



U N I V E R S I D A D
AUTÓNOMA
D E I C A

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA
I.E GENARO HUAMÁN ACUACHE DISTRITO DE SAN JUAN
BAUTISTA ICA, 2020”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Anny Julissa Chappa Gabulle

Wendy Giovanna Valle Peves

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en
Psicología

Docente Asesor:

Mg. Giorgio Alexander Aquije Cárdenas

Código Orcid N° 0000-0002-9450-671x

Chincha, Ica, 2020

Asesor

Mg.Giorgio Alexander Aquije Cárdenas

Miembros del jurado

-Dr. Edmundo Gonzáles Zavala

-Dr. William Chu Estrada

-Dr. Martín Campos Martínez

DEDICATORIA

A Dios, por brindarme las fuerzas para seguir a adelante y quien me sostiene en cada situación difícil que me toca enfrentar. De manera especial a mis padres, que me han apoyado en todo momento para poder cumplir con éxito todos mis objetivos de vida.

Wendy

A Dios por darme las fuerzas para seguir adelante. A mis padres por sus sabios consejos que me han permitido cumplir con mis objetivos y a mi hija por su apoyo incondicional en cada momento.

Anny

AGRADECIMEINTO

Agradecemos a la I.E. GENARO HUAMÁN ACUACHE DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA por brindarnos la información necesaria para llevar a cabo nuestro trabajo de investigación. Asimismo a nuestro asesor por guiarnos en la elaboración en nuestra tesis.

RESUMEN

El presente estudio titulado: Estrés y desempeño laboral en docentes de la I.E. Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020, tuvo como objetivo determinar la relación del estrés y desempeño laboral en el personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020. La metodología del estudio es tipo cuantitativo, según su alcance es descriptivo - correlacional. El diseño es no experimental de corte transversal. La técnica de recolección de datos a usar fue la encuesta online debido a la pandemia mundial por el COVID - 19, utilizando dos instrumentos, uno corresponde a los autores Gutiérrez-Santander, Pablo, et al para la medición la variable estrés y el otro instrumento que corresponde a Mora Acuña, J; para la medición de desempeño laboral. La población estuvo constituida por 35 docentes de la institución educativa.

Según los resultados obtenidos los docentes con respecto a la variable estrés se obtuvo que los docentes presentaron estrés, el 42.9% (15) presento un nivel muy bajo, un 17.1% (6) presento un nivel bajo, un 8.6% (3) presento un nivel normal, un 20.0% (7) presento un nivel moderado y el 11.4% (4) manifestó un nivel alto y en la variable desempeño laboral el 14.3% (5) presentó un nivel normal y el 85.7%(30) manifestó un nivel alto de participación. Se llega a la conclusión que no existe relación estadísticamente significativa ($p= 0,129$) entre el estrés y el desempeño laboral en el personal docente de dicha institución.

Palabras Clave: Estrés, Preparación para el aprendizaje, Enseñanza para el aprendizaje, gestión educativa, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad.

ABSTRACT

The present study entitled: Stress and job performance in teachers of the I.E. Genaro Huamán Acuache district of San Juan Bautista Ica, 2020, aimed to determine the relationship of stress and work performance in the teaching staff of the IE Genaro Huamán Acuache district of San Juan Bautista de Ica, 2020. The study methodology is quantitative type, according to its scope it is descriptive - correlational. The design is non-experimental, cross-sectional. The data collection technique to be used was the online survey due to the global pandemic by COVID-19, using two instruments, one corresponds to the authors Gutiérrez-Santander, Pablo, et al for measuring the stress variable and the other instrument which corresponds to Mora Acuña, J; for measuring job performance. The population consisted of 35 teachers from the educational institution.

According to the results obtained by the teachers regarding the stress variable, it was obtained that the teachers presented stress, 42.9% (15) presented a very low level, 17.1% (6) presented a low level, 8.6% (3) presented a normal level, 20.0% (7) presented a moderate level and 11.4% (4) showed a high level and in the variable work performance 14.3% (5) presented a normal level and 85.7% (30) showed a high level of participation. It is concluded that there is no statistically significant relationship ($p = 0.129$) between stress and job performance in the teaching staff of said institution.

