



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA**

TESIS

**ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 60192 9 DE OCTUBRE NIVEL
PRIMARIA, IQUITOS 2021-2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA**

PRESENTADO POR:

JANETH JARA DE LA CRUZ

ASESOR:

Lic. WALTER LUIS CHUCOS CALIXTO, Dr.

**IQUITOS, PERÚ
2023**

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N°322-CGT-FCEH-UNAP-2023

En Iquitos, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades a los 09 días del mes de noviembre de 2023 a horas 10.00. a.m., se dio inicio a la sustentación pública de la Tesis titulada: **ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 60192 9 DE OCTUBRE NIVEL PRIMARIA, IQUITOS 2021-2022, aprobado** con R.D. N°2019-2023-FCEH-UNAP del 25/10/23 presentado por la bachiller **JANETH JARA DE LA CRUZ** para optar el Título Profesional de **Licenciada en Educación Primaria** que otorga la Universidad de acuerdo a Ley y Estatuto.

El Jurado Calificador y dictaminador designado mediante R.D. N°461-2023-FCEH-UNAP, del 13/03/23, está integrado por:

Dra. JUDITH ALEJANDRINA SOPLIN RIOS	Presidente
Mgr. OLGA ISUIZA MOZOMBITE	Secretaria
Mgr. SEGUNDO ARTIDORO RODRIGUEZ QUIROZ	Vocal

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: *satisfactoriamente*

El Jurado después de las deliberaciones correspondientes, llegó a las siguientes conclusiones:
La Sustentación Pública y la Tesis ha sido *aprobada* con la calificación *Muy buena*.
Estando la bachiller apta para obtener el Título Profesional de **Licenciada en Educación Primaria**

Siendo las *11:40* se dio por terminado el acto *académico*

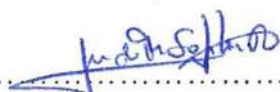

.....
Dra. JUDITH ALEJANDRINA SOPLIN RIOS
Presidente


.....
Mgr. OLGA ISUIZA MOZOMBITE
Secretaria

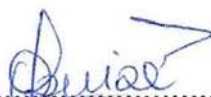

.....
Mgr. SEGUNDO ARTIDORO RODRIGUEZ QUIROZ
Vocal


.....
Dr. WALTER LUIS CHUCOS CALIXTO
Asesor

JURADOS Y ASESOR



.....
Lic. JUDITH ALEJANDRINA SOPLIN RIOS, Dra.
Presidente



.....
Lic. OLGA ISUIZA MOZOMBITE, Mgr.
Secretaria



.....
Lic. SEGUNDO ARTIDORO RODRIGUEZ QUIROZ, Mgr.
Vocal



.....
Lic. WALTER LUIS CHUCOS CALIXTO, Dr.
Asesor

RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS - JARA DE LA CRUZ JANETH (2da rev).pdf

RECuento DE PALABRAS

8477 Words

RECuento DE CARACTERES

43748 Characters

RECuento DE PÁGINAS

36 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.4MB

FECHA DE ENTREGA

Feb 6, 2023 9:44 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 6, 2023 9:45 AM GMT-5

● 14% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Resumen

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicado a mis padres Primitivo y Margarita, que con esfuerzo y sacrificio hicieron posible que concluya mis estudios superiores y por todo el apoyo emocional brindado durante mi carrera universitaria.

A mi hija Janny Jazmín por ser mi motor a seguir superándome cada día y por su amor y comprensión en todos estos años de carrera siendo aún pequeña, y que me enseñaron a ser un ejemplo de la perseverancia para conseguir un objetivo siempre con la bendición de Dios.

A mi esposo que son su paciencia y amor, supimos afrontar juntos todos los retos puestos en mi camino y por ser el soporte de mi familia en compañía de mi hija. Gracias amor, por el amor incondicional que siempre me has brindado.

A mis suegros, por tratarme como una hija y por todo el apoyo brindado en todos estos años de vida universitaria, gracias por hacerme sentir que en ustedes siempre podía confiar al tesoro más grande de mi vida, mi hija.

A mis hermanas y hermano por todo el apoyo moral brindado en todos estos años de carrera y que a su vez me han acompañado en mis sueños y metas. Gracias por sus oraciones y sus constantes consejos para ser de mí, una mejor persona.

A una persona muy especial que siempre me acompañó en los momentos más importantes de mi vida y que aprendimos a valorar el tiempo compartido y a su vez construir algo muy bonito que se llama AMISTAD. Gracias mi chola Yngrid.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento a la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana y a toda la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades Escuela Profesional de Educación Primaria.

A mis maestros quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias a cada uno de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

ÍNDICE

	Páginas
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADOS Y ASESOR	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	5
1.1. Antecedentes	5
1.2. Bases teóricas	8
1.3. Definición de términos básicos	19
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	21
2.1. Formulación de la hipótesis	21
2.2. Variables y su operacionalización.	21
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	24
3.1. Tipo y diseño	24
3.2. Diseño muestral	25
3.3. Procedimientos de recolección de datos	25
3.4. Procesamiento y análisis de los datos	26
3.5. Aspectos éticos	26

CAPÍTULO IV: RESULTADOS	27
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	33
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	36
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	37
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	38
ANEXOS	42
01: Matriz de consistencia	43
02: Instrumentos de recolección de datos	44
03: Informe de validez y confiabilidad	48

ÍNDICE DE TABLAS

	Páginas
Tabla 1 Relación del estrés laboral y el desempeño docente en la I.E N° 60192 «9 de octubre» nivel primaria Iquitos 2021-2022.	27
Tabla 2 Nivel de estrés laboral del docente en la I.E N° 60192 «9 de octubre» nivel primaria Iquitos 2021-2022.	28
Tabla 3 Nivel de desempeño del docente en la I.E N° 60192 “9 de octubre” nivel primaria. Iquitos 2021-2022.	29
Tabla 4 Relación entre el desempeño docente en la I.E.P.P. N° 60192 “9 de octubre”	30
Tabla 5 Prueba de bondad de ajuste de Shapiro-Wilk del estrés laboral y el desempeño docente en la I.E.P.M. N° 60192 “9 de octubre” 2022	31

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Páginas
Gráfico 1 Relación del estrés laboral y el desempeño docente en la I.E N° 60192 «9 de octubre» nivel primaria Iquitos 2021-2022.	27
Gráfico 2 Nivel de estrés laboral del docente en la institución educativa N° 60192 «9 de octubre» nivel primaria Iquitos 2021-2022.	29
Gráfico 3 Nivel de desempeño del docente en la institución educativa N° 60192 “9 de octubre” nivel primaria. Iquitos 2021-2022.	30

RESUMEN

Se realizó la investigación para responder la siguiente pregunta: ¿Cómo se relaciona el estrés laboral con el desempeño docente en la institución educativa N° 60192 9 de octubre nivel primaria Iquitos 2021-2022?, y para tal fin se formuló el objetivo general: Relacionar el estrés laboral y el desempeño docente en la institución educativa sujeta al estudio. Se tuvo como diseño de investigación al transversal, bivariado y de campo con tipo de investigación relacional. La población y muestra del estudio estuvo constituida por 26 docentes, y para la colecta de información se aplicaron cuestionarios mediante la técnica de la encuesta. Los instrumentos de recolección de datos han sido validados por expertos. Conclusión: El valor estadístico t de Student es = 25,311; con p-valor (significación bilateral) = 0,000, con un nivel de significancia del 5%, el cual certifica que el estrés laboral se encuentra relacionado con el desempeño docente, con lo que se comprueba la hipótesis de la investigación.

Palabras clave: Desempeño docente, estrés laboral, nivel primario.

ABSTRACT

The research was carried out to answer the following question: What is the relationship between work stress and teaching performance in the educational institution No. 60192 October 9, primary level Iquitos 2021-2022? and for this purpose the study has formulated as a general objective: Relate work stress and teaching performance in the educational institution subject to the study. The research design was cross-sectional, bivariate, and field with relational research type. The population and sample of the study consisted of 26 teachers, and for data collection questionnaires were applied using the survey technique. The data collection instruments have been validated by experts. Conclusion: The statistical value of Student's t is = 25.311; with p-value (bilateral significance) = 0.000, with a significance level of 5%, which certifies that job stress is related to teaching performance, thus confirming the research hypothesis.

Keywords: Work stress, teaching performance, primary level.

INTRODUCCIÓN

La educación a distancia ha constituido un desafío que se presentó en la pandemia, haciendo que surja la necesidad de manejar de buena manera las herramientas digitales para un mejor aprendizaje de los estudiantes. El manejo de las herramientas digitales ha permitido que el docente se ubique en la vanguardia de los nuevos avances tecnológicos, para mejorar la calidad educativa mediante un buen servicio educativo que permitan a los estudiantes lograr aprendizajes de significancia. Sin embargo, el uso excesivo de herramientas digitales puede causar estrés en los docentes. Es importante que los docentes se tomen el tiempo para cuidar su salud mental y física al establecer horarios claros para el trabajo y el descanso, hacer ejercicio regularmente y mantener una dieta saludable.

