones interpersonales son atributos particulares de cada docente y su desarrollo dependerá del nivel de estrés. Asimismo, al analizar una determinada situación y conseguir de ello la interpretación de aludir una

consecuencia (descuento o despido) o cubrir una necesidad (remuneración, permanencia), el docente necesita del proceso de valoración cognitiva para tomar la decisión. Si bien es cierto, la valoración es individual, el análisis necesita verificar los recursos ausentes y de afrontamiento frente al “estresor”, asumiendo conductas de seguimiento y preocupación por el desarrollo académico del estudiante.

El análisis de resultados acepta la sexta hipótesis específica de investigación, que establece que el desempeño laboral se relaciona con la dimensión Superiores y Recursos, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017. Además, el nivel predominante en la dimensión Superiores y Recursos es medio. El resultado de relación, posiblemente radica en que los docentes presentan dificultades en los recursos didácticos (Salanova, Grau, y Martínez, 2003) relacionados en la carencia o desactualización del material para desarrollar las sesiones de aprendizaje, puesto que es considerado como un recurso importante para el proceso de enseñanza, si bien es cierto el Estado está invirtiendo en materiales de enseñanza, en ocasiones solamente está dirigidos para el estudiante, motivo que no es reprochable pero sí intrigante para el desarrollo e incremento del desempeño del docente. Asimismo, los docentes perciben presiones de parte de entidades supervisoras como la UGEL (Gutiérrez, Morán, y Sanz, 2005), que es un apoyo para fiscalizar la función docente, pero los criterios de evaluación son fuera de contexto, cuestión que el docente lo percibe como factor de riesgo más que un beneficio para su emprendimiento autogenerado y reflexivo. De modo similar, el liderazgo directivo (Gracia y Barraza, 2014, y Barraza y Madrigal, 2014) contribuye para que el docente pueda desenvolverse adecuadamente sin sentir temor a equivocarse, puesto que el director de su institución podrá facilitarle y asesorarle en temas de gestión, pero si existe un distanciamiento entre ellos, no se podrá realizar y desencadenará problemas en las funciones laborales; además, la confianza que genera el director, la consideración en propuestas e ideas de los docentes por parte de él, podrían generar un aumento de la confianza y su desempeño.

El análisis de resultados acepta la séptima hipótesis específica de investigación, que establece que el desempeño laboral se relaciona con la dimensión Organización y Equipo de Trabajo, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017. Además, el nivel predominante en la dimensión Organización y Equipo de Trabajo es medio. El resultado de relación, probablemente es porque las demandas tecnológicas para el uso en la enseñanza

y su adecuada práctica, todavía produce rechazo como estrategia educativa de parte de los docentes y, en ocasiones, son los docentes que necesitan asesoramiento o capacitaciones para el buen uso de las tecnologías. Además, el docente afrontará factores organizacionales como los horarios, jornadas, tiempo y ritmos laborales, (OMS y OIT, 2004) que exceden de las funciones y horas de trabajo sin gratificación alguna; el dar más del tiempo laboral es percibida como una obligación de parte del Estado e incluso por parte de los directivos, que por cuestión del tipo de contrato, ocasiona en el docente una resignación en cumplir las exigencias sin facultad de protestar, por miedo a la no renovación laboral. Asimismo, el buen clima laboral podría apaciguar los factores estresantes, pero también podría jugar en contra en caso que no exista (Gracia y Barraza, 2014 & Barraza y Madrigal, 2014).

Por último, la investigación realizada aporta a la reflexión sobre las implicancias que genera el estrés en el desempeño laboral, perjudicando proceso enseñanza-aprendizaje. Asimismo, contribuye a la comunidad científica datos estadísticos sobre los niveles del estrés y, desempeño laboral y sus dimensiones en el distrito de Acobamba de la provincia de Tarma, siendo la primera tesis que investiga ambas variables de manera censal; igualmente favorece en brindar un instrumento adaptado al contexto educativo que mide el estrés docente; de modo similar, favorece a otros investigadores en plantearse hipótesis a partir de resultados de la investigación. Además, aporta a la Universidad Católica Sedes Sapientiae (UCSS), incrementar el número de trabajos en su Repositorio Institucional Digital de la sección Tesis y trabajos de investigación. Igualmente, beneficia a los docentes en observar sus niveles de estrés y desempeño, que permitirá sensibilizarlos sobre las posibles causas que están ocasionándole estrés, para tratar de solucionar sus problemas emocionales. Por último, brinda a los directivos de la UGEL – Tarma, datos estadísticos para justificar la aplicación de estrategias y/o políticas preventivas de salud docente, para poder investigar más problemáticas relacionados al docente en temas de salud y su repercusión en el proceso de enseñanza y aprendizaje, calidad de vida, desempeño laboral, entre otros, a nivel distrital y provincial..

5.2. Conclusiones

(1) Existe relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño laboral en docentes de la población estudiada. Asimismo, los resultados concuerdan con la mayoría de investigaciones seleccionadas como referencia, contribuyendo a enfatizar dicha relación en otras investigaciones.

(2) El nivel de estrés laboral y desempeño laboral en docentes de sexo masculino, estado civil casado, de gestión pública y nivel educativo primario es mayor que el de sexo femenino, estado civil soltero, divorciado y viudo, de gestión privada y nivel educativo secundario. El crecimiento de número de estudiantes en I.E. públicas, las exigencias de cuidado y supervisión de los padres de hijos que estudian en el nivel primario, al igual que las funciones familiares e idiosincrasia de la población investigada, posiblemente fueron factores de riesgo que hicieron que exista dicha diferencia entre los niveles de estrés y desempeño laboral encontrados. Además, encontrar que el sexo masculino presente mayor nivel de estrés en comparación del sexo femenino, produce una reflexión crítica sobre la teoría emergente sobre neurociencia en relación al cerebro masculino y femenino.

(3) El nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión Capacidad pedagógica. Asimismo, la sobrecarga de trámites, desarrollo de sesiones de aprendizaje por día, mensualmente y anualmente, desarrollar los PAT, PEI y demás actividades propias de la actividad docente, posiblemente influyen en que exista poca iniciativa y creatividad en seleccionar, organizar y buscar estrategias metodológicas para la enseñanza.

(4) El nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión Emocionalidad. Asimismo, perciben su profesión como único recurso de solvencia económica y que además, injusta en comparación de otras profesiones, ocasionando una falta de motivación para ejercer adecuadamente su vocación de servicio. Esta realidad, repercute y podría influir en aumentar más los niveles de estrés y ocasionar absentismo laboral en la población.