Key Words: Stress, Preparation for learning, Teaching for learning, Participation in school management, Development of professionalism and identity.

ÍNDICE GENERAL

Página de asesor y jurados	¡Error! Marcador no definido.i
Dedicatoria.....	illli
Agradecimeinto	iv
Resumen	v
Abstract.....	vi
Indice general	vii
Indice de figuras.....	ix
Indice de tablas.....	xx
I. INTRODUCCIÓN	12
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
2.1. Descripción del Problema.....	14
2.2. Pregunta de investigación general	15
2.3. Preguntas de investigación específicas.....	15
2.4. Justificación e importancia	16
2.5. Objetivo General	17
2.6. Objetivos Específicos	17
2.7. Alcances y limitaciones	18
III. MARCO TEÓRICO	19
3.1. Antecedentes	19
3.2. Bases teóricas.....	26
3.3. Marco Conceptual	40
IV. METODOLOGÍA.....	42
4.1. Tipo y Nivel de Investigación.....	42
4.2. Diseño de la Investigación.....	42
4.3. Población – Muestra.....	43
4.4. Hipótesis general y específicas	44
4.5. Identificación de las variables.....	45
4.6. Operacionalización de variables.....	46
V. RESULTADOS	54
5.1. Presentación de Resultados.....	54
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	66

6.1. Análisis descriptivo de los resultados	66
6.2. Comparación resultados con marco teórico	74
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	79
ANEXO	85
Anexo 01: Matriz de Consistencia	86
Anexo 02: Instrumento de medición	89
Anexo 03: Ficha de evaluación de instrumentos de medición.....	¡Error!
Marcador no definido.	
Anexo 04: Base de datos	94
Anexo 05: Informe de Turnitin al 28% de similitud se excluye referencias bibliográficas.	103

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1. Resultados de la dimensión ansiedad del estrés laboral.	54
Figura N° 2. Resultados de la dimensión depresión del estrés laboral	55
Figura N° 3. Resultados de la dimensión creencias desadaptivas del estrés laboral.	56
Figura N° 4. Resultados de la dimensión presiones del estrés laboral	57
Figura N° 5. Resultados de la dimensión desmotivación del estrés laboral..	58
Figura N° 6. Resultados de la dimensión mal afrontamiento del estrés laboral	59
Figura N° 7. Resultados de la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño laboral	60
Figura N° 8. Resultados de la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño laboral	61
Figura N° 9. Resultados de la dimensión participación en la gestión de la escuela del desempeño laboral	62
Figura N° 10. Resultados de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad del desempeño laboral	63
Figura N° 11. Resultados de la variable estrés laboral en los en docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020	64
Figura N° 12. Resultados de la variable desempeño laboral en los en docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020	65

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Ficha Técnica Estrés Laboral.....	49
Tabla N° 2. Rangos y categorización de la variable Estrés laboral.....	50
Tabla N° 3. Rango y categorización de la variable Desempeño Laboral	51
Tabla N° 4. Resultados de la dimensión ansiedad del estrés laboral en los en docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020.....	54
Tabla N° 5. Resultados de la dimensión depresión del estrés laboral en los en docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020.....	55
Tabla N° 6. Resultados de la dimensión creencias desadaptativas del estrés laboral en los en docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020	56
Tabla N° 7. Resultados de la dimensión presiones del estrés laboral en los en docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020.....	57
Tabla N° 8. Resultados de la dimensión del estrés laboral en los en docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020	58
Tabla N° 9. Resultados de la dimensión mal afrontamiento del estrés laboral en los en docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020	59
Tabla N° 10. Resultados de la dimensión de la preparación para el aprendizaje del desempeño laboral en los en docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020.....	60
Tabla N° 11. Resultados de la dimensión de la enseñanza para el aprendizaje del desempeño laboral en los en docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020.....	61
Tabla N° 12. Resultados de la dimensión de la participación en la gestión de la escuela del desempeño laboral en los en docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020.....	62