En nuestro sistema educativo las herramientas digitales constituyen una vital importancia ya que del buen uso de ellos depende el progreso profesional y la calidad de aprendizaje brindada a los estudiantes, como también el mejor servicio educativo por parte del docente. Sin embargo, la buena utilización de aquellas herramientas digitales por parte del docente es limitada porque en estos años se ha convertido en una nueva propuesta pedagógica por lo que los docentes en su mayoría carecen de habilidades y capacidades por falta de oportunidades de entrenamiento en el uso y buen manejo de estas herramientas digitales, entonces la obligación de manejar de manera adecuada estos avances tecnológicos en los procesos de enseñanza ha causado en ellos estrés por dominarlas y desempeñarse de la mejor forma. Según Ruiz, P. (2010), el estrés laboral docente es: “aquella experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto de su trabajo y que van acompañadas de cambios fisiológicos y bioquímicos”

La irrupción de la educación a distancia adoptado por el MINEDU, causó que se tengan que utilizar estas herramientas digitales desde el comienzo de la pandemia, el cual tomó por sorpresa a la mayoría de los docentes y estudiantes, motivando preocupaciones en todos los docentes,

estudiantes, directivos y administrativos. En la I.E N° 60192 «9 de Octubre» de nivel primaria ubicada en Iquitos, se ha presentado dificultades para desarrollar los procesos de formación en los docentes de nivel primaria, porque se tuvo que aprender a utilizar programas, aplicaciones y atender procesos formativos vía plataformas virtuales, lo cual ha generado una serie de situaciones problemáticas con el docente generándoles cansancio y malestar al no poder atender de la mejor manera a sus estudiantes, a ello se aúna el deficiente servicio de internet que cuenta la ciudad, de modo que le generó enfermedades como el estrés laboral.

El educador de la I.E N° 60192 «9 de Octubre», se ha sentido sometido a altas exigencias tecnológicas no previstas, por lo que también le genera cambios emocionales, al ser exigido obligatoriamente a hacer algo con el cual no estaba acostumbrado le hizo perder de algún modo su autonomía para realizar sus labores pedagógicas y más aún ha sentido la falta de liderazgo de parte de sus directivos por la situación social presentada, la poca comunicación y con ella deficientes relaciones interpersonales debido al aislamiento obligatorio, constituyendo en factores intralaborales que interfirieron en su desempeño docente y como todo ser humano tiene que atender su vida familiar y ha sufrido además los mismos embates como consecuencia de la pandemia, así estos aspectos personales, son condiciones extralaborales e individuales, que junto con los intralaborales contribuyeron a desarrollar un estado de estrés, y por consiguiente un efecto negativo sobre el estado de su salud.

Respecto al desempeño de los docentes en estos tiempos de pandemia Covid-19, en la I.E N° 60192 «9 de octubre» tuvieron momentos difíciles en su labor pedagógica, debido al cambio intempestivo dado de una educación presencial a cambiar a una educación virtual, porque son situaciones diferentes y en el cual el docente tuvo que usar recursos tecnológicos, a través de un trabajo sincrónico y asincrónico. En este estado de cosas las competencias digitales como parte de su perfil es fundamental, y la mayoría carece de ella por lo que necesitan fortalecerse en el manejo y uso de forma adecuada de los recursos tecnológicos digitales, estas situaciones

problemáticas han desarrollado en ellos cambios sustanciales en el comportamiento socioemocional que llega a tener, mostrando rasgos de ansiedad, de estrés, tristeza, preocupación, ira y de aspectos de criticidad de modo no constructivo por no poder adaptarse y enfrentar de modo positivo los retos que traen consigo la implementación de esta modalidad nueva de formación de procesos educacionales mediante la virtualidad. Siendo ello de vital importancia para el buen desempeño docente estar a la vanguardia de la tecnología como parte de su formación profesional y en consiguiente permitirá repotenciar las capacidades y actitudes con la finalidad de proporcionar una educación de calidad para los estudiantes.

El trabajo de investigación fue de suma importancia debido a que se conoce ahora el nivel de relación que existe entre el estrés y el desempeño docente del centro educativo lo que facilita delinear acciones en ellos y los directivos para mejorar situaciones laborales en caso de surgir alguna situación parecida a lo vivido con el covid 19, y así mejorar los servicios por parte del maestro y alcanzar la calidad del servicio educativo y brindar un mejor aprendizaje para los estudiantes. Permite además precisar el nivel de desempeño en las clases virtuales de modo que se puede establecer acciones para que la comunidad educativa cuente con docentes plenamente capacitados y actualizados con las nuevas herramientas tecnológicas para lograr un buen desempeño en el trabajo pedagógico y la mejora de la calidad educativa.

Por lo que esta investigación nos permite saber el nivel de estrés laboral del docente en su I.E, así como su desempeño en las clases virtuales. Por tal motivo se ha formulado la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que hay entre el estrés laboral y el desempeño docente en la I? ¿E N° 60192 «9 de octubre» nivel primaria Iquitos 2021-2022?, y con la finalidad de dar una respuesta científica se planteó el siguiente objetivo general: Relacionar el estrés laboral y el desempeño docente en la institución educativa N° 60192 «9 de octubre» nivel primaria Iquitos 2021-2022.

En los siguientes capítulos se presentan los antecedentes que se han utilizado, el marco teórico en relación con las variables estudiadas, la hipótesis

y operacionalización de las variables, así como la metodología empleada para desarrollar el trabajo investigativo, los hallazgos encontrados con sus análisis respectivos, la discusión de los resultados, las conclusiones y recomendaciones, así como la bibliografía utilizada.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

Ámbito internacional

En el 2021, en la Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador, se tuvo una investigación con la finalidad de crear un programa para prevenir el estrés laboral y mejorar el desempeño docente de la Carrera de Psicología Clínica. Para lograr este objetivo, se identificaron los principales factores estresantes que mejorarán el desempeño de los docentes en esta carrera. Se analizaron diversas técnicas y estrategias para reducir el estrés y se seleccionaron las que mejor se adaptaban a las necesidades de los docentes. La investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo y se aplicó un cuestionario a 26 docentes de la carrera de psicología clínica. Los resultados indican que los principales factores que generan estrés son el exceso de horas dedicadas a la gestión académica, la falta de coordinación y la falta de material tecnológico. (Vera, J. 2021)

El 2016, en el Ecuador, se realizó el presente estudio para examinar la relación entre el Estrés Laboral y el Desempeño Laboral en la Unidad Educativa "Victoria Vásquez Cuví - Simón Bolívar - Elvira Ortega", ubicada en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga. El personal docente y las autoridades del bloque Simón Bolívar colaboraron y apoyaron la investigación. La metodología utilizada se enfocó en comprobar la hipótesis de que el Estrés Laboral afecta significativamente el Desempeño Laboral de la Unidad Educativa, utilizando técnicas de recolección de datos y análisis estadístico para demostrarlo. Como aporte adicional, la investigadora elaboró un artículo científico que vincula las variables de estudio para el beneficio y desarrollo de la institución colaboradora. (Bonilla, S. 2016)

Ámbito nacional

En el 2021, en Madre de Dios, se realizó esta investigación que tuvo el propósito de determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño

docente en la Institución Educativa N°52005 Nuestra Señora de las Mercedes, Madre de Dios, 2021. Bajo el enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental correlacional, transversal. La población censal contó 72 docentes, con cuestionarios adaptados por la investigadora que fueron evaluados por especialistas y fiables. Los resultados muestran que existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente, con un nivel de correlación Rho -0,233 y p-valor 0,001, por lo que se aceptó la hipótesis nula, es decir que a mayor estrés laboral va a existir un mal desempeño docente. (Collantes, Y. 2021)

En el 2020, en Lima, se tuvo una investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño docente durante el aislamiento social en educadores la UGEL N° 312 Ayacucho, Lima 2020. El estudio implementado responde al método hipotético deductivo, tipo básica, de alcance descriptivo con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional. La muestra fue obtenida bajo el muestreo no probabilístico por conveniencia por 70 docentes de las Instituciones Educativas de la provincia. La técnica fue el uso de cuestionarios, siendo el nivel de confiabilidad para el instrumento de estrés laboral 0.807 y 0.960 para el de desempeño docente. Concluyendo, que el estrés laboral no afecta en el desempeño docente. Asimismo, el trabajo virtual no afecta en su desempeño docente y no genera estrés laboral en niveles altos en los educadores al encontrarse en pleno aislamiento social. (Parián, J. 2020)

En el 2019, en la Ugel de Huarochirí, se tuvo una investigación relacionada con el estrés y el desempeño laborales en administrativos de una Ugel. El objetivo general fue analizar la relación entre ambas variables. Como método de investigación tuvo al tipo aplicada, con diseño no experimental, transversal, correlacional, y cuantitativo. La población, así como la muestra de estudio estuvo conformada por 38 administrativos; como técnica tuvo una encuesta y un instrumento de 23 ítems sobre estrés laboral y de 14 preguntas el desempeño laboral; concluyendo en que existe relación entre el estrés y el desempeño laboral porque el coeficiente (0,863) sugiere que existe

correlación positiva muy fuerte, lo que significa que si el estrés laboral aumenta en los administrativos el desempeño laboral será menor en la Ugel 15 de Huarochirí. (Dávila, N. 2019)

Ámbito local

El año 2022, en Iquitos, se llevó a cabo un estudio con la finalidad de determinar el nivel de estrés laboral en los docentes de educación primaria de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey. El tipo de estudio utilizado fue no experimental, con un diseño descriptivo, y la población se conformó de 40 docentes, mientras que la muestra fue la población completa. La técnica fue la encuesta y el instrumento utilizado la Escala de Estrés ED6. Los resultados muestran que el nivel de estrés laboral en los docentes de educación primaria de la Institución Educativa es normal, siendo la dimensión de desmotivación la que presenta un nivel moderado del 60 % y la dimensión de presiones la que tiene el nivel más alto con el 75%. (Linares, L.2023)

1.2. Bases teóricas

1.2.1 Estrés laboral

El estrés laboral docente se refiere a la respuesta psicológica y física que experimentan los docentes ante las demandas y presiones laborales que enfrentan en su trabajo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés laboral es un "conjunto de reacciones emocionales y físicas que experimenta una persona cuando las exigencias de su trabajo no se corresponden con sus conocimientos, habilidades o necesidades" (OIT, 2021).

El estrés laboral docente puede ser causado por una variedad de factores, como la carga de trabajo excesivo, la falta de recursos, el acoso laboral, la falta de apoyo y reconocimiento por parte de los superiores, entre otros. Según un estudio reciente, el estrés laboral docente puede tener efectos negativos en la salud mental y física de los docentes, y también puede afectar la calidad

de la enseñanza y el rendimiento académico de los estudiantes (Gupta et al., 2021).