(5) El nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales. Asimismo, los docentes perciben dificultades de traslado de sus hogares a las I.E., mala infraestructura, sobrecarga de funciones no encomendadas en sus contratos, que desfavorecen en su adecuado cumplimiento de responsabilidades en desarrollar sus sesiones de aprendizaje e implementar estrategias metodológicas.

(6) El nivel de estrés laboral se relaciona con la dimensión Relaciones interpersonales. Además, existe una preocupación y comprensión de parte de los docentes frente a los problemas de los estudiantes, que es percibida como una

sobrecarga emocional, asimismo tienden a tener pocas expectativas respecto al desarrollo de sus estudiantes por la idiosincrasia de los anexos (comunidades campesinas) y falta de apoyo de parte de los padres de familia en mejorar el rendimiento académico de sus hijos.

(7) El desempeño laboral se relaciona con la dimensión Superiores y Recursos. Asimismo, es sabido que las habilidades directivas producirán en los trabajadores mayor confianza en su desenvolvimiento laboral, pero los docentes de la población perciben un trato del director hacia ellos de manera vertical, produciendo una falta de identidad con la institución educativa, disminución de su desempeño y niveles de estrés medios.

(8) El desempeño laboral se relaciona con la dimensión Organización y Equipo de Trabajo. Asimismo, los docentes buscan tener una participación activa dentro de sus I.E., además de coincidir con los objetivos institucionales de mejorar y apoyar la enseñanza y aprendizaje del estudiante, pero no existe un apoyo institucional enfocado a mejorar las competencias personales y laborales de los docentes, ocasionando una disminución de sus desempeños.

5.3. Recomendaciones

(1) A la Universidad Católica Sedes Sapientiae, fomentar una cultura investigativa desde los primeros ciclos de estudio, para aumentar el conocimiento en la realización de investigaciones y reducir el tiempo de adquisición de la Carta de Aceptación, Registro del proyecto y Sustentación de tesis a final de ciclo.

(2) A los directivos de la UGEL – Tarma, en instaurar lineamientos de prevención en problemas psicológicos, tal es el caso del estrés, realizando evaluaciones al inicio, intermedio y final de año para obtener seguimiento y poder realizar las acciones necesarias de intervención en caso que el docente presente niveles de estrés perjudiciales, conjuntamente con los servicios de psicología de cada centro de salud y el Hospital Felix Mayorca Soto.

(3) A los docentes, acudir al psicólogo del centro de salud más cercano para adquirir habilidades de afrontamiento frente a situaciones estresantes, con el fin de prevenir y disminuir los niveles de estrés.

(4) Por último, a las autoridades Municipales, en aumentar el número de capacitaciones en docentes e incluir dentro de las exposiciones, cursos de prevención del estrés y otras manifestaciones de salud, conjuntamente con el Programa de Promoción de la Salud y del Servicio de Psicología del Centro de Salud - Acobamba. Además, transmitir espacios radiales con temas de prevención del estrés, para el personal que trabaja en las instituciones educativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Atalaya, M. (2001). El Estrés Laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data*, 4(2), 25-36. Recuperado el 12 de Abril de 2017, de <https://goo.gl/66k5e8>
- Ayuso, J. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)*, 39(3), 1-15.
- Balcázar, J. (2014). INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO ACADEMICO DEL DOCENTE DE EDUCACION SECUNDARIA. *Logos*, 2(1), 1-11. Recuperado el 09 de Julio de 2017, de <https://goo.gl/QinJBP>
- Barraza, A., & Madrigal, G. (2014). Fuentes organizacionales de estrñes en docentes de educación primaria y su relación con el número de alumnos que se atiende. *Avances en Supervisión Educativa*(22), 1-29. Recuperado el 5 de Abril de 2017, de <https://goo.gl/bPD48u>
- Barrera, I., & Myers, R. (2011). *Estándares y evaluación docente en Mexico: el estado del debate*. Mexico: PREAL.
- Basantes, A. (2016). *El estrés y el desempeño laboral en los docentes de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua*. Tesis de titulación, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado el 5 de Abril de 2017, de <https://goo.gl/UzayJf>
- Bonilla, S. (2016). *El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa "Victoria Vásconez Cuvi - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga*. Tesis de titulación, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado el 5 de Abril de 2017, de <https://goo.gl/V3vwkn>
- Buceta, J., & Bueno, A. (2001). Estrés, rendimiento y salud. En J. Buceta, A. Bueno, & B. Mas, *Intervención psicológica y salud: Control del estrés y conductas de riesgo* (págs. 19-56). Madrid: Dykinson.
- Calfuquir, M., & San Juan, M. (2004). *Análisis de las estrategias de comunicación organizacional presentes en empresas de servicios básicos, utilizando el modelo operativo de comunicación de costa. El caso de Aguasdécima S.A*. Tesis de licenciatura, Universidad Austral de Chile, Valdivia, Chile. Recuperado el 02 de Mayo de 2017, de <https://goo.gl/UXvzw3>
- Castro, P. (2008). *El estrés docente en los profesores de escuela pública*. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado el 5 de Abril de 2017, de <https://goo.gl/sRvpm1>
- Crespo, M., & Labrador, F. (2001). Evaluación y tratamiento del estrés. En J. Buceta, & A. Bueno, *Intervención psicológica y salud: Control del estrés y conductas de riesgo* (págs. 57-105). Madrid: Dykinson.
- Dávila, J., & Díaz, M. (2015). *Factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica en una institución educativa nacional de Chiclayo, 2015*. Tesis para licenciatura, Universidad Privada Juan Mejía Baca, Chiclayo, Perú. Recuperado el 26 de Marzo de 2017, de <https://goo.gl/5NtzGm>