Tabla N° 13. Resultados de la dimensión de la Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del desempeño laboral en los en docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020.	63
Tabla N° 14. Resultados de la variable estrés laboral en los en docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020	64
Tabla N° 15. Resultados de la variable desempeño laboral en los en docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020	65
Tabla N° 16. Prueba de Normalidad	66
Tabla N° 17. Tabla de correlación no paramétrica de hipótesis general.....	67
Tabla N° 18. Tabla de correlación no paramétrica en hipótesis especifica 1	68
Tabla N° 19. Tabla de correlación no paramétrica de hipótesis especifica 2	70
Tabla N° 20. Tabla de correlación no paramétrica de hipótesis especifica 3	71
Tabla N° 21. Tabla de correlación no paramétrica de hipótesis especifica 4	73

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se titula: ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA I.E GENARO HUAMÁN ACUACHE DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA ICA, 2020. Teniendo como objetivo general identificar la relación entre las dos variables, para poder confirmar de esta manera las hipótesis enunciadas en la investigación.

Se considera que el estrés laboral es uno de los principales problemas de salud relacionados con el trabajo en el ámbito laboral, especialmente en los países en desarrollo donde el estrés laboral se había convertido en la principal fuente de estrés y tensión entre los trabajadores. El estrés del docente es un fenómeno muy comentado, sin embargo, hay poco consenso entre los diferentes grupos profesionales, de que el estrés es un fenómeno real con una variedad de factores causales que incluyen la vulnerabilidad individual y las influencias sistemáticas. El estrés laboral como fenómeno complejo es una experiencia muy subjetiva: lo que puede ser un desafío para una persona, sería un factor de estrés para otra. Depende en gran medida de la experiencia, el temperamento y las condiciones ambientales de cada uno.

La presente investigación consta de 6 capítulos las cuales se detallará a continuación:

- I. Introducción, en este punto se va a generalizar todo el contenido que se encontrara en la investigación
- II. Planteamiento del problema de investigación, se abarcará puntos como la descripción del problema, las preguntas de investigación general, justificación e importancia y alcances y limitaciones
- III. Marco teórico, se exponen los antecedentes, bases teóricas referentes a las principales teorías de las variables utilizadas en la investigación y conceptos de palabras mencionadas en la investigación en el punto Marco conceptual.

- IV. Metodología, aborda lo referido a la metodología elegida en la investigación el tipo, nivel y diseño elegido, la población y muestra, hipótesis general y específica, identificación de variables, operacionalización y recolección de datos.

- V. Resultados, aborda el análisis e interpretación de los resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

- VI. Análisis de los resultados, expone el análisis descriptivo de las dimensiones y variables obtenidas de igual manera se realizó la contrastación de hipótesis

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

El estrés laboral es cada vez más común en nuestra sociedad y existe en todas las organizaciones e instituciones que la integran, el motivo fundamental es que las necesidades laborales han ido cambiando en las últimas décadas. Este fenómeno afecta la salud física y mental de los trabajadores y puede dañar su salud. (Chiang et al, 2018)

A nivel Mundial, el estrés se ha estudiado en la labor de la enseñanza, a veces por interés en los docentes y otras por constituir un escenario idóneo para la investigación, por ser la docencia una profesión de servicio vulnerable frente a los constantes cambios económicos, tecnológicos, sociales y culturales. (Alvites, 2019).

En un estudio publicado por Word Kin (2019) en Inglaterra, sobre el índice anual de bienestar del docente, realizado por organización benéfica Education Sport; señaló que los niveles más altos de estrés en 2019 fueron de 84%, frente al 80% en 2018 y el 75% en 2017. También se produjeron aumentos en los niveles de estrés de los maestros de escuela: el 73% informó estar estresado en 2019, en comparación con el 64% en 2018 y el 67% en 2017.

En el Perú en los continuos cambios en el sector educativo en los últimos años, que, si bien han contribuido a mejorar la gestión educativa en beneficio de los educandos, han generado mayores exigencias desempeño del docente, sobrecarga laboral, falta de realización personal, despersonalización y agotamiento emocional. (Bada et al, 2020)

Asimismo, en un estudio realizado por Fernández (2019), en la Institución educativa Reino de Suecia; para identificar el nivel de estrés laboral en docente; indico que el 43% de los investigados presento niveles de estrés medio.