Para prevenir y manejar el estrés laboral docente, se han propuesto diversas estrategias y enfoques, como la promoción de ambientes saludables y laborales seguros, el fomento de la comunicación y el trabajo en equipo, la capacitación en técnicas de gestión del estrés y la implementación de programas de apoyo y bienestar para los docentes (OMS, 2022).

1.2.1.1 Teorías del estrés laboral.

Existen diversas teorías que explican el fenómeno del estrés laboral, se describen algunas de las teorías más relevantes:

Teoría de la Regulación Emocional Laboral (ERL) de Grandey: esta teoría propone que el estrés laboral surge cuando los trabajadores no pueden regular adecuadamente sus emociones en el trabajo. Según esta teoría, los trabajos que implican una alta demanda emocional (como los trabajos de servicio al cliente) son los más estresantes, especialmente cuando los trabajadores tienen pocas habilidades para regular sus emociones (Grandey, 2021).

Teoría del Enfrentamiento con el Trabajo de Lazarus y Folkman: esta teoría se enfoca en cómo los trabajadores lidian con el estrés laboral. Según esta teoría, el estrés laboral surge cuando los trabajadores perciben una amenaza o desafío en su ambiente laboral y no tienen los recursos necesarios para hacerle frente. Los trabajadores pueden usar diferentes estrategias de afrontamiento para manejar el estrés, como la resolución de problemas o el apoyo social (Lazarus y Folkman, 2020).

Teoría del Papel Laboral de Kahn: esta teoría se enfoca en la relación entre el trabajador y su rol laboral. Según esta teoría, el estrés laboral surge cuando el trabajador experimenta conflictos o ambigüedades en su rol laboral, o cuando su rol no se alinea con sus valores y habilidades. Los trabajadores

pueden experimentar diferentes tipos de estrés laboral, como el estrés de rol, el estrés interpersonal y el estrés de cambio (Kahn, 2020).

Cada teoría tiene sus propias fortalezas y debilidades y puede ser aplicada en diferentes contextos para comprender mejor el estrés laboral y desarrollar estrategias efectivas para prevenir y manejar este problema.

1.2.1.2 Causas y consecuencias del estrés laboral

El estrés laboral puede tener diversas causas y consecuencias, que varían según las características del trabajo y del trabajador. A continuación, se presentan algunas de las principales causas y consecuencias del estrés laboral:

Causas del estrés laboral:

Sobrecarga de trabajo: el exceso de demandas laborales, como la cantidad de trabajo, la falta de tiempo y los plazos ajustados, pueden generar estrés en los trabajadores (Miao et al., 2021).

Conflictos laborales: los conflictos entre compañeros de trabajo o con superiores pueden generar estrés laboral, especialmente cuando se percibe una falta de justicia o apoyo (Buitrago, 2021).

Falta de control: la falta de control sobre el trabajo, como la falta de autonomía o la falta de recursos, puede generar estrés en los trabajadores (Shimazu et al., 2020).

Consecuencias del estrés laboral:

Problemas de salud: el estrés laboral puede tener efectos negativos en la salud física y mental de los trabajadores, como enfermedades cardiovasculares, ansiedad y depresión (Magnavita, 2020).

Bajo desempeño laboral: el estrés laboral puede afectar el rendimiento y la calidad del trabajo, lo que puede tener consecuencias negativas en el desempeño laboral y la satisfacción del trabajador (Borges et al., 2021).

Ausentismo laboral: el estrés laboral puede ser una causa importante del ausentismo laboral, lo que puede tener efectos negativos en la productividad y la organización (Nwokocha et al., 2021).

Es importante destacar que estas causas y consecuencias no son exhaustivas y pueden variar según el contexto laboral y las características individuales de los trabajadores. El estrés laboral es un problema multifactorial que requiere estrategias de prevención y manejo efectivo para minimizar sus efectos negativos.

1.2.1.3 Dimensiones del estrés laboral.

Para el estudio se plantean las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Cansancio emocional.

Se puede referir al demasiado esfuerzo físico y el cansancio emocional que llega a tener de consecuencia constantes interacciones que los individuos llegan a mantener entre ellos. Es el componente fundamental del síndrome y se puede identificar porque el individuo puede llegar a sentirse agotado en su centro laboral después de haber usado todos los recursos emocionales que tiene, que llegan a ser capacidades y habilidades que el individuo, usa para poder resolver el estrés que llega a originar un problema; estos pueden permitir soportar los sentimientos depresivos, angustias y presiones, también poder tener la confianza en sí que podrán definir con claridad la realidad, llegando a precisar objetivos y también pudiendo emprender acciones eficaces. El individuo en esta etapa llega a ser irritable, se queja por todo, no disfruta lo que hace y todo le molesta.

Dimensión 2: Despersonalización.

Llegan de vez en cuando a tener como origen algún tipo de accidente, un desastre natural que el individuo afectado pudo haber observado o hasta un abuso hacia este mismo. Se llega a caracterizar porque el individuo llega a tener una percepción distorsionada de su propio cuerpo, pensando que se encuentra en un sueño y que se puede ver. También, llega a ser un síntoma de otros trastornos, entre estos el trastorno que se tiene por estrés postraumático, trastorno de pánico, uno que otro estado depresivo y manifestaciones de la epilepsia, para gran parte de los individuos aquellos síntomas son leves y tienen una poca duración, pero para otros este trastorno llega a durar más tiempo perjudicando de esta forma el quehacer diario. Como dimensión puede ser el incremento de conductas y respuestas insolentes a las personas que se les llega a prestar servicio, demostrando actitudes de desesperación en cada cosa que llega a realizar, se vuelven negativas y pesimistas llegando a la hostilidad y depresión, que surgen como barrera para de esta forma previniendo el agotamiento emocional que puede provocar carencia en las relaciones interpersonales además pueden tener una gran incidencia a culpar al resto debido a frustraciones personales.

Dimensión 3: Realización personal.

Aristóteles pensaba que la realización del ser humano es cuando pueden lograr la felicidad. La realización personal llega a ser entonces el anhelo que se llega a tener por lograr la satisfacción en nuestras vidas, debido a esto tiene mucha dificultad porque el ser humano logra ser inconforme naturalmente. Como dimensión del estrés laboral, llegando de esta manera ser la disminución de seguridad en sí, en el logro personal y la presencia que tienen de un concepto adverso como producto de acontecimientos que llegan a ser desagradables además produce la pérdida de ideales, alejarse de actividades recreativas, sociales y familiares. El profesional puede llegar a sentir que tiene exceso de trabajo, originando de esta forma insatisfacción personal y laboralmente podría evaluar de forma negativa lo que llega a hacer debido a que no podría sentir motivación al realizar la labor que tiene.

1.2.2 Desempeño docente

El desempeño docente se refiere a las acciones y resultados de un profesor en el ámbito educativo.

Según la UNESCO (2021), el desempeño docente se refiere a "la eficacia, eficiencia y calidad de la enseñanza impartida por los docentes en términos de logros de los estudiantes, su compromiso con el aprendizaje y el desarrollo personal, y el desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes en ellos".

Para Mohanthy, Panda y Nanda (2020), el desempeño docente incluye "la preparación y planificación de las clases, la enseñanza y evaluación de los estudiantes, el uso de estrategias pedagógicas efectivas, la retroalimentación a los estudiantes y la participación en actividades de desarrollo profesional".

Según Alzahrani y Alshahrani (2021), el desempeño docente se compone de tres dimensiones: "conocimientos y habilidades pedagógicas, habilidades interpersonales y de comunicación, y actitudes y valores profesionales".

Para Carvalho y Nascimento (2021), el desempeño docente se relaciona con "la capacidad de transmitir conocimientos, habilidades y valores de manera efectiva, la capacidad de planificar y desarrollar actividades pedagógicas innovadoras y creativas, y la capacidad de evaluar y retroalimentar a los estudiantes".

En resumen, el desempeño docente es un concepto complejo que abarca diferentes dimensiones y aspectos de la enseñanza. La mayoría de las definiciones actuales destacan la importancia de la calidad de la enseñanza y el logro de los estudiantes como aspectos centrales del desempeño docente.

1.2.2.1 Teorías del desempeño docente.

Existen diversas teorías sobre el desempeño docente, las cuales han sido desarrolladas en los últimos años y que buscan explicar los factores que influyen en el éxito de los docentes en su labor educativa.

Teoría de la eficacia del profesorado: Esta teoría se enfoca en la percepción que tiene el docente de su propia capacidad para lograr los objetivos educativos, así como en su confianza y motivación para realizar su trabajo. En este sentido, se considera que la eficacia del profesorado está relacionada con la calidad del aprendizaje de los estudiantes (Tschannen-Moran & Hoy, 2021).

Teoría de la personalidad docente: Esta teoría se centra en la influencia que tiene la personalidad del docente en su desempeño educativo. De acuerdo con esta teoría, los rasgos de personalidad como la apertura, la conciencia y la capacidad de adaptación son importantes para el éxito del docente (Ashton & Webb, 2022).

Teoría de la práctica reflexiva: Esta teoría sostiene que la reflexión sobre la práctica docente es esencial para mejorar el desempeño del docente. Según esta teoría, la reflexión permite al docente cuestionar su propia práctica, identificar sus fortalezas y debilidades, y adoptar un enfoque más crítico y reflexivo en su trabajo (Schön, 2020).

Teoría de la enseñanza efectiva: Esta teoría se enfoca en las estrategias de enseñanza que son más efectivas para mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Según esta teoría, la enseñanza efectiva implica la adopción de estrategias que involucren a los estudiantes de manera activa, que fomenten la colaboración y el pensamiento crítico, y que sean adaptables a las necesidades y habilidades individuales de los estudiantes (Hattie, 2021).

Teoría de la motivación docente: Esta teoría se centra en los factores que motivan al docente en su trabajo y que influyen en su desempeño. Según esta teoría, la motivación docente está relacionada con la satisfacción y el compromiso del docente, así como con su capacidad para involucrar a los estudiantes en el proceso educativo (Urda & Schoenfelder, 2022).