- Del Pozo, A. (2000). Repercusiones de la depresión en los docentes en el ámbito escolar. *Dialnet*, 11(1), 85-103. Recuperado el 09 de Enero de 2018, de <https://goo.gl/ExVi1y>
- Di Colloredo, C., Aparicio, D., & Moreno, J. (2007). Descripción de los estilos de afrontamiento en hombres y mujeres ante la situación de desplazamiento. *Redalyc*, 1(2), 125-156. Recuperado el 11 de Diciembre de 2017, de <https://goo.gl/JZT4RL>
- Díaz, F., & Díaz, J. (2007). Modelo para autoevaluar la práctica docente de los maestros de infantil y primaria. *Ensayos*(22), 155-201.
- El Sahili, L. (2010). *Psicología para el Docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial* (Primera ed.). Guadalajara, México: Universidad de Guanajuato. Recuperado el 15 de Abril de 2017, de <https://goo.gl/KekyL1>
- Estadística de la Calidad Educativa. (2016). *Escuelas*. Recuperado el 26 de Marzo de 2017, de <https://goo.gl/jBLGcR>
- Fiorenza, A., & Nardone, G. (2004). *La intervención estratégica en los contextos educativos* (Primera ed.). España: Herder.
- Floría, P. (2013). *Control del estrés laboral*. Madrid: FC Editorial.
- Gómez, A. (2000). El estrés del docente desde la perspectiva medico-laboral. En E. y. Conselleria de Cultura, *Prevención del estrés profesional docente* (págs. 66-87). Valencia: Generalitat Valenciana.
- Gracia, A., & Barraza, A. (2014). *Estresores organizacionales, estrategias de afrontamiento y apoyo social en docentes de educación primaria* (Primera ed.). Mexico: Instituto Universitario Anglo Español.
- Gutiérrez, P., Morán, S., & Sanz, I. (2005). Estrés Docente: Elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa (RELIEVE)*, 11(1), 47-61.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado el 30 de Abril de 2017, de <https://goo.gl/AD5Etw>
- Huamanchumo, L. (2016). *Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo*. Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado el 5 de Abril de 2017, de <https://goo.gl/vB5eKz>
- Juárez, A. (2012). *DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA POLICIAL DE LA REGIÓN CALLAO*. Tesis de maestría, Universidad San Ignacio De Loyola, Lima. Recuperado el 09 de Junio de 2017, de <https://goo.gl/MYvwmW>
- Kyriacou, C. (2003). *Antiestrés para profesores*. Barcelona: Octaedro.
- La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2014). *Informe de seguimiento de la EPT en el Mundo. Enseñanza y aprendizaje. Lograr la calidad para todos* (Primera ed.). Francia: UNESCO.

- Labrador, F., & Bernaldo, M. (2007). Evaluación del estrés laboral y burnout en los servicios de urgencia extrahospitalaria. *International Journal of Clinical and health psychology*, 7(2), 323-335. Recuperado el 12 de Abril de 2017, de <https://goo.gl/xqhPST>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Editorial Martínez Roca. Recuperado el 11 de Abril de 2017, de <https://goo.gl/2epXz1>
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales* (Vol. 3). Francia: Organización Mundial de la Salud. Recuperado el 05 de Mayo de 2017, de <https://goo.gl/Q1QKPs>
- Luceño, L. (2005). *Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. Construcción y validación del Cuestionario Multidimensional DECORE*. Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid, Madrid. Recuperado el 10 de Enero de 2018, de <https://goo.gl/7Xx25v>
- Martínez, G., & Guevara, A. (2015). La evaluación del desempeño. *Ra Ximhai*, 11(4), 113-124. Recuperado el 09 de Julio de 2017, de <https://goo.gl/eMkgr8>
- Martínez, H. (2015). COMUNICACIÓN, DESEMPEÑO LABORAL Y DISCAPACIDAD AUDITIVA. *Revista Científica Ciencias Humanas*(32), 23-43. Recuperado el 09 de Julio de 2017, de <https://goo.gl/BZVmMd>
- Marulanda, I. (2007). *Estrés laboral enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida* (Primera ed.). Bogotá: Uniandes.
- Mateo, J. (2000). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona: ICE de la Universitat de Barcelona - Horsori.
- Medina, M. (2015). *Estudio comparativo del estrés y la relación de pareja de los docentes del Instituto Particular Mixto León Becerra y El Liceo Fiscal Eugenia Mera de la ciudad de Ambato*. Informe de Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado el 5 de Abril de 2017, de <https://goo.gl/bu9jG3>
- Miguel, J., & Cano, A. (2005). Estrés y trabajo. En A. Tirado, *Estrés y trabajo: Cómo hacerlos compatibles* (págs. 11-28). Sevilla: Instituto Andaluz de Administración Pública. Recuperado el 11 de Abril de 2017, de <https://goo.gl/EDZbmF>
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación. (2014). *Evaluación al servicio del aprendizaje y del desarrollo* (Segunda ed.). El Salvador: UNICEF.
- Ministerio de Educación. (2016). *Evaluación docente*. Recuperado el 11 de Enero de 2018, de Evaluación del Desempeño Docente: <https://goo.gl/T8gjQ5>
- Ministerio de Educación. (2017). *Docencia*. Recuperado el 23 de Noviembre de 2017, de Salud docente: <https://goo.gl/m7S7FW>
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos* (Segunda ed.). Colombia: MAGISTERIO. Recuperado el 11 de Enero de 2018, de <https://goo.gl/UYM4CX>

- Montero, G. (2010). *Nivel del estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. Investigación docente, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle., Lima, Perú. Recuperado el 19 de Marzo de 2017, de <https://goo.gl/5MBEJd>
- Montoro, M. (2016). *Relación del comportamiento organizacional con la aparición de estrés laboral en la Institución Educativa María Inmaculada - 2016*. Tesis de maestría, Universidad de Piura, Piura. Recuperado el 5 de Abril de 2017, de <https://goo.gl/bRrcdk>
- Muraca, F. (2016). El estrés laboral del docente de educación primaria, las estrategias de afrontamiento y su relación con la inteligencia emocional y locus de control. En I. Sáenz, & S. Gabini, *ESCRITOS PSI* (Primera ed., págs. 79-104). Buenos Aires, Argentina: Editorial Teseo. Recuperado el 5 de Abril de 2017, de <https://goo.gl/5XBtvA>
- Murillo, J. (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Un estudio comparado entre 50 países de américa y europa*. Chile: UNESCO.
- Navarro, R. (2010). El estrés en los docentes. *Revista digital para profesionales de la enseñanza*, 7(64), 1-10. Recuperado el 15 de Abril de 2017, de <https://goo.gl/34BXGa>
- Nieto, L., Mejía, J., Rojas, G., Artunduaga, L., Villegas, P., Escobar, J., . . . Fernández, H. (2003). *Manual de la evaluación de desempeño*. Colombia: Ministerio de Educación.
- Nieves, F. (2016). DESEMPEÑO DOCENTE Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL LICEO "AGUSTÍN CODAZZI" DE MARACAY, ESTADO ARAGUA. *Paradigma*, 18(2), 1-21. Recuperado el 09 de Julio de 2017, de <https://goo.gl/FUKTrm>
- Novoa, S. (2016). *Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico*. Tesis de maestría, Universidad de Piura, Piura, Perú. Recuperado el 26 de Marzo de 2017, de <https://goo.gl/3KBL1w>
- Ocaña, Y. (2015). *Autoestima y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Comas, en el año 2014*. Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Comas - Lima. Recuperado el 09 de Julio de 2017, de <https://goo.gl/uKbnTb>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2013). *La prevención del estrés en el trabajo. Lista de puntos de comprobación* (Primera ed.). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Oramas, A., Rodríguez, E., & Rodríguez, L. (2007). Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México. *Salud de los Trabajadores*, 15(1). Recuperado el 18 de Marzo de 2017, de <https://goo.gl/ke5Fqg>
- Orosco, J., & Pomasunco, R. (2014). *Elaboración de proyecto e informe de investigación - Orientación cuantitativa* (Primera ed.). Huancayo: Corporación Gráfica Palomino'S E.I.R.L.