Los docentes que desempeñan su labor en el distrito de Ica; en donde se lleva a cabo la presente investigación; tienen la necesidad de ser capacitados de forma constante para que puedan aplicar las estrategias de aprendizaje en función a los procesos didácticos y metodológicos. La MINEDU, es la institución que promueve estos tipos de exigencias, así como también especialistas de la UGEL de Ica; a través de los concursos nacionales. Por ello se puede decir que el factor económico que percibe el docente no resulta ser suficiente para compensar el esfuerzo que realiza cuando elabora sus sesiones de aprendizaje, instrumentos de evaluación y material educativo en las aulas de clase. Si bien es cierto la mayoría de las instituciones educativas estatales están sujetos al presupuesto del gobierno, muchos de los docentes tienden a desarrollar actividades fuera de profesión; que les permite cubrir diversas necesidades de su entorno. Esto conlleva a que el estrés laboral se puede incrementar de cierta forma por estos tipos de exigencias.

Por lo anteriormente señalado; podemos intuir que el estrés puede tener un impacto negativo en desempeño laboral. Y esto tal vez puede verse reflejado en el aumento de cese de trabajo de los docentes.

En base al planteamiento del problema, descrito en el apartado anterior; se formuló el problema, objeto de la presente investigación, mediante la formulación de las siguientes interrogantes.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación del estrés y desempeño laboral en el personal docente de la I.E. Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020?

2.3. Preguntas de investigación específicas

- P.E.Nº.1: ¿Qué relación existe entre el estrés y la preparación para el aprendizaje en el desempeño laboral del personal docente de la I.E. Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan bautista de Ica, 2020?

- P.E.Nº.2: ¿Qué relación existe entre el estrés y la enseñanza para el aprendizaje en el desempeño laboral del personal docente de la I.E. Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020?
- P.E.Nº. 3: ¿Qué relación existe entre el estrés y la participación en la gestión de la escuela en el desempeño laboral del personal docente de la I.E. Genaro Huamán Acuache del distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020
- P.E.Nº. 4: ¿Qué relación existe entre el estrés y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en el desempeño laboral del personal docente de la I. E Genaro Huamán Acuache del distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020?

2.4. Justificación e importancia

El trabajo de investigación encuentra su importancia práctica en que mediante su realización se podrá determinar el tipo de relación que existe entre el nivel de estrés laboral y el desempeño laboral del personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista, departamento de Ica durante el año 2020; y así poder ampliar el conocimiento adquirido acerca del papel del estrés laboral ante el desempeño laboral de los trabajadores, permitiendo establecer los mecanismos más eficaces para poder suprimirlo e incidiendo en forma positiva en el bienestar emocional de los trabajadores.

2.4.1. Justificación social

Asimismo, este trabajo posee una importancia valorativa en el sentido de que al poder determinar el tipo de relación que existe entre el nivel de estrés laboral y el desempeño laboral del personal docente de la I.E. Genaro Huamán Acuache, distrito de San Juan Bautista, departamento de Ica durante el año 2020, será posible establecer patrones que sirvan de base a futuras investigaciones; así como a empresas similares, brindando respaldo analítico para un adecuado manejo de las manifestaciones estrés laboral, mediante procedimientos de control al interior de la organización. De este modo, será posible incrementar el bienestar emocional; y al mismo tiempo mejorar la calidad de vida de la población en general.

La realización de este trabajo es un valioso aporte para los investigadores, especialmente los profesionales de la educación que deseen estudiar el estrés y su impacto en el desempeño docente.

2.5. Objetivo General

Determinar la relación del estrés y desempeño laboral en el personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020.

2.6. Objetivos Específicos

- O.E.Nº.1: Establecer la relación que existe entre el estrés y la preparación para el aprendizaje en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan bautista de Ica, 2020
- O.E.Nº.2: Establecer la relación entre el estrés y la enseñanza para el aprendizaje en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020

- O.E.Nº.3: Establecer la relación entre el estrés y la participación en la gestión de la escuela en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache del distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020
- O.E.Nº. 4: Establecer la relación que entre el estrés y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache del distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020.