1.2.2.2 Dimensiones de desempeño docente.

Las dimensiones y los indicadores de las dimensiones de desarrollo profesional, participación activa y relaciones interpersonales en el desempeño docente pueden variar según el contexto y las definiciones específicas de cada dimensión. Para el trabajo se consideraron las siguientes:

Desarrollo profesional:

Holly (1989) y Lieberman y Miller (1990), entienden que el desarrollo profesional es un proceso que implica cambios curriculares dado que se traduce en la indagación continua del hacer centro sobre su práctica. Ello lleva un importante compromiso con la renovación e innovación del currículum y con el desarrollo de una cultura colaborativa en el centro escolar.

Oldroyd y Hall (1991) vinculan el desarrollo profesional a las condiciones laborales del profesorado, y al estatus y al avance en la carrera profesional. El desarrollo profesional es sumamente fundamental para los docentes porque contribuye a la formación que tienen, permitiéndole de esta manera mejorar el estatus laboral y siempre teniendo en consecuencia su calidad de vida.

Participación activa:

Piaget (1952), decía que los niños dan sentido a las cosas principalmente a través de sus acciones en su entorno.

Vygotsky (1978), destacó el valor de la cultura y el contexto social, que veía crecer el niño a la hora de hacerles de guía y ayudarles en el proceso de aprendizaje. Vygotsky (1962, 1991) asumía que el niño tiene la necesidad de actuar de manera eficaz y con independencia y de tener la capacidad para desarrollar un estado mental de funcionamiento superior cuando interacciona con la cultura (igual que cuando interacciona con otras personas). El niño tiene un papel activo en el proceso de aprendizaje pero no actúa solo.

(Hrastinski 2009: 80), define la interacción como la acción de “participar y unirse a un diálogo para un aprendizaje activo y comprometido”. Este es un factor preponderante en el proceso de aprendizaje, debido a que la interacción que existe en una experiencia educativa es la que define la manera en que el alumno aprende.

(Guevara Bazán, 2011). Concluyen que los estudiantes logran mayores niveles de aprendizaje cuando son activos e interactúan con otros, y que la participación y el aprendizaje colaborativo en entornos virtuales es una variable que aumenta la calidad de la educación.

Formar parte de las acciones educativas con cargos, hace de un desempeño docente efectivo de la participación de estos mismos, en el desarrollo y mejora del proyecto educativo en su institución, pudiendo demostrar una actitud colaborativa, democrática y crítica que se conviertan en aprendizajes de calidad para el alumnado. Así mismo se busca establecer relaciones colaboración y respeto con las familias, con las instituciones aliadas y la comunidad.

Relaciones interpersonales:

Según Carl Rogers precursor de la Psicología Humanista, la relación de ayuda “Es una relación intensa hecha de aceptación, de respeto y de empatía. Se persigue que la persona ayudada, entre en contacto con sus propios sentimientos, pueda expresarlos y ganar confianza en sí misma.

Vygotsky, destaca la importancia de las interacciones sociales, tras la idea de la “Mediación” y de la “Internalización” como aspectos fundamentales para el aprendizaje, defendiendo que la construcción del conocimiento ocurre a partir de un intenso proceso de interacción entre las personas.

Redalyc, define a las relaciones interpersonales, que son vínculos que se desarrollan entre las personas y que permiten intercambiar puntos de vista, dar a conocer las distintas formas de vivir la vida, necesidades, expectativas,

sentimientos, inicio de oportunidades, fuente de aprendizaje y vía de enriquecimiento personal.

Bisquerra (2003: 23), una relación interpersonal “es una interacción recíproca entre dos o más personas.” Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

Fernández (2003: 25), “trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional.” Las relaciones interpersonales se pueden dar de diferentes formas. Muchas veces el ambiente laboral se hace insostenible para los empleados, pero hay otras en que el clima es bastante óptimo e incluso se llegan a entablar lazos afectivos de amistad que sobrepasan las barreras del trabajo.

Habilidades para enseñanza:

Los indicadores de la dimensión habilidades para la enseñanza son fundamentales para evaluar el desempeño docente en relación a su capacidad para diseñar y llevar a cabo procesos de enseñanza y aprendizaje efectivos.

Grusdev N. (1949): "La habilidad es el conjunto de diferentes hábitos como casos particulares de sus funciones".

Milerian E.A. (1958): "La habilidad como conocimiento activo. Habilidad como la capacidad, basada en los conocimientos y hábitos, de alcanzar exitosamente los objetivos conscientemente planteados de la actividad en condiciones variables de su realización (...). Cualquier habilidad está indisolublemente ligada con el razonamiento creativo del hombre".

Platonov K.K. (1963): "La habilidad es la capacidad de realizar una actividad o acción determinada en nuevas condiciones creadas en base de los conocimientos y hábitos antes adquiridos". "La habilidad es la capacidad del

hombre de realizar cualquier actividad o acción en base de la experiencia obtenida con anterioridad".

Klingberg L. (1972): "Las habilidades son componentes automatizados de la actividad del hombre surgidos mediante la práctica y el hábito (que deben manifestarse en las acciones complejas)".

Según Savin N. V. (1976) "Habilidad es la capacidad del hombre para realizar cualquier operación (actividad) sobre la base de la experiencia anteriormente recibida".

Danilov N. A, y Skatkin M. N. (1980) plantearon que: "La habilidad es un concepto pedagógico extraordinariamente complejo y amplio, es la capacidad adquirida por el hombre de utilizar creadoramente sus conocimientos y hábitos tanto durante el proceso de actividades teóricas como prácticas".

Petrovsky A.V. (1984), reconoce por habilidad "el dominio de un sistema de acciones psíquicas y prácticas, necesarias para una regulación racional de la actividad, con la ayuda de los conocimientos y hábitos que la persona posee".

Para López M. (1990) la habilidad "constituye un sistema complejo de operaciones necesarias para la regulación de la actividad (...) se debe garantizar que los alumnos asimilen las formas de elaboración, los modos de actuar, las técnicas para aprender, las formas de razonar, de modo que con el conocimiento se logre también la formación y desarrollo de las habilidades".

Álvarez de Zayas R.M. (1997) plantea que: "Las habilidades son estructuras lógicas del pensamiento que permiten asimilar, conservar, utilizar y exponer los conocimientos. Se forman y desarrollan a través de la ejercitación de las acciones mentales y se convierten en modos de actuación que dan solución a tareas teóricas y prácticas. Las habilidades se desarrollan en una compleja red de interrelaciones, en la cual, además, se asimilan conocimientos gracias a la actividad consciente de quién aprende, y desarrolla sus habilidades en el acto de aprender conocimientos".

Álvarez de Zayas C.M. (1999), definió la habilidad como "la dimensión del contenido que muestra el comportamiento del hombre en una rama del saber propio de la cultura de la humanidad, es desde el punto de vista psicológico el sistema de acciones y operaciones dominado por el sujeto que responde a un objetivo".

Silvestre Oramas M. y Zilberstein Toruncha J. (2000), señalan que, como parte del contenido de la enseñanza, la habilidad implica el dominio de las formas de la actividad cognoscitiva, práctica y valorativa, es decir, "el conocimiento en acción".

Por su parte Márquez Marrero JL. (2004), define las habilidades como: "Formaciones psicológicas mediante las cuales el sujeto manifiesta en forma concreta la dinámica de la actividad con el objetivo de elaborar, transformar, crear objetos, resolver situaciones y problemas, actuar sobre sí mismo: autorregularse".

Los autores Lanuez Bayolo M. y Pérez Fernández V. (2005) consideran que "La habilidad es una categoría psicológica y pedagógica muy compleja y amplia; es una formación psicológica ejecutora particular que permite al hombre utilizar creadoramente los conocimientos y los hábitos adquiridos para brindar una solución exitosa a determinadas tareas teóricas o prácticas con un fin conscientemente determinado".

Desde su punto de vista Brito Fernández H. (2007), conceptualiza la habilidad como "...aquella formación psicológica ejecutora particular constituida por el sistema de operaciones dominadas que garantiza la ejecución [de la acción] del sujeto bajo control consciente".

Por último, se presenta la definición hecha por Montes de Oca Recio N. y Machado RE. (2009), quienes consideran la habilidad como "la expresión del modo de interacción del sujeto con los objetos o con los sujetos, en la actividad y la comunicación, que está constituida por el sistema de operaciones dominadas que garantiza la ejecución de la acción del sujeto bajo control consciente".

1.3. Definición de términos básicos

Estrés:

El estrés es la reacción que realiza el cuerpo humano frente a un desafío o demanda, en ciertas situaciones puede ser positivo, como cuando le ayuda a evitar el peligro o cumplir con una fecha límite, en otras situaciones pueden generar enfermedades.

Estrés laboral:

Es la reacción de activación fisiológica, emocional, cognitiva y conductual ante eventos y estímulos académicos. El estrés académico puede ser un malestar general que viven los estudiantes ante sus estudios.

Despersonalización:

Llega a ser una alteración de la experiencia o percepción de uno mismo de tal forma que uno llega a sentirse "separado" de los procesos corporales o mentales, como si fuese un observador externo a los mismos.

Desempeño:

Son los comportamientos o acciones que se pueden observar en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización.

Desempeño docente:

Es la mediación pedagógica del educador en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo que se tiene a los contenidos, la motivación permanente de sus alumnos, el desarrollo de diferentes estrategias de evaluación y metodológicas, así como el uso de recursos didácticos relevantes y pertinentes.

Desempeño laboral:

Llega a ser un nivel de ejecución que es alcanzado por el trabajador al querer lograr objetivos dentro de la organización en un periodo determinado. En este sentido, el desempeño laboral de los individuos depende de su comportamiento y además de los resultados que se obtuvieron.