- Oscar, A., & Begoña, U. (2001). Rediseño de tareas, satisfacción laboral y rendimiento: un estudio en la industria de la automoción. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17(3), 327-340. Recuperado el 15 de Abril de 2017, de <https://goo.gl/6B8Uuy>
- Peiró, J. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Investigación Administrativa*(88), 31-40. Recuperado el 12 de Abril de 2017, de <https://goo.gl/23FxiN>
- Pineda, E., De Alvarado, E., & Hernández, F. (1994). *Metodología de la investigación - Manual para el desarrollo de personal de salud* (Segunda ed.). Washington: Organización Panamericana de la Salud. Recuperado el 02 de Mayo de 2017, de <https://goo.gl/MTWd3c>
- Quero, Y., Mendoza, F., & Torres, Y. (2014). COMUNICACIÓN EFECTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EDUCACIÓN BÁSICA. *Negotium*, 27, 22-35. Recuperado el 09 de Julio de 2017, de <https://goo.gl/NXrSoF>
- Redolfo, L. (2015). *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Ugel Jauja - departamento de Junín - 2015*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Recuperado el 09 de Julio de 2017, de <https://goo.gl/QYDZFj>
- Romero, A., & Schmitt, S. (2015). Estrés socio laboral y depresión en el personal docente del I.S.T.P. Carlos Salazar. *JANG*, 1(01), 133-149. Recuperado el 5 de Abril de 2017, de <https://goo.gl/tVgmtb>
- Romero, M. (2015). *Relación entre el desempeño docente y el desgaste laboral de los profesores de nivel secundario de la I.E. Pedro Ruiz Gallo - 2015*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Chorrillos - Lima. Recuperado el 09 de Julio de 2017, de <https://goo.gl/YojWV8>
- Salanova, M., Grau, R., & Martínez, I. (2003). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema*, 17(3), 390-395. Recuperado el 10 de Enero de 2018, de <https://goo.gl/LKkwk4>
- Salluca, L. (2010). *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado callao*. Tesis de maestría, Universidad San Ignacio De Loyola, Lima, Perú. Recuperado el 20 de Mayo de 2017, de <https://goo.gl/aCC3Ep>
- Sanchez, F. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*. Tesis de licenciatura, Universidad Abierta Interamericana, Buenos Aires, Argentina. Recuperado el 5 de Abril de 2017, de <https://goo.gl/gz2C7R>
- Sandín, B. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *Revista internacional de psicología clínica y de la salud*, 11(1), 141-157. Recuperado el 11 de Abril de 2017, de <https://goo.gl/u9Rh5Y>
- Sistema nacional de evaluación. (2016). *Desempeño docente*. Recuperado el 11 de Enero de 2018, de Evaluación al desempeño docente: <https://goo.gl/btyK4W>

- Sistema Nacional de Trabajadores de la Educación. (2010). *Estándares de Desempeño Docente en el aula para la Educación Básica en México* (Primera ed.). Mexico: Secretaría de Educación Pública.
- Solari, C. (2015). *El estrés y el desempeño docente en la I.E. Emilio Soyer Cavero - 2015*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Chorrillos - Lima. Recuperado el 09 de Julio de 2017, de <https://goo.gl/cayMeE>
- Torres, M., & Lajo, R. (2014). Variables psicológicas implicadas en el desempeño laboral docente. *Revista de Investigación en Psicología*, 11(2), 121-138. Recuperado el 09 de Julio de 2017, de <https://goo.gl/jy7tYR>
- Travers, C., & Cooper, C. (1997). *El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente*. (Primera ed.). Paidós.
- Villalon, M. (2015). *Desempeño docente y desgaste laboral del profesorado del nivel secundario de la I.E. Emilio Soyer Cavero - 2015*. Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Chorrillos - Lima. Recuperado el 09 de Julio de 2017, de <https://goo.gl/rUohQi>

ANEXOS
Anexo 01: Escala de Estrés Laboral Docente

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que se relacionan con el estrés laboral en el docente. Le agradecería que responda las preguntas marcando un aspa (X) según su punto de vista y experiencias de su quehacer profesional. Cabe resaltar, que no existen respuestas buenas ni malas
La escala consta de 25 preguntas y trate de no omitir algunas preguntas.
PUEDA COMENZAR.

ÍTEMS	Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
1. Me estresa no comprender la misión y la visión de la Institución Educativa.							
2. Me estresa presentar informes a cada rato a los directivos de la Institución Educativa.							
3. Me estresa cuando no estoy en condiciones óptimas para realizar mis actividades académicas.							
4. Me estresa tener recursos limitados para mi labor pedagógica.							
5. Me estresa cuando el director de la Institución Educativa no dé la cara por mí ante los directivos de la UGEL.							
6. Me estresa cuando el director de la Institución Educativa no toma en consideración mis aportes.							
7. Me estresa cuando integro equipo de trabajo donde prima intereses particulares sobre los institucionales.							
8. Me estresa cuando los aportes de mi equipo no es considerado en la toma de decisiones.							