2.7. Alcances y limitaciones

Como preámbulo, cabe destacar que existe una ausencia de conceptos actualizados sobre las variables usadas la cual, impiden de alguna manera, poder obtener información científica que aporte a la investigación, aun así, se logró encontrar información sustancial para poder sostener la investigación.

Aunado a esto, también hubo agentes que ponían en riesgo la validez y confiabilidad de su análisis, entre ellos se considera como el más importante el hecho de no poder tener el acceso directo y presencial a las muestras, debido a que se atraviesa una pandemia mundial, en la presente localidad, aún se tienen regímenes de cuidado como la distancia social obligatoria lo que impedía este acceso, pero aun así se pudo lograr un contacto virtual y poder analizarla de manera transparente.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Internacional

Rodriguez, et al. (2020). Llevaron a cabo un estudio con el objetivo Analizar la presencia de estrés y signos indicativos de depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. El tipo de investigación corresponde al nivel descriptivo y diseño correlacional. La población estuvo conformada por 163 docentes. Para la obtención de la información, se emplearon tres instrumentos: el primero de ellos fue elaborado por los investigadores que incluía variables sociodemográficas (edad en años completos, género, educación, ingresos familiares en salarios mínimos brasileños, número de hijos y color de piel autoinformado). Los otros dos instrumentos empleados y validados corresponden a: Escala de estrés percibido (PSS-10). Y el otro instrumento fue el Inventario de depresión de Beck (BDI), una escala de autoevaluación de la depresión. Concluyeron que el desarrollo diario de las actividades laborales en la docencia implica tomar decisiones de mucha importancia y está vinculado con varios factores estresantes inherentes al trabajo y externos, relacionándose con la presencia de síntomas depresivos.

Budez y Bula (2017). Realizaron una investigación con el objetivo de determinar los factores de riesgo psicosocial intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la Institución Educativa Escuela Normal la Hacienda del Distrito de Barranquilla. El tipo y diseño de su estudio fue el nivel descriptivo correlacional a través del muestreo no probabilístico intencional que estuvo comprendido por 35 maestros. En relación a aplicación de instrumentos emplearon una batería de ítem sobre el Riesgo Psicosocial del Ministerio de Salud y Protección Social y la Universidad Javeriana de 2010 forma A y el uso del cuestionario para la evaluación del estrés Versión 3, para la recolección de información, trabajado de forma rigurosamente ética y metodológico respectivamente. Los resultados indicaron que el

descubrimiento de factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral presento un elevado nivel de riesgo global con valor del 33.4%. En función a los niveles de estrés, tenemos que el 71% de la población de estudio señalo que se encontraban en un nivel significativo y guardaban relación con él. Entre sus entornos laborales, el 58% (más de la mitad) presentaron elevados estándares laborales.

Tulcan y Pantoja (2017). Realizaron un estudio con el objetivo de evaluar el nivel de estrés en colaboradores pertenecientes a una Institución Educativa pública de San Juan de Pasto. El tipo de investigación corresponde al nivel descriptivo, de corte transversal. La población de estudio estuvo conforma por 196 profesionales que lo integraban directivos, administrativos, docentes y personal de apoyo de la institución. Para la recolección de información se empleó el cuestionario para la evaluación del estrés, tercera versión concerniente a la Batería de Riesgos expuesta por Villalobos (2010). Estos autores concluyeron que el 62% de funcionarios que diligenciaron el instrumento presentaron un elevado nivel de estrés categorizadores en valores altos y muy altos. A partir de estos resultados obtenidos indicaron que es necesario generar nuevas medidas de prevención frente al estrés y la creación de estrategias inmediatas de intervención con el objetivo de discriminar este factor en la institución que se llevó a cabo en dicho estudio.