Cansancio:

Es la fatiga mental la cual se puede manifestar como una disminución progresiva de la capacidad de respuesta humana ante exigencias grandes o de esfuerzos de tipo cognitivo.

Cansancio emocional:

Es el estado al cual se llega por sobrecarga de esfuerzo psíquico. En este caso, no hablamos solamente de excesos laborales, sino de la carga que puede implicar asumir responsabilidades, conflictos, estímulos adversos de tipo cognitivo o emocional.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de la hipótesis

2.1.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente en la I.E N° 60192 “9 de octubre” nivel primaria Iquitos 2021-2022.

2.1.2 Hipótesis alterna

No hay relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente en la I.E N° 60192 «9 de octubre» nivel primaria Iquitos 2021-2022.

2.2. Variables y su operacionalización.

2.2.1 Variables

Variable X: Estrés laboral.

Variable Y: Desempeño docente.

2.2.2 Definiciones operacionales.

Estrés laboral.

Es el grado o nivel alcanzado por el docente debido a una asociación de factores que intervienen como estresores ocasionados por la actividad laboral y que genera problemas de salud física y/o emocional, los cuales se miden como nivel bajo, medio o alto.

Desempeño docente.

Es el grado o nivel logrado por el docente en su actuación como facilitador en las aulas virtuales y no como un transmisor de conocimientos, siendo entonces necesario que el docente muestre habilidades de manejo herramientas digitales, midiéndose como: Deficiente, regular y alto.

Operacionalización de variables

Variables	Definición	Tipo por su naturaleza	Indicador	Escala de medición	Categorías	Valores de las categorías	Medio de verificación
Estrés laboral	Es el nivel de reacción de activación conductual, emocional, cognitiva y fisiológica ante eventos y estímulos en el centro de labores que presenta el docente, por lo que el estrés laboral es el malestar general que pueden padecerlos en diversas etapas académicas en el ejercicio de su profesión.	Cualitativa	Cansancio emocional Despersonalización Realización personal	Ordinal	Bajo Medio Alto	(00 a 44) (45 a 89) (90 a 132)	Cuestionario

Desempeño docente	Es el nivel de actuación pedagógica del docente al desarrollar un clima favorable al aprendizaje, el manejo que se tiene de los contenidos, la motivación permanente de sus alumnos, el desarrollo de varias estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes.	Cualitativa	Desarrollo profesional	Ordinal	Deficiente	(40 a 93)	Cuestionario
			Participación en la acción directiva		Regular	(94 a 133)	
			Relaciones interpersonales		Alto	(134 a 200)	
			Habilidades para la enseñanza				

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño

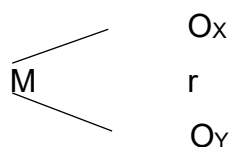
3.1.1 Tipo de investigación

La investigación utilizó el tipo relacional porque se ha medido el grado de asociación entre las variables: desempeño docente y estrés laboral en la I.E N° 60192 «9 de octubre» nivel primario de Iquitos. Midiéndose cada variable en forma independiente y luego la relación entre ellas según. (Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. 2014: p. 104)

3.1.2 Diseño de investigación

Se utilizó un diseño de campo porque según (Palella y Martins 2012, p. 88) es la recolección de datos directamente de la realidad en la cual ocurren los hechos sin poder controlar las variables, transversal debido a que se recolectó la información en un solo momento y bivariado debido a que se propuso un análisis de relación entre las variables estudiadas. (Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. 2014: p. 104).

El esquema fue el siguiente:



Dónde:

Ox = Observación estrés laboral.

Oy = Observación desempeño docente.

M = Docentes de nivel primaria de la I.E. N° 60192 «9 de octubre»

r = relación entre las variables.

3.2. Diseño muestral

3.2.1 Población

En la investigación se consideró como población a 26 docentes de nivel primaria pertenecientes a la Institución Educativa N° 60192 "9 de octubre" de Iquitos durante el periodo 2021-2022. Según Palella y Martins (2012, p.105), la población se refiere al grupo de individuos del cual se desea obtener información y sobre el cual se generan conclusiones.

3.2.2 Muestreo

No se ha aplicado algún tipo de diseño muestral, se ha tomado en cuenta a todos los docentes del nivel primario de la I.E N° 60192 «9 de octubre» nivel primaria de Iquitos.

3.2.3 Muestra

La muestra ha sido igual a la población de estudio, es decir se ha considerado a todos los docentes de la institución educativa por lo que es censal. Muestra = 26 Docentes. En este sentido, Arias (2012, p. 33) describe esta técnica como la búsqueda y recolección de información sobre la totalidad de una población.

3.3. Procedimiento de recolección de datos

3.3.1 Técnicas de recolección de datos

Se utilizó la técnica de encuesta para la obtención de los datos de los docentes del nivel primario que conforman la muestra del trabajo de investigación.

3.3.2 Instrumento de recolección de datos

Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios, con ítems de acuerdo con las variables en estudio, los cuales fueron validados por juicio de expertos. Según Arias (2012, p. 68), un instrumento de recolección de datos se puede denominar a cualquier recurso, formato o dispositivo, que se usa para obtener, registrar o almacenar información.

3.4. Procesamiento y análisis de los datos

3.4.1 Procesamiento de datos

En el proceso de análisis de datos, se utilizó el programa Excel para crear una base de datos donde se registraron los datos recopilados. Luego, se procedió a procesar dicha información utilizando el software estadístico SPSS 24.0 para Windows en su versión en español.

3.4.2 Análisis de datos

Después de procesar la información, se hizo el análisis descriptivo sobre la base de las tablas, gráficos y cálculo de medidas estadísticas.

Para contrastar la normalidad, que es necesario para la validación de la hipótesis planteada se hizo mediante Shapiro-Wilk, el cual es utilizada en muestras menores a 50, porque la muestra tuvo a 26 docentes. Luego para la prueba de la hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica de libre distribución rho de Spearman o correlación ordinal. Se comprueba la hipótesis con el estadígrafo de prueba: t de Student valor estadístico = 25,311; p-valor (significación bilateral) = 0,000, con lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a a un nivel de significancia del 5%. Es decir que el estrés laboral se encuentra relacionado con el desempeño docente.

3.5 Aspectos éticos

El presente estudio se ha realizado respetando el derecho a la buena imagen personal y la reserva de información de los docentes de la I.E N° 60192 «9 de octubre». Los datos se han administrado con fines estrictamente estadísticos y no se ha reportado nombres ni otros datos que puedan vulnerar dichos derechos fundamentales.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Análisis de los resultados según el objetivo general

Tabla 1

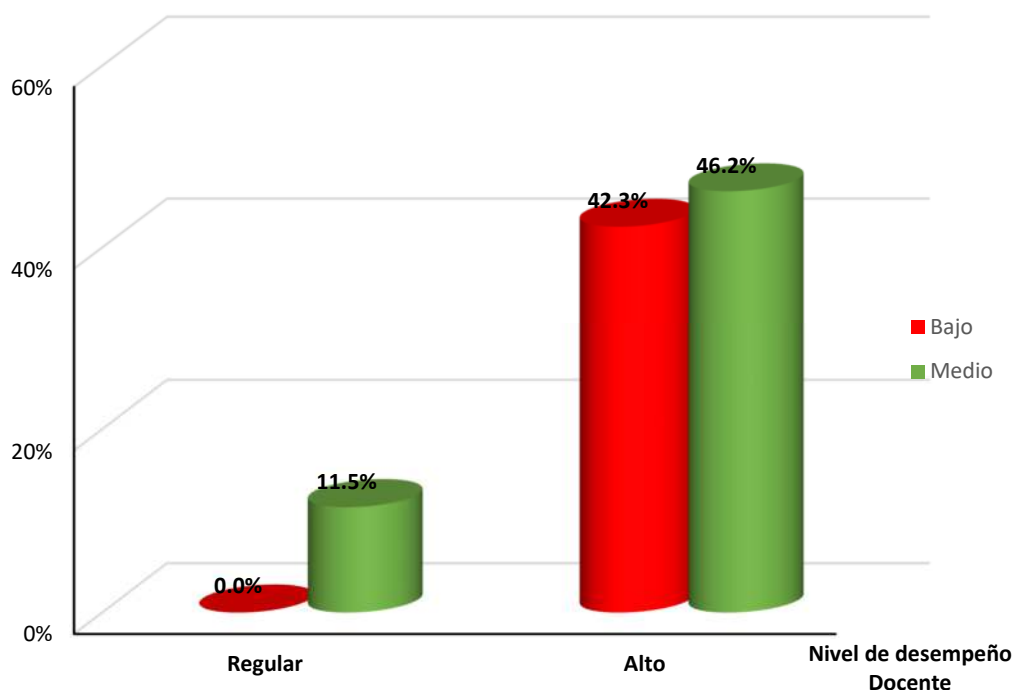
Relación del estrés laboral y el desempeño docente en la I.E N° 60192 «9 de octubre» nivel primaria Iquitos 2021-2022.

Nivel de Estrés laboral	Nivel de desempeño docente				Total	
	Regular		Alto			
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	0	0,0	11	42,3	11	42,3
Medio	3	11,5	12	46,2	15	57,7
TOTAL	3	11,5	23	88,5	26	100,0

Fuente: *Cuestionarios para medir el estrés laboral y el desempeño docente en la I.E.P.M N° 60192 «9 de octubre» nivel primaria.*

Gráfico 1

Relación del estrés laboral y el desempeño docente en la I.E N° 60192 «9 de octubre» nivel primaria Iquitos 2021-2022.