9. Me estresa trabajar sin tener en consideración las metas claras de la Institución Educativa.							
10.Me estresa cuando las políticas institucionales impiden mi buen desempeño.							
11.Me estresa cuando los colegas del área no están en condiciones para desarrollar nuestra labor pedagógica de manera óptima.							
12.Me estresa cuando el director no se preocupa por mi bienestar.							
13.Me causa estrés el no tener conocimiento del manejo de las TICs me estresa.							
14.Me estresa no tener un espacio privado y adecuado dentro de la Institución.							
15.Me estresa manejar mucho papeleo dentro de la Institución.							
16.Me estresa cuando el director no tiene confianza en la labor que desempeño.							
17.Me estresa cuando no hay organización adecuada en las Institución.							
18.Me estresa, si no hay espíritu de cuerpo, entre mis colegas, para realizar algún reclamo.							
19.Me estresa cuando la Institución Educativa carece de dirección y de objetivos.							
20.Me estresa cuando me presionan demasiado en la labor que realizo.							
21.Me estresa trabajar con colegas de otras áreas.							
22.Me estresa cuando colegas del área no me brindan su apoyo cuando los necesito.							
23.Me causa estrés cuando veo que no respetan a los directivos, colegas y a mi persona.							
24.Me causa estrés, el no contar con herramientas tecnológicas adecuadas para mi área.							

Anexo 02: Cuestionario de Desempeño Laboral

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que se relacionan con el desempeño laboral en el docente. Le agradecería que responda las preguntas marcando un aspa (X) según su punto de vista y experiencias de su quehacer profesional. Cabe resaltar, que no existen respuestas buenas ni malas. La escala consta de 24 preguntas y trate de no omitir algunas preguntas. PUEDE COMENZAR.

ÍTEMS	Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy alta
1. Usted demuestra que domina la temática en su curso					
2. Usted trata que sus clases sean interesantes					
3. Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones.					
4. Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el 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 distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención					
7. Todo lo aprendido lo aplica con sus estudiantes.					
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 los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración					
11. Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase					
12. Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente					
13. Realiza proyectos de investigación					
14. Cumple con el horario de clase establecido					
15. Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución					

ÍTEMS	Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy alta
16. Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es 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					
18. Planifica sus sesiones de clase secuencialmente					
19. Demuestra respeto por las ideas de sus estudiantes					
20. Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés					
21. Propicia un ambiente adecuado					
22. Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes					
23. Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo					
24. Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad					

Anexo 03: Adaptación de la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS

1. Validez del instrumento

1.1. Validez de ítem total

El procedimiento de validez del instrumento de estrés laboral se realizó con la prueba ítem total, lo cual se obtuvo los siguientes resultados representados en el siguiente cuadro:

Resultados de la validación mediante ítem total

Ítem	r de Pearson	Condición
1	0.949	Excelente validez
2	0.887	Excelente validez
3	0.901	Excelente validez
4	0.946	Excelente validez
5	0.941	Excelente validez
6	0.949	Excelente validez
7	0.942	Excelente validez
8	0.949	Excelente validez
9	0.946	Excelente validez
10	0.938	Excelente validez
11	0.964	Excelente validez
12	0.934	Excelente validez
13	0.938	Excelente validez
14	0.972	Excelente validez
15	0.936	Excelente validez
16	0.904	Excelente validez
17	0.915	Excelente validez
18	0.947	Excelente validez
19	0.907	Excelente validez
20	0.927	Excelente validez
21	0.922	Excelente validez
22	0.912	Excelente validez
23	0.944	Excelente validez
24	0.948	Excelente validez
25	0.930	Excelente validez

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El cuadro muestra el total de ítems con sus respectivas condiciones, los cuales obtuvieron puntajes superiores a 0.72 considerándoles como excelente validez.

1.2. Validez con Juicio de Expertos

Para este tipo de validez, se ha requerido de profesionales con experiencia en creación de instrumentos, conocimientos en estadística y de la variable de estudio y por último, conocimientos en redacción. Para ello, los docentes que validaron el instrumento fueron:

(1) Jhon Richard Orosco Fabián, Doctor en Ciencias de la Educación, especialista en Investigación Educativa, Tecnologías de Información y Comunicación, y en Metodología de la Investigación Cualitativa. Es docente de pregrado y posgrado en la Universidad Nacional del Centro del Perú y docente de pregrado de la Universidad Católica Sedes Sapientiae – Programa Tarma.

(2) Jean Paul Moreno Palomino, Magister en Finanzas, y Gestión Educativa y didáctica. Es docente de pregrado de la Universidad Católica Sedes Sapientiae – Programa Tarma.

(3) Oscar Alfonso Baldeón Day, Psicólogo clínico del Servicio de Psicología del Hospital Felix Mayorca Soto – Tarma con más de 25 años de servicio en dicha institución.

(4) Erika Ivon Cruz Maldonado, Magister en Psicología Educativa. Psicoterapeuta en niños y adolescentes, y Psicóloga del Área de DEVIDA del Hospital Felix Mayorca Soto – Tarma.

Posteriormente, teniendo como referencia a los autores Orosco y Pomasunco (2014) para tal fin, se les hizo entrega de la matriz de consistencia, la matriz de operacionalización de las variables, la prueba pedagógica y la correspondiente ficha de validación (Anexo 4). El juicio de expertos determinó, sobre la base de los indicadores siguientes: claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia; así como también se determinó la debida correspondencia entre los indicadores señalados por los criterios, los objetivos e ítems y la calidad técnica de representatividad y del lenguaje.

Al respecto los expertos consideraron la existencia de una estrecha relación entre los criterios, objetivos del estudio y las preguntas elaboradas. A continuación, se muestra los resultados obtenidos.

Resultados de los validadores

Observador // Dimensión	01	02	03	04
1	19	20	19	17
2	19	20	19	17
3	18	20	19	17
4	19	20	19	17
5	19	20	19	17
6	20	20	19	17
7	20	20	19	17
8	19	20	19	17
9	20	20	19	17
10	20	20	19	17
TOTAL	193	200	190	170
%	96.5	100	95	85

Fuente: Elaboración propia

El coeficiente de validez global del instrumento se obtuvo a través de la media geométrica de los coeficientes parciales.

$$C_g = \sqrt[4]{C_1 C_2 C_3 C_4}$$

$$C_g = \sqrt[4]{(0.97)(1.00)(0.95)(0.85)}$$

$$C_g = \sqrt[4]{0.78}$$

$$C_g = 0.94$$

Criterios para validez

Rango	Criterio
0.53 a menos	Validez nula
0.54 a 0.59	Validez baja
0.60 a 0.65	Válida
0.66 a 0.71	Muy válida
0.72 a 0.99	Excelente validez
1.0	Validez perfecta

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Para que el instrumento sea válido se requiere un acuerdo adecuado entre los expertos en la cual se obtuvo 0.94 y teniendo en consideración la tabla para la interpretación, se infiere que el instrumento presenta una excelente validez.