Gayosso, et al. (2016). Llevaron a cabo un estudio con el objetivo de determinar la relación que existe entre los factores ergoambientales y socioculturales, así como el impacto que genera en la satisfacción laboral, con la finalidad de determinar los índices del síndrome de Burnout en los docentes. El tipo y diseño de investigación que siguieron corresponde al tipo exploratorio, transversal y no experimental. Asimismo, su población de estudio estuvo conformidad por la totalidad de los docentes de tiempo completo que formaron parte de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. En cuanto a la aplicación de los instrumento de evaluación se empleó la Escala de Satisfacción Laboral

a partir de Factores Ergo Ambientales y el cuestionario de The staff Burnout Scale For Health Professionals de Jones (1980). Como resultado de su estudio determinaron que si existe relación entre los factores ergoambientales y sociocultural que contribuyen en el desarrollo del síndrome de burnout en los profesores de universidad para de esta manera promover la creación de nuevos conocimientos para un correcto desarrollo en la vida laboral de los docentes y así elevar el nivel de calidad de enseñanza de la Universidad.

Bonilla (2016). Realizo una investigación con el objetivo de analizar la relación existente entre las variables de estudio las cuales son el Estrés Laboral y el Desempeño Laboral. El tipo y diseño de su investigación corresponde exploratorio, descriptivo – correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 50 docentes perteneciente a la unidad educativa “Victoria Vásconez Cuvi - Simón Bolívar - Elvira Ortega”. Se utilizaron una encuesta para medir el Estrés Laboral y cuestionario para evaluar el Desempeño laboral. Concluyo que el Estrés Laboral tiene una incidencia directa en el Desempeño Laboral de los docentes de la unidad educativa “Victoria Vásconez Cuvi - Simón Bolívar - Elvira Ortega, específicamente en el bloque Simón Bolívar” afectando notoriamente a la unidad educativa en sí, y a cada uno de sus miembros pertenecientes quienes son los principales protagonistas del crecimiento institucional.

Nacional

Cuba (2019). Llevo a cabo un trabajo de investigación con el objetivo de establecer diferencia significativa de estrés laboral en los docentes de las instituciones públicas en el nivel secundario del distrito de Mazamari – Satipo. El tipo de investigación corresponde al tipo básico, transversal de nivel descriptivo explicativo, con diseño descriptivo – comparativo. La población estaba conformada por 100 docentes que laboran en los colegios estatales de Mazamari – Satipo. como instrumento de la evaluación la escala de Maslach los resultados se analizaron con usó la Chi cuadrado de Pearson. Se concluye que no se halló diferencia significativa en el estrés laboral de los docentes en

función a los criterios como la condición laboral, estado civil, situación económica, género, ni años de servicio, a excepción de la zona de procedencia laboral siendo por lo tanto irrelevante la incidencia de estos factores en la explicación del estrés laboral docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Mazamari - Satipo.

Diaz (2017). Realizo un trabajo de investigación con el objetivo de Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño docente en los sujetos de la muestra. El tipo de investigación corresponde descriptivo de diseño correlacional. La población estuvo conformada por los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Andamarca – Concepción. Y la muestra constituyeron 70 docentes de las instituciones educativas, a los que se aplicó los cuestionarios sobre estrés laboral y cuestionario sobre desempeño docente, se procesó con los estadígrafos la media aritmética, desviación estándar, el coeficiente de correlación de Pearson y, para la prueba de hipótesis, la T de Student. Se llegó a la conclusión: los docentes del género femenino presentan una correlación positiva y significativa al 5%; en cambio los docentes del género masculino no evidencian correlación entre el estrés laboral y el desempeño docente; en las otras variables de edad y condición laboral las correlaciones no son significativas.

Zavaleta (2018), llevo a cabo un estudio con la finalidad de Identificar la incidencia del estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018. El tipo de investigación corresponde al tipo correlacional causal y el diseño no experimental transversal, explicativo. La población está conformada por 74 docentes de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018. Los instrumentos utilizados fueron: un cuestionario que mide el estrés laboral, que cuenta con 32 ítems, dividido en tres dimensiones. Un cuestionario que mide el desempeño docente, que cuenta con 24 ítems, dividido en cuatro dimensiones, las respuestas fueron diseñadas tipo escala

de Likert, que midió las variables y dimensiones de estudio. El resultado demostró que el comportamiento o la variabilidad del desempeño docente, en cuanto a intereses, búsqueda de soluciones a problemas, entre otros se debe al 61.8% del estrés laboral a nivel anomalías corporales, presión de actividades, expresiones emocionales, trastorno personal entre otros de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018.