Fuente: *Cuestionarios para medir el estrés laboral y el desempeño docente en la I.E.P.M. N° 60192 «9 de octubre» nivel primaria.*

Visto la tabla y gráfico 1, sobre la relación del estrés laboral y el desempeño docente de la I.E N° 60192 “9 de octubre” del Iquitos en el 2022, observa que, de los 26 (100,0%) docentes que laboran en la institución mencionada, el 11,5% (n=3) de los docentes que muestran desempeño docente medio, no hubo docente con nivel de estrés bajo. Del 88,5% (n=23) de los docentes que presentaron nivel alto en el desempeño docente, el 42,3% (n=11) presentaron bajo nivel de estrés laboral y 46,2% (n=12) nivel medio de estrés laboral correspondientemente. Se observa cualitativamente una relación de orden dado que mientras menor sea el estrés laboral mejora el nivel de desempeño docente en la institución educativa de nivel primario “9 de octubre”, esta relación ordinal debe ser corroborado en el análisis de la hipótesis de la investigación.

4.2. Análisis de los resultados respecto a los objetivos específicos

Tabla 2

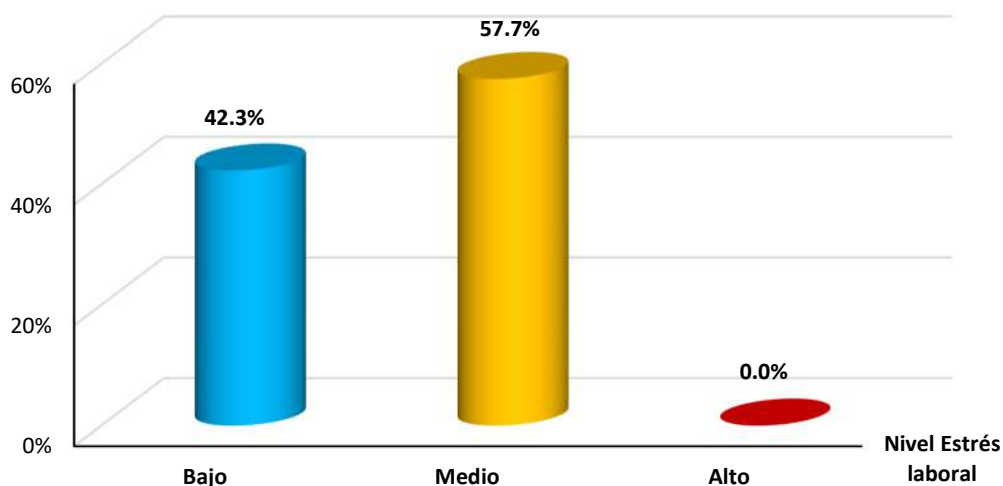
Nivel de estrés laboral del docente en la I.E N° 60192 «9 de octubre» nivel primaria Iquitos 2021-2022.

Estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	42,3
Medio	15	57,7
Alto	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: *Cuestionario para medir el estrés laboral en el docente de la I.E.P.M. N° 60192 “9 de octubre” nivel primaria.*

Gráfico 2

Nivel de estrés laboral del docente en la institución educativa N° 60192 «9 de octubre» nivel primaria Iquitos 2021-2022.



Fuente: *Cuestionario para medir el estrés laboral en el docente de la I.E.P.M. N° 60192 “9 de octubre” nivel primaria.*

En visto la tabla y gráfico 2, en cuanto al nivel de estrés laboral en los 26 docentes de la I.E N° 60192 “9 de octubre” del Iquitos, como aplicación del cuestionario de estrés, se tiene como resultado que, el 42,3% (n=11) presentaron nivel de estrés laboral bajo, 57,7% (n=15) nivel de estrés medio, no hubo docente con nivel de estrés alto respectivamente.

Tabla 3

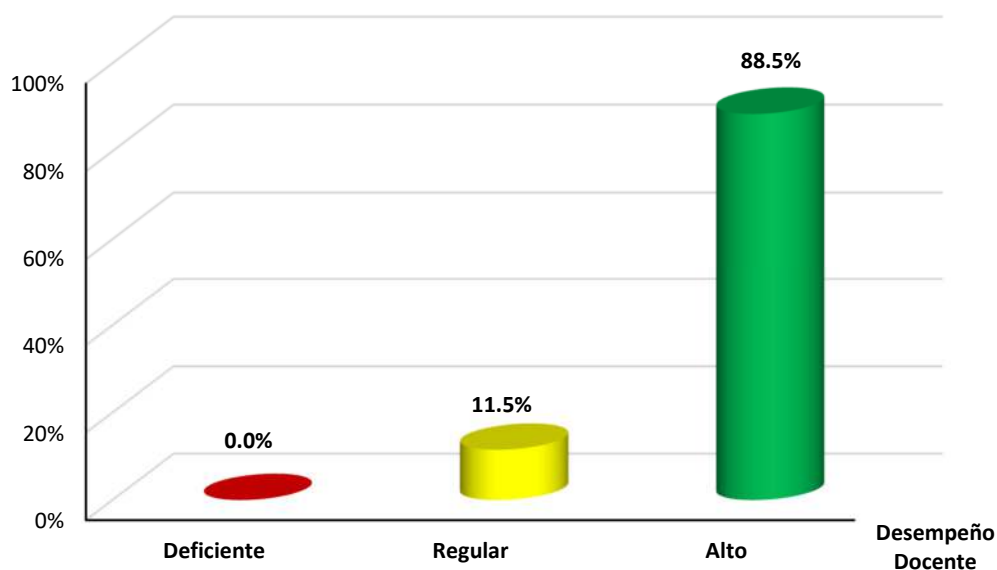
Nivel de desempeño del docente en la I.E N° 60192 “9 de octubre” nivel primaria. Iquitos 2021-2022.

Desempeño docente	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0,0
Regular	3	11,5
Alto	23	88,5
TOTAL	26	100,0

Fuente: *Cuestionario para medir el desempeño en el docente de la I.E.P.M. N° 60192 “9 de octubre” nivel primaria.*

Gráfico 3

Nivel de desempeño del docente en la institución educativa N° 60192 “9 de octubre” nivel primaria. Iquitos 2021-2022.



Fuente: Cuestionario para medir el desempeño en el docente de la I.E.P.M. N° 60192 “9 de octubre” nivel primaria.

De lo visto la tabla y gráfico 3, en cuanto al desempeño docente de la I.E.P.M. N° 60192 “9 de octubre” de nivel primaria, se aprecia que 26 (100,0%) docentes, el 11,5% (n=3) de ellos tuvo un desempeño docente de nivel regular, mientras el 88,5% (n=23) un desempeño docente alto correspondientemente.

Tabla 4

Relación entre el desempeño docente en la I.E.P.P. N° 60192 “9 de octubre”

Rho de Spearman	Estrés laboral	Desempeño laboral
Estrés laboral	1,000	-0,647
Significación bilateral (p_valor)		0,000
Desempeño laboral	-0,647	1,000
Significación bilateral (p_valor)	0,000	

Fuente: Data prueba de estrés laboral y desempeño docente

La tabla 4, nos muestra que la variable estrés laboral está relacionado con el desempeño docente para lo cual se aplicó el coeficiente de correlación de rangos de Spearman para muestras que no son normales del cual la significancia bilateral o **p_valor < 0,000** y **Rho de Spearman = - 0,647**, indicándonos que conforme disminuye el estrés laboral se incrementa el desempeño laboral docente en la I.E.P.M. N° 60192 “9 de octubre” de la ciudad de Iquitos, a continuación se detalla el proceso de constatación de la hipótesis general de la investigación.

4.3. Constatación de la hipótesis de investigación

Prueba de normalidad del estrés laboral y el desempeño docente en la I.E N° 60192 “9 de octubre” 2022.

Para contrastar la normalidad, que es lo necesario en la validación de la hipótesis planteada en la presente investigación, se establece que el valor de “p”, es el que verifica la representatividad del nivel de significación, para lo cual debe tenerse en cuenta la cantidad de muestra de estudio, en el presente trabajo de investigación se utilizó la correspondiente a **Shapiro-Wilk**, prueba utilizada en muestras menores a 50, lo que coincide con nuestro caso (n=26 docentes), la toma de decisiones es detallada a continuación:

- Si el p_valor obtenido es mayor a 0,05, $p > 0,05$, se acepta la normalidad
- Si el valor p_ obtenido menor de 0,05, $p < 0,05$ se rechaza la normalidad

Tabla 5

Prueba de bondad de ajuste de Shapiro-Wilk del estrés laboral y el desempeño docente en la I.E.P.M. N° 60192 “9 de octubre” 2022

Variables	Shapiro-Wilk			Distribución
	Estadístico	g.l.	Sig.	
Estrés Laboral	0,914	26	0,032	Libre
Desempeño Laboral	0.843	26	0,001	Libre

Fuente. Data prueba de estrés laboral y desempeño docente

La tabla 5, muestra los resultados de la prueba de bondad de ajuste de **Shapiro-Wilk**, en que se observa que los valores de significancia (p_valor) para la variable estrés laboral y de desempeño laboral son menores a 0,05; que según la regla de decisión antes detallada nos permite deducir que los valores de las variable en mención provienen de una población con distribución distinta a la normal o de distribución libre (no paramétrica), luego para la prueba de la hipótesis de la investigación se utilizará la prueba no paramétrica de libre distribución rho de Spearman o correlación ordinal .

Prueba de Hipótesis para la relación del estrés laboral y el desempeño en los docentes de la I.E.P.M. N° 60192 “9 de octubre” 2022.

Hipótesis General:

Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente en la I.E N° 60192 «9 de octubre» nivel primaria Iquitos 2021-2022.

Hipótesis Estadística

Ho: No existe correlación entre el estrés laboral y el desempeño docente

Ha: Existe correlación entre el estrés laboral y el desempeño docente

$\alpha = 0,05$

Estadígrafo de prueba: t de Student

Valor estadístico: Valor estadístico t de Student = **25,311**; **p-valor (significación bilateral) = 0,000**, con lo que se rechaza la **H₀** y se acepta la **H_a** a un nivel de significancia del 5%.