2. Confiabilidad del instrumento

Teniendo como referencia a los autores Orosco y Pomasunco (2014, p. 82) el criterio de confiabilidad del instrumento, se determinó en la presente investigación por el coeficiente de Alfa de Cronbach, que requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce que oscilan entre uno y cero. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, es decir, preguntas que tenga más de dos respuestas o alternativas. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión; la escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Criterios para confiabilidad

Criterio de confiabilidad	Escala
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.50 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.90 a 1

Fuente: Elaboración propia

El instrumento se utilizó en una muestra piloto conformada por 30 docentes que laboran en instituciones educativas ajenas a la población de la investigación.

Matriz de ítems con datos obtenidos de la evaluación del grupo piloto

SUJETO																											
/ ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	TOTAL	
1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	3	1	2	3	1	2	1	2	2	3	43	
2	5	3	3	4	6	5	5	5	6	5	6	4	6	4	6	5	4	6	4	5	5	6	5	6	5	124	
3	2	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	3	2	3	1	3	3	2	3	63	
4	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	1	3	1	1	1	37	
5	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	36	
6	7	6	5	6	7	7	5	7	5	5	7	7	6	7	6	5	6	5	7	6	7	6	5	7	6	153	
7	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	36	
8	6	5	4	5	4	5	6	4	5	4	4	6	4	4	4	6	4	5	4	6	5	4	6	5	5	120	
9	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	37	
10	2	3	3	1	2	2	2	1	2	1	3	1	1	2	1	2	3	1	2	2	3	1	2	1	2	46	
11	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	59	
12	5	4	5	4	3	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	3	4	5	4	3	4	5	104	
13	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	3	41
14	7	6	5	5	6	7	5	6	6	7	6	6	5	6	5	6	7	5	6	6	5	7	6	5	7	148	

15	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	39
16	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	88
17	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	38
18	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	62
19	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	1	3	1	1	1	37
20	6	7	7	7	5	6	7	6	7	6	6	5	7	6	7	7	6	7	6	7	5	6	7	6	6	158
21	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	36
22	5	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5	3	100
23	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	36
24	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	3	1	2	3	1	2	1	2	2	3	43
25	3	1	2	3	4	2	4	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	2	4	3	4	78
26	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	1	3	1	1	1	37
27	5	5	5	5	6	6	7	5	6	5	7	7	5	6	7	5	7	5	7	7	6	7	6	6	6	149
28	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	36
29	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	6	4	5	4	5	5	5	4	3	105
30	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	36

Fuente: Elaboración propia

Aplicando la fórmula o desarrollando con el programa SPSS tenemos el siguiente resultado:

Resultado de confiabilidad

Alpha de Cronbach	Nº de elementos
0.994	25

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El coeficiente Alpha obtenido es de 0.994; lo cual permite decir que la prueba pedagógica de 25 ítems tiene una alta confiabilidad.

Error estándar de medición

$$E = \pm (S \sqrt{1 - A^2})$$

$$E = \pm (42.51 * 0.109)$$

$$E = \pm 4.65$$

$$E = \pm 5$$

Interpretación:

Por lo tanto la nota verdadera de cada docente está dentro de los límites de puntuación real considerando ± 5 puntos la nota observada.

Anexo 04: Ficha de validación

I. DATOS GENERALES DEL INSTRUMENTO

- 1.1. Título de la Investigación:
- 1.2. Nombre del instrumento:
- 1.3. Responsable del instrumento:

II. DATOS DEL EXPERTO

- 2.1. Nombres y apellidos:
- 2.2. Título profesional:.....
- 2.3. Grado académico:
- 2.4. Dirección:Teléfono móvil:

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Dimensiones	Indicadores	Muy malo 0-4	Malo 5-8	Regular 9-12	Bueno 13-16	Muy bueno 17-20
1. CLARIDAD	Formulado con lenguaje apropiado					
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					
4. ORGANIZACIÓN	Tiene organización lógica.					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para el recojo de datos del estudio.					
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos					
8. COHERENCIA	Presenta coherencia entre las dimensiones, indicadores y preguntas.					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a lo que se desea estudiar.					
10. PERTINENCIA	Adecuado para la estudio.					

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
----------	------	---------	-------	-----------

OBSERVACIONES:

.....

Anexo 05: Instituciones Educativas

PRIMARIA	SECUNDARIA
<ul style="list-style-type: none">• I.E. N° 30787• I.E. N° 30795• I.E. N° 30933 “Adolfo Vienrich”• I.E. N° 30722 “Nuestra Señora de Fátima”• I.E. N° 30723 “Exaltación de la Santa Cruz”• I.E. N° 30724 “Niño Jesús”• I.E. N° 30725• I.E. N° 30727• I.E. “San Antonio”• I.E. N° 30790• I.E. N° 30791 “José María Arguedas”• I.E. N° 30794 “Señor De Muruhuay”• I.E. N° 31383• I.E. N° 31927• I.E. N° 31928• I.E. N° 30792• I.E. N° 30793• I.E. N° 31320• I.E. N° 31155• I.E. N° “Excelencia School”	<ul style="list-style-type: none">• I.E. “San Miguel”• I.E. “Manuel A. Odria”• I.E. “Exaltación De La Santa Cruz”• I.E. “Lumbreras”• Cped - 30725• Cped - 30792

Anexo 06: Consentimiento Informado



COMITÉ DE ÉTICA CIENTÍFICA

ACREDITADO – UCSS
LIMA

Estimado docente.

Usted ha sido elegido a participar en la investigación titulada “**Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba – Tarma, 2017**”, asesorado por el Mg. Víctor Ricardo Chavez Medrano, docente de la Universidad Católica Sedes Sapientiae – Programa Tarma.

El objetivo de esta investigación es Identificar la existencia de relación entre el estrés laboral y desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba – Tarma.

Si usted acepta participar en este estudio, se le solicitará que responda dos instrumentos: el primero medirá el nivel de estrés laboral, y el segundo el desempeño laboral. Además, el tiempo de desarrollo de las pruebas es de 20 a 30 minutos, en sus respectivas instituciones educativas.