Rodríguez (2019). Realizo un trabajo de investigación cuyo objetivo fue establecer la relación entre el desempeño docente y el desgaste laboral de profesores del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018. La investigación fue del tipo no experimental y el diseño descriptivo – correlacional. La población estuvo conformada por 32 docentes. El instrumento utilizado fue el cuestionario de encuesta sobre desempeño docente y desgaste laboral. Llegando a la conclusión que si existe relación significativa entre el desempeño docente y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018., debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.837 siendo una magnitud muy buena.

Cruz (2019). Realizo un trabajo de investigación con el objetivo de determinar la relación existente entre la gestión educativa y el desempeño docente del nivel secundario en la Institución Educativa “Modelo” de Trujillo. El tipo fue descriptivo-correlacional, con diseño no experimental, con una población de 52 docentes del nivel secundario; a quienes se aplicó una encuesta mediante dos cuestionarios de 30 ítems de las variables gestión directiva y 28 ítems en desempeño docente debidamente validadas. Cuyo resultado de evaluación se determinó que si existe relación significativa de $r=0,877$ con un nivel de significancia $p=0,00 < 0,05$ entre gestión directiva y desempeño docente, en la Institución Educativa “Modelo” de Trujillo-2018 en un nivel positivo considerable basados en los resultados estadísticos que han

sido calculados usando la prueba no paramétrica de correlación de Rho Spearman.

Local

Marcos (2017), llevo a cabo una investigación con el objetivo de Conocer es el nivel de estrés en los docentes de la Institución Educativa secundaria “Colegio Cooperativo Mixto - Chincha en el mes de abril de 2017. Con respecto al tipo y diseño de investigación fue descriptivo, cualitativo, transversal. La población de estudio estuvo conformada por 60 docentes. El instrumento que utilizaron para la recolección de información fue La Escala de Estrés docente ED6 compuesta por 77 ítems. Concluyo que los niveles de estrés en los docentes son altos en un 60%, donde las dimensiones: Ansiedad (19 ítems), Depresión (10 ítems), Presiones (10 ítems), Creencias desadaptativas (12 ítems), Desmotivación (14 ítems) y Mal afrontamiento (12 ítems). significativas son ansiedad 20%, presión 20% y mal afrontamiento 20%.

Olivera (2019). Realizo una investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018. Trabajo con una metodología cuantitativa de tipo no experimental, siendo su diseño descriptivo correlacional. Su población estuvo conformada por todo el personal docente del nivel primaria y secundaria, los cuales fueron elegidos mediante un muestreo censal. En referencia al instrumento de evaluación que utilizo corresponde a un cuestionario para evaluar el desempeño de los docentes. Concluye que existe un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,781$ que indica que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018.

Reyes (2019). Realizo un estudio con el objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución

educativa “San Luis Gonzaga”, Ica-2018. Con respecto al su tipo de estudio corresponde al tipo no experimental con un diseño descriptivo correlacional para determinar el grado de relación entre las variables. La población de estudio estuvo conformada 127 docentes que laboran en la institución educativa San Luis Gonzaga de Ica – 2018. Para la recolección de datos el instrumento de evaluación que utilizo fueron dos fichas de observación sobre el liderazgo directivo y desempeño docente. Los resultados determinaron un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r= 0,711$ que indicaron que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica -2018.

Mora (2017). En su trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre liderazgo y desempeño laboral en las instituciones educativas del distrito de San Martin Porres, año 2016. El tipo de investigación corresponde al nivel básico diseño no experimental, transversal y correlacional. Con respecto a su población estuvo conformada por 70 docentes. Asimismo, el instrumento de evaluación que llevo a cabo al Cuestionario de evaluación del desempeño laboral. Llego a la conclusión que existe relación significativa ($r=0.893$; $p<.05$) entre liderazgo y desempeño laboral en las instituciones educativas del distrito de San Martin Porres, año 2016.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Estrés laboral.

Definición de Estrés laboral.

Actualmente, el estrés se considera uno de los problemas más comunes. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo considera "Una epidemia del siglo XXI".