Con lo que queda demostrado que el estrés laboral se encuentra relacionado con el desempeño docente.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

En este capítulo se trata el análisis de los resultados relacionados con los hipótesis y objetivos, además se compara con los antecedentes de la investigación. Para tal fin se analizan los resultados de los objetivos específicos en primera instancia y luego del objetivo general relacionar el estrés laboral y el desempeño docente en la I.E N° 60192 «9 de octubre» nivel primaria Iquitos 2021-2022.

Los resultados según la tabla y gráfico 2, sobre el nivel de estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 60192 “9 de octubre”, muestran al 42,3% (n=11) con nivel de estrés laboral bajo, al 57,7% (n=15) con nivel de estrés medio, no hubo docente con nivel de estrés alto. Resultados parecidos a los de Linares, I. (2023) quien sostiene que el nivel de estrés laboral es normal en los docentes de educación primaria Rosa Agustina Donayre de Morey.

La tabla y gráfico 3, muestra resultados sobre el nivel del desempeño docente de la I.E N° 60192 “9 de octubre” de nivel primaria, se aprecia que el 11,5% (n=3) tienen nivel regular, y el 88,5% (n=23) un nivel alto. Lo que indica que la mayoría de los docentes muestran altos estándares en su labor pedagógica.

En la tabla y gráfico 1, se puede observar que los resultados de la relación el desempeño docente y el estrés laboral en la I.E N° 60192 “9 de octubre” de Iquitos, donde el 11,5% (n=3) de docentes que muestran desempeño docente regular, no muestran nivel de estrés bajo. En el 88,5% (n=23) de ellos con nivel alto en su desempeño docente, el 42,3% (n=11) presentan bajo nivel de

estrés laboral mientras que el 46,2% (n=12) nivel medio de estrés laboral. Lo que demuestra que mientras menor sea el estrés laboral mejora el nivel de desempeño docente. Estos resultados coinciden con los de Collantes, Y. (2021) quien en su estudio muestra que existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente, con un nivel de correlación Rho -0,233 y p-valor 0,001, por lo que se aceptó la hipótesis nula, es decir que a mayor estrés laboral va a existir un mal desempeño docente.

Los hallazgos de este estudio respaldan la teoría de Gupta et al. (2021) que sugiere que el estrés laboral experimentado por los docentes puede tener consecuencias adversas tanto para su salud mental como física, así como para la calidad de la enseñanza y el rendimiento académico de los estudiantes. Sin embargo, los resultados de esta investigación indican que no se encontraron niveles significativamente altos de estrés, lo que sugiere que el estrés no está teniendo un impacto negativo en el desempeño docente ni en el rendimiento escolar.

Los resultados plantean sugerencias y direcciones para futuras investigaciones, por un lado, es necesario explorar más a fondo las causas y los factores que contribuyen al bajo nivel de estrés observado en esta muestra de docentes, lo que permitiría comprender mejor los mecanismos que pueden estar protegiendo a los docentes de experimentar niveles significativos de estrés y sus consecuencias asociadas. Y dado que los resultados son específicos para este contexto particular, es fundamental replicar el estudio en otras poblaciones y contextos educativos para obtener una visión más completa y generalizable de la relación entre el estrés laboral docente y su

impacto en el desempeño y rendimiento estudiantil. Esto ayudaría a generar un conocimiento más robusto y establecer comparaciones entre diferentes entornos educativos.

Es importante tener en cuenta las limitaciones de este estudio, en primera instancia, la muestra utilizada no puede ser representativa de todos los docentes, ya que se limita a un número específico de participantes de una institución educativa en particular. Además, la medida del estrés laboral utilizada podría haber sido influenciada por la subjetividad de los participantes. En ese sentido es recomendable que se utilicen muestras más amplias y diversas, así como métodos de medición más objetivas para obtener resultados más sólidos y generalizables.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

Se presentan las conclusiones con relación a los objetivos e hipótesis de la investigación:

1. Que el nivel de estrés laboral en los educadores de la I.E N° 60192 “9 de octubre”, es bajo en el 42,3% (n=11) y nivel medio en el 57,7% (n=15) mientras que no se tiene docente con nivel de estrés alto.

2. Que el nivel de desempeño docente en la I.E.P.M. N° 60192 “9 de octubre” de nivel primaria, es regular en el 11,5% (n=3) y alto en el 88,5% (n=23).

3. Que hay una relación existente entre el desempeño docente y el estrés laboral en la Institución Educativa N° 60192 “9 de octubre”, porque en el 11,5% (n=3) con desempeño docente regular no muestran nivel de estrés bajo; mientras que en el 88,5% (n=23) con nivel alto en su desempeño docente, el 42,3% (n=11) y el 46,2% (n=12) presentan bajo y nivel medio de estrés laboral respectivamente, que significa mientras menor sea el estrés laboral mayor el nivel de desempeño docente.

4. Que el valor estadístico t de Student es = 25,311; con p-valor (significación bilateral) = 0,000, con un nivel de significancia del 5%, valores que certifican que el estrés laboral se pueda relacionar con el desempeño docente, con lo que se comprueba la hipótesis de la investigación.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los docentes de la I.E N° 60192 “9 de octubre”, mantener las estrategias e interacciones que vienen llevando a cabo para prevenir con eficacia el nivel de estrés laboral además de compartir con aquellos que son la mayoría de sus colegas sus estrategias para controlar el estrés que se encuentra en el nivel medio.
2. Se recomienda a los docentes de las I.E de la ciudad de Iquitos de todos los niveles realizar actividades de capacitación sobre el estrés con las estrategias adecuadas para mitigarlas debido a que se ha convertido una enfermedad mental común en el sistema educativo.
3. Se recomienda a las autoridades educativas responsables de la región llevar a cabo evaluaciones diagnósticas sobre el estrés en todos los docentes de todos los niveles educativos con la finalidad de contar con información real y mediante el cual se puedan realizar las actividades preventivas para reducir los efectos del estrés y mejorar el desempeño docente en aulas.
4. Es recomendable llevar a cabo investigaciones más amplias que abarquen un rango más diverso de instituciones educativas y niveles educativos. Es importante considerar que el trato y las dinámicas pedagógicas pueden variar significativamente entre los niveles iniciales, primaria, secundaria y niveles superiores, como la educación tecnológica o universitaria. Estas investigaciones permitirán obtener una visión más completa y comprensiva de las variables estudiadas en diferentes contextos educativos.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alzahrani, AS y Alshahrani, SM (2021). Investigando las dimensiones del desempeño docente: un estudio de caso del contexto saudita. *Ciencias de la Educación*, 11(2), 60.
- Arias, F. (2012), *El proyecto de investigación, Introducción a la metodología científica*. Derechos reservados © 2012 EDITORIAL EPISTEME, C.A. Caracas - República Bolivariana de Venezuela
- Ashton, PT y Webb, RB (2022). *Marcando la diferencia: el sentido de eficacia de los maestros y el logro de los estudiantes*. Longman.
- Albarrán-Gutiérrez, A., Pérez-Sanagustín, M., & Gutiérrez-Cámara, M. (2021). Integrar las tecnologías digitales en la docencia: una propuesta para evaluar la competencia docente. *Revista de nuevos enfoques en investigación educativa*, 10(2), 105-113.
- Bonilla, S. (2016). *El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la unidad educativa "Victoria Yásconez Cuví - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga*, Informe final del Trabajo de Graduación o Titulación para la obtención del Título de Psicólogo Industrial, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador
- Borges, LJ, Lopes, CS y Araújo, TM (2021). El estrés laboral y sus consecuencias para el trabajador: Una revisión sistemática de estudios longitudinales. *Cadernos de Saúde Pública*, 37(1), e00066020.
- Buitrago, C. (2021). Estrés laboral, justicia y apoyo: antecedentes y resultados para empleados del sector público colombiano. *Revista de Administración Pública*, 81(3), 476-486.
- Brookhart, SM y Moss, CM (2022). *Avances en la evaluación formativa en cada salón de clases: una guía para líderes educativos*. ASCD.
- Carvalho, TD y Nascimento, DV (2021). El impacto de la formación docente en el desempeño docente: Evidencia de Brasil. *Revista Internacional de Investigación Educativa*, 107, 101719.

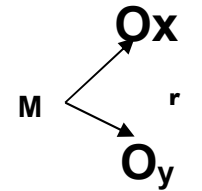
- Calderón-Almendros, I., & López-Rodríguez, MA (2020). Competencias docentes: Una revisión de la investigación. *Revista Europea de Educación y Psicología*, 13(1), 19-37.
- Darling-Hammond, L., Hyler, ME y Gardner, M. (2021). Desarrollo profesional docente eficaz. Instituto de Políticas de Aprendizaje.
- Cruz, N. M. (2019). El estrés laboral y el desempeño laboral de los administrativos de la UGEL 15 Huarochirí.
- Grandey, A. (2021). Trabajo emocional y salud ocupacional. *Opinión actual en psicología*, 41, 10-14.
- González, J., López, FJ y Bernal, J. (2021). Factores que influyen en la participación de los docentes en la toma de decisiones en la escuela. *Revista de Administración Educativa*, 59(1), 22-38.
- Gupta, T., Gupta, R. y Mehra, A. (2021). Factores estresantes ocupacionales y satisfacción laboral entre maestros de escuela: una revisión sistemática. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 12(2), 100-105.
- Hattie, J. y Timperley, H. (2021). El poder de la retroalimentación. *Revista de Investigación Educativa*, 81(1), 4-28.
- Hattie, J. (2021). *Aprendizaje visible: una síntesis de más de 800 metanálisis relacionados con el rendimiento*. Routledge.
- Harrison, JK y Williams, KC (2022). El impacto de la construcción de relaciones con los maestros en los resultados de los estudiantes. *Enseñanza y Formación del Profesorado*, 112, 103392.
- Herrera-Sánchez, A., Sánchez-Pérez, JD, & Aguilera-Pérez, P. (2020). Necesidades de desarrollo profesional de los docentes en la era digital. *Educación y Tecnologías de la Información*, 25(5), 3675-3690.
- Hernández, R. Fernandez, C. y Baptista, P. (2014), *Metodología de la investigación*, 6ta edición, McGraw-Hill, México.
- Jang, H., Kim, E. y Lee, H. (2020). Aprendizaje activo para la educación centrada en el estudiante: un estudio empírico. *Revista de Tecnología Educativa y Sociedad*, 23(1), 112-124.