La participación en esta actividad es voluntaria y no involucra ningún daño o peligro para su salud física o mental. Usted puede negarse a participar en cualquier momento del estudio sin que deba dar razones para ello, ni recibir ningún tipo de sanción. Además, los datos obtenidos serán de carácter confidencial, su identidad no estará disponible para personas que no sea para el investigador y asesor. Asimismo, dichos resultados de la escala serán calificados, analizados y publicados en el Repertorio Institucional Digital de la sección Tesis y trabajos de investigación, de la Universidad Católica Sedes Sapientiae.

Si Usted no desea participar no implicará sanción. Usted tiene el derecho a negarse a responder a preguntas concretas, también puede optar por retirarse de este estudio en cualquier momento y la información que hemos recogido será descartada de la investigación y eliminada.

Cualquier pregunta que Usted desee hacer respecto del proceso de investigación podrá contactar al responsable de dicha investigación, Patricio Jeanpaul Torres Quinto, estudiante de la Universidad Católica Sedes Sapientiae – Programa Tarma, de la carrera de Psicología. Correo electrónico: torresquinto_14@hotmail.com

Anexo 07: Acta de Consentimiento Informado



COMITÉ DE ÉTICA CIENTÍFICA

ACREDITADO – UCSS
LIMA

He sido invitado a participar en la investigación titulada “**Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba – Tarma, 2017**”. He leído el documento, entiendo las declaraciones contenidas en él y la necesidad de hacer constar mi consentimiento, para lo cual lo firmo libre y voluntariamente, recibiendo en el acto copia de este documento ya firmado.

Asimismo, he leído la información proporcionada o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado. Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la investigación en cualquier momento sin que me afecte en ninguna manera mi cuidado médico.

Nombre del Participante : _____

Firma del Participante : _____

Institución Educativa donde labora : _____

Anexo 08: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN
<p>Pregunta General. ¿Qué, relación existe entre el nivel del estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017?</p> <p>Preguntas Específicas. ¿Cuál es el nivel de estrés laboral y desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017, según sexo, estado civil, tipo de gestión y nivel educativo?</p> <p>¿Existe, relación entre el nivel del estrés laboral y la dimensión Capacidad pedagógica en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017?</p>	<p>Objetivo General. Identificar los niveles de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.</p> <p>Objetivos Específicos. Comparar el nivel de estrés laboral y desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017, según sexo, estado civil, tipo de gestión y nivel educativo.</p> <p>Determinar la relación significativa entre el nivel del estrés laboral y la dimensión Capacidad pedagógica, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.</p>	<p>Hipótesis General. Hi: Existe relación significativa entre el nivel de estrés laboral y desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba. Tarma. 2017. Ho: No existe relación significativa entre el nivel de estrés laboral y desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba. Tarma. 2017.</p> <p>Hipótesis Específicas. Hi1: El nivel de estrés laboral y desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017, de sexo masculino, estado civil casado, de gestión pública y nivel educativo primario es diferente que el de sexo femenino, estado civil soltero, divorciado y viudo, de gestión privada y nivel educativo secundario. Ho: El nivel de estrés laboral y desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017, de sexo masculino, estado civil casado, de gestión pública y nivel educativo primario es igual que el de sexo femenino, estado civil soltero, divorciado y viudo, de gestión privada y nivel educativo secundario.</p>	<p align="center">Cuantitativa</p> <p align="center">TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Correlacional DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Transversal</p> <p align="center">POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>POBLACIÓN: La población está constituida por 144 docentes Educación Básica Regular del distrito de Acobamba. Tarma. 2017 TIPO DE MUESTRA: Muestreo censal TAMAÑO DE LA MUESTRA: La muestra está constituida por 144 docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017</p>

<p>¿Existe, relación entre el nivel del estrés laboral y la dimensión Emocionalidad, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017?</p>	<p>Determinar la relación entre el nivel del estrés laboral y la dimensión Emocionalidad, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.</p>	<p>Hi2: El nivel de estrés laboral se relaciona con Capacidad pedagógica, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017. Ho: El nivel de estrés laboral no se relaciona con Capacidades pedagógicas, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.</p>	
<p>¿Existe, relación entre el nivel del estrés laboral y la dimensión Responsabilidad en el desempeño de funciones laborales, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017?</p>	<p>Determinar la relación entre el nivel del estrés laboral y la dimensión Responsabilidad en el desempeño de funciones laborales, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.</p>	<p>Hi3: El nivel de estrés laboral se relaciona con Emocionalidad, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017. Ho: El nivel de estrés laboral no se relaciona con Emocionalidad, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.</p>	
<p>¿Existe, relación entre el nivel del estrés laboral y la dimensión Relaciones interpersonales, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba. Tarma. 2017?</p>	<p>Determinar la relación entre el nivel del estrés laboral y la dimensión Relaciones interpersonales, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.</p>	<p>Hi4: El nivel de estrés laboral se relaciona con Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017. Ho: El nivel de estrés laboral no se relaciona con Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.</p>	
<p>¿Existe, relación entre el desempeño laboral y la dimensión Superiores y Recursos, en docentes de</p>	<p>Determinar la relación entre el desempeño laboral y la dimensión Superiores y Recursos, en docentes de Educación Básica Regular</p>	<p>Hi5: El nivel de estrés laboral se relaciona con Relaciones interpersonales, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017. Ho: El nivel de estrés laboral no se relaciona con Relaciones interpersonales, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.</p>	

<p>Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017?</p> <p>¿Existe, relación entre el desempeño laboral y la dimensión Organización y Equipo de Trabajo, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017?</p>	<p>del distrito de Acobamba-Tarma, 2017. Determinar la relación entre el desempeño laboral y la dimensión Organización y Equipo de Trabajo, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.</p>	<p>Hi6: El desempeño laboral se relaciona con la dimensión Superiores y Recursos, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017. H0: El desempeño laboral no se relaciona con la dimensión Superiores y Recursos, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.</p> <p>Hi7: El desempeño laboral se relaciona con la dimensión Organización y Equipo de Trabajo, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017. H0: El desempeño laboral no se relaciona con la dimensión Organización y Equipo de Trabajo, en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma, 2017.</p>	
--	--	---	--

VARIABLES

VARIABLE 1: Estrés laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Categoría General	Categoría por Dimensión
Superiores y Recursos	Misión y visión Administración Recursos pedagógicos Participación Presión laboral Respeto interdisciplinario Confianza laboral	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24.	Nunca Raras veces Ocasionalmente Algunas veces Frecuentemente Generalmente Siempre	Bajo: 25 – 115 Medio: 116 – 126 Alto: 127 – 157	Bajo: 11 – 50 Medio: 51 – 55 Alto: 56 – 77
Organización y Equipo de Trabajo	Participación Objetivos en común Competitividad Liderazgo Resolución de problemas Cohesión Apoyo laboral	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25.	Nunca Raras veces Ocasionalmente Algunas veces Frecuentemente Generalmente Siempre		Bajo: 14 – 65 Medio: 66 – 71 Alto: 72 – 98