Muchos autores han intentado dar una definición de estrés, pero una de las definiciones más comúnmente aceptadas es la propuesta por Mc Ewen (2000), en donde señala que:

“Es una situación mental que nace como consecuencia de una amenaza existente o supuesta a la integridad psicológica o fisiológica de una persona, el mismo que provoca una respuesta en su comportamiento o en su reacción fisiológica”

Trujillo (2007) define al estrés como las reacciones psicológicas y físicas de una persona debido a factores ambientales físicos, psicológicos o sociales, que conducen a cambios y desequilibrios. Son producidos por una señal llamada estresor de elevada intensidad, que provoca tensión.

Román, Gelpi, Cano y Romero (2009) señalaron que el estrés es un estado de tensión provocado por factores asfixiantes, los factores asfixiantes pueden provocar trastornos psicológicos o reacciones psicósomáticas, y en muchos casos pueden conducir a situaciones graves. En el lugar de trabajo, el estrés se convierte en un estado de tensión. Cuando el lugar de trabajo de una empresa u organización necesita un cambio y los trabajadores necesitan recursos para satisfacer estas necesidades, tendrá efectos emocionales, psicológicos y físicos.

La primera conceptualización del estrés fue en la década de 1930. Debido a una investigación realizada por un alumno de Hans Selye de la

facultad de medicina, en donde observo a las personas que atendía; tenían diversas enfermedades; sin embargo, todas ellas tenían en común los mismos síntomas; de los cuales podemos nombrar al cansancio, dolor de cabeza, pérdida de apetito; somnolencia, irritabilidad, ansiedad, disminución de peso, problemas digestivos, entre otros. A ese conjunto de síntomas le atribuyo el nombre de "síndrome de encontrarse enfermo".

Posteriormente, Selye (1956) lo definió como "Síndrome de Adaptación General (SAG)", que es una respuesta al producto de las defensas humanas, debidos a las situaciones de estrés a largo plazo o diferentes lesiones.

Lazarus y Folkman (1986) señalaron que es producto de una conexión en particular que se dan entre una persona y el medio o entorno en el que se encuentra, este último es la existencia de factores nocivos o concentrados que ponen en peligro la salud humana. Los autores se refieren a la relación que existe entre una persona y su entorno, en este caso la dura situación propuesta excede su posibilidad, perturbando y destruyendo su paz emocional y física. Sin embargo, cada situación de una persona tiene que ver mucho en la manera que lo enfrentan; comúnmente si estas situaciones consiguen afectarlas terminan convirtiéndose en estrés. Es comprensible que cada persona sea diferente y eso es un factor determinante en que se presente el estrés, esto se debe a que los intereses personales se manifiestan en motivaciones y actitudes personales, tendencias, vivencias, opiniones y evaluaciones de satisfacción de necesidades; estos factores inciden en el afrontamiento de las necesidades ambientales. Los factores deben ser enfrentados de manera adecuada, de lo contrario causará problemas de salud. Por tanto, el estrés es el resultado de la relación entre una persona y su entorno, lo que constituye un factor que amenaza las posibilidades que tiene, más allá de las exigencias de realizar actividades, tareas, esfuerzos físicos que atentan contra su salud y bienestar.

Los autores también agregaron que, a pesar de los hechos, el estrés excesivo tiene un impacto negativo en la salud de las personas, lo que lleva a

cambios en la enfermedad o dolencia. Sin embargo, esto debería animar a las personas a saber afrontar y evaluar situaciones negativas, afrontarlas y ajustar su impacto. Las personas que se encuentran estresadas deben saber afrontarlas tras la valoración y analizar las variables personales y ambientales que ocurren con frecuencia.

Ivancevich (1989) decidió definir el estrés en su estudio, porque esta condición conduce a un debilitamiento de los mecanismos de homeostasis. Según la definición del autor, esto significa que esto sucede cuando el equilibrio interno, la estabilidad y el interno del cuerpo cambian. Por este motivo, es necesario realizar un seguimiento permanente y ajustar según los cambios en la situación. Por tanto, cuando el estrés alcanza un nivel crítico, puede ser perjudicial y provocar un debilitamiento de