- Jiménez, M., Gutiérrez, M., & González, T. (2022). Personalización del aprendizaje: evaluación de software educativo con estudiantes universitarios. *Revista internacional de tecnologías emergentes en el aprendizaje*, 17(1), 72-83.
- López, FJ y Bernal, J. (2022). Percepciones de los docentes sobre su participación en la vida escolar: un análisis de las diferencias de género. *Enseñanza y Formación del Profesorado*, 113, 103421.
- Lázaro, RS y Folkman, S. (2020). Estrés, evaluación y afrontamiento. En *Enciclopedia de personalidad y diferencias individuales* (pp. 1-6). Saltador.
- Linares, L.(2023), *Nivel de estrés laboral en docentes de educación primaria de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, distrito de Iquitos 2022*, para optar el título profesional de Licenciado en educación primaria, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos.
- Mohanthy, S., Panda, SK y Nanda, D. (2020). Evaluación del desempeño docente: una revisión de la literatura. *Revista internacional de investigación y revisiones analíticas*, 7(3), 508-515.
- Magnavita, N. (2020). Estrés relacionado con el trabajo: un problema global. Ocurrencia, determinantes y tratamiento. *Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública*, 17(20), 7255.
- Miao, R., Wang, LJ, Gao, JL, Liu, YH, Li, JB y Sun, LM (2021). Asociación entre el estrés laboral y el agotamiento entre los trabajadores de servicios de salud comunitarios chinos: un estudio transversal. *Salud Pública de BMC*, 21(1), 1-9.
- Negro, P. y William, D. (2020). *Dentro de la caja negra: elevar los estándares a través de la evaluación en el aula*. Routledge.
- Nwokocha, AR, Cilliers, FVN y Engelbrecht, AS (2021). El impacto del estrés ocupacional en el ausentismo entre enfermeras en un hospital público seleccionado en Sudáfrica. *Revista de Psicología en África*, 31(4), 424-429.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Estrés en el trabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/factsheets/WCMS_318264/lang-es/index.htm

- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). Salud y bienestar docente. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/teacher-health-and-well-being>
- Palella, S. y Martins, F. (2012) *Metodología de la investigación cuantitativa*, 3ra edic. FEDUPEL, Caracas, Venezuela
- Revelle, GL y Frazier, ML (2021). Enseñanza culturalmente receptiva en las aulas de secundaria: Haciendo una diferencia para todos los estudiantes. Routledge.
- Sánchez, S. P. (2017). Estrés laboral y desempeño laboral en evaluadores de certificaciones de DIGESA
- Schön, DA (2020). Educar al profesional reflexivo: Hacia un nuevo diseño para la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones. Jossey-Bass.
- Tschannen-Moran, M. y Hoy, AW (2021). Eficacia del maestro: capturar una construcción difícil de alcanzar. *Enseñanza y Formación de Profesores*, 17(7), 783-805.
- UNESCO. (2021). Comprender el desempeño docente: un marco para el análisis y la acción. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375884> .
- Urdan, T. y Schoenfelder, E. (2022). Efectos del aula en la motivación de los estudiantes: estructuras de objetivos, relaciones sociales y creencias de competencia. *Revista de Psicología Escolar*
- Vera, J. (2021). *Estrés laboral y desempeño en docentes de Psicología Clínica de la Universidad Técnica de Babahoyo*, REPSI, Revista Ecuatoriana de Psicología Centro de Investigación y Desarrollo Ecuador, Ecuador ISSN-e: 2661-670X Periodicidad: Cuatrimestral vol. 4, núm. 9, 2021 editor@repsi.org Recepción: 01 Febrero 2021 Publicación: 01 Mayo 2021 URL: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/621/6212692006/index.html>
- Yovera, M. E. (2020). Estrés laboral y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura.
- Wang, X., Li, J. y Li, W. (2022). El impacto de un enfoque centrado en el estudiante en la motivación de los estudiantes y los resultados del aprendizaje. *Fronteras en Psicología*, 13, 742.

ANEXOS

01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título	Pregunta de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo de diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
<p>Estrés laboral y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 60192 «9 de octubre» nivel primaria Iquitos 2021-2022.</p>	<p style="text-align: center;">General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño docente en la institución educativa N° 60192 «9 de octubre» nivel primaria Iquitos 2021-2022?</p> <p style="text-align: center;">Específicos</p> <p>1. ¿Cuál es el nivel de estrés laboral del docente en la institución educativa N° 60192 «9 de octubre» nivel primaria Iquitos 2021-2022?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel del desempeño docente en la institución educativa N° 60192 «9 de octubre» nivel primaria Iquitos 2021-2022?</p> <p>3. ¿Cómo es la asociación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la institución educativa N° 60192 «9 de octubre» nivel primaria Iquitos 2021-2022?</p>	<p style="text-align: center;">General</p> <p>Relacionar el estrés laboral y el desempeño docente en la institución educativa N° 60192 «9 de octubre» nivel primaria Iquitos 2021-2022.</p> <p style="text-align: center;">Específicos</p> <p>1. Determinar el nivel de estrés laboral del docente en la institución educativa N° 60192 «9 de octubre» nivel primaria Iquitos 2021-2022.</p> <p>2. Determinar el nivel del desempeño docente en la institución educativa N° 60192 «9 de octubre» nivel primaria Iquitos 2021-2022.</p> <p>3. Correlacionar el estrés laboral y el desempeño docente en la institución educativa N° 60192 «9 de octubre» nivel primaria Iquitos 2021-2022.</p>	<p style="text-align: center;">Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente en la institución educativa N° 60192 «9 de octubre» nivel primaria Iquitos 2021-2022.</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis alterna o nula</p> <p>No existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente en la institución educativa N° 60192 «9 de octubre» nivel primaria Iquitos 2021-2022.</p>	<p>Tipo de investigación: Relacional.</p> <p>Diseño: Es no experimental, bivariado, de campo y transversal.</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD M --> Ox M --> Oy Ox --- r --- Oy </pre> </div> <p>Ox= estrés laboral Oy=Desempeño docente r=Relación entre ambas variables</p>	<p>Población: Docentes de nivel primaria de la I.E.</p> <p>Muestra: todos los docentes que conforman la población, por lo que la muestra es censal=26 docentes de la institución educativa N° 60192 «9 de octubre» nivel primaria Iquitos.</p> <p>La información será procesada, mediante el programa SPSS 22.</p>	<p style="text-align: center;">Técnica: Encuesta</p> <p style="text-align: center;">Instrumento: Cuestionarios</p>

02: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



N° 001

1. CUESTIONARIO PARA MEDIR ESTRÉS LABORAL

Estimado (a) docente, se invita a Ud., a colaborar con la investigación **ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 60192 «9 DE OCTUBRE» NIVEL PRIMARIA IQUITOS 2021-2022**, respondiendo la siguiente encuesta.

Instrucciones: Lea con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y es reservado.

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

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

**2. CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE**

Instrucciones: Lea con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Desarrollo profesional	1	2	3	4	5
1	Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos.					
2	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.					
3	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos.					
4	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico.					
5	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes.					
6	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes.					
7	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho					
8	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada.					
9	Participo en las actividades académicas de la institución.					
10	Suelo capacitarme continuamente.					
	Participación activa en la acción educativa	1	2	3	4	5
11	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución.					
12	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva.					
13	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.					
14	Tengo en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales.					
15	Procuró llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas.					
16	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución.					
17	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos.					
18	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación.					
19	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.					
20	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.					

	Relaciones interpersonales	1	2	3	4	5
21	Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos.					
22	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.					
23	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos.					
24	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico.					
25	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes.					
26	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes.					
27	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.					
28	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada.					
29	Participo en las actividades académicas de la institución.					
30	Suelo capacitarme continuamente.					
	Habilidades para la enseñanza	1	2	3	4	5
31	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución.					
32	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva.					
33	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.					
34	Tengo en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales.					
35	Procuró llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas.					
36	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución.					
37	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos.					
38	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación.					
39	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.					
40	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.					

03: INFORME DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

La validez de los instrumentos del trabajo de investigación se llevó a cabo por medio de juicio de expertos o método Delphi. Las jueces fueron: Victoria Lavajos Panduro, Dorita Asunción Coral Puertas, Sully Gallardo Gonzales. Los resultados de la revisión se muestran en la tabla de criterios para determinar la validez de un instrumento de recolección de datos, el cual debe alcanzar como mínimo 0.75 en el coeficiente de correlación calculado:

Criterios de evaluación para determinar la validez de contenido del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos

N°	DOCENTES EXPERTOS	INSTRUMENTOS	
		Valoración de los indicadores	%
1	Victoria Lavajos Panduro	38 de 40	95.00%
2	Dorita Asunción Coral Puertas	37 de 40	92.5%
3	Sully Gallardo Gonzales	38 de 40	95.00%
Promedio			94.16%

VALIDEZ DE LOS CUESTIONARIOS = $282/3 = 94.16\%$

Interpretación de la validez: de acuerdo con la evaluación de las jueces, los cuestionarios obtuvieron una validez promedio de **94.16%**, encontrándose dentro del parámetro del intervalo establecido considerada como validez elevada.

CONFIABILIDAD DE LOS CUESTIONARIOS

La confiabilidad para los cuestionarios se realizó por medio del método de intercorrelación de ítems cuyo coeficiente es el Alfa de Cronbach, los resultados obtenidos se muestran a continuación.

Estadísticos de confiabilidad para los instrumentos

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.870	62

La confiabilidad de los cuestionarios, coeficiente Alfa de Cronbach es 0,870 (o **80.70%**) considerado confiable para la aplicación respectiva.