VARIABLE 2: Desempeño laboral

Capacidades pedagógicas	Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte Selección, organización y tratamiento de los contenidos	1, 2, 3, 4, 5, 6	Muy Baja Baja Regular Alta Muy Alta		Bajo : 6 – 17 Medio : 18 – 20 Alto : 21 – 30
-------------------------	---	---------------------	---	--	--

Emocionalidad	Vocación pedagógica Autoestima Capacidad para actuar con justicia, y realismo Nivel de satisfacción con la labor que realiza	7, 8, 9, 10, 11, 12	Bajo : 24 – 70 Medio : 71 – 81 Alto : 82 – 120	Bajo : 6 – 17 Medio : 18 – 20 Alto : 21 – 30
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución	13, 14, 15, 16, 17, 18		Bajo : 6 – 17 Medio : 18 – 20 Alto : 21 – 30
Relaciones interpersonales	Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus estudiantes Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus estudiantes Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los estudiantes y respeto real por sus diferencias	19, 20, 21, 22, 23, 24		Bajo : 6 – 16 Medio : 17 – 19 Alto : 20 – 30

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Variable 1: Estrés laboral

Técnicas:

- (1) Prueba piloto para la adaptación de la validez y confiabilidad
- (2) Gestión, el cual consiste en realizar los procedimientos legales para la obtención del oficio de presentación y del permiso respectivo para la aplicación del instrumento.
- (3) Diálogo, donde se realizará los acuerdos con los directores respecto al día, hora, lugar y breve explicación de la finalidad y tiempo requerido para la aplicación de los instrumentos a los docentes.
- (4) Explicación, donde se procederá a la presentación del evaluador y luego, se brindará información a los docentes previa evaluación, donde se hará énfasis a los aspectos éticos.
- (5) Aplicación, lo cual se procederá a la respectiva entrega e inicio del relleno de los instrumentos.

- (6) Finalización, referido al momento de recoger sus respectivas evaluaciones
- (7) Aplicación, lo cual se procederá a la respectiva entrega e inicio del relleno de los instrumentos.
- (8) Finalización, referido al momento de recoger sus respectivas evaluaciones.
- (9) Calificación, lo cual consiste en la calificación e interpretación de sus respectivos rangos

Instrumento: Escala de estrés laboral

Año: 2003

Adaptación: Patricio Jeanpaul Torres Quinto (2017) Universidad Católica Sedes Sapientiae

Ámbito de aplicación: Área Educativa

Variable 2: Desempeño laboral

Técnicas:

- (1) Prueba piloto para la adaptación de la validez y confiabilidad
- (2) Gestión, el cual consiste en realizar los procedimientos legales para la obtención del oficio de presentación y del permiso respectivo para la aplicación del instrumento.
- (3) Diálogo, donde se realizará los acuerdos con los directores respecto al día, hora, lugar y breve explicación de la finalidad y tiempo requerido para la aplicación de los instrumentos a los docentes.
- (4) Explicación, donde se procederá a la presentación del evaluador y luego, se brindará información a los docentes previa evaluación, donde se hará énfasis a los aspectos éticos.
- (5) Aplicación, lo cual se procederá a la respectiva entrega e inicio del relleno de los instrumentos.
- (6) Finalización, referido al momento de recoger sus respectivas evaluaciones.
- (7) Aplicación, lo cual se procederá a la respectiva entrega e inicio del relleno de los instrumentos.
- (8) Finalización, referido al momento de recoger sus respectivas evaluaciones.
- (9) Calificación, lo cual consiste en la calificación e interpretación de sus respectivos rangos

Instrumento: Cuestionario de desempeño laboral

Año: 2004

Adaptación: Salluca (2010) - Universidad San Ignacio De Loyola

Ámbito de aplicación: Área Educativa

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Análisis descriptivo

- (1) Organización de datos obtenidos
- (2) Representación de datos
- (3) Estadígrafos: Media, mediana, moda, desviación estándar, varianza y por último el coeficiente de correlación

Análisis inferencial

- (1) Formulación de hipótesis de investigación e hipótesis nulas
- (2) Establecimiento del nivel de significancia: $5\% = 0.05$ para Sociales y Ciencias de la Salud
- (3) Establecimiento del nivel de confianza de la correlación de variables: $95\% = 0.95$
- (4) Elección de los estadígrafos: Chi cuadrado
- (5) Lectura al p-valor: Es la cuantificación del error y la identificación del error Tipo I.
- (6) Toma de una Decisión estadística: Consiste en decidir con cuál de las dos hipótesis nos vamos a quedar.

PREPARACIÓN DE RESULTADOS PARA LA PRESENTACIÓN

Gráficos de barras, donde cada barra correspondería a sus categorías con sus respectivos porcentajes de los resultados. Esto ha permitido diferenciar con mucha facilidad el porcentaje de docentes con sus respectivos niveles de estrés y desempeño laboral, y además su correlación con cada dimensión.

Anexo 09: Ficha Sociodemográfica

Instrucciones:

A continuación, se muestra un conjunto de aspectos concernientes con ámbitos sociales, académicos y laborales. Marcar con un aspa la opción que corresponda a cada pregunta.

I. Características Sociales

1 Sexo:

1	Masculino
2	Femenino

2 Estado Civil:

1	Casado
2	Soltero
3	Divorciado
4	Viudo

II. Características de la Institución Educativa

1 Nombre de la Institución Educativa: _____

2 Localización (comunidad): _____

3 Tipo de Gestión

1	Privada
2	Publica

4 Nivel Educativo

1	Primario
2	Secundario

5 Forma de atención

1	Escolarizada
2	No escolarizada

6 Sexo de estudiantes

1	Masculino
2	Femenino
3	Mixto

III. Características Laborales

1 ¿Estás inscrito en la UGEL?:

1	Si
2	No

2 Estado Laboral:

1	Contratado
2	Nombrado

3 Situación Laboral:

1	Tiempo parcial
2	Tiempo completo

IV. Características Académicas

1 Grado de estudios

1	Bachiller
2	Licenciado(a)
3	Magister
4	Doctor(a)

2 Especialidad: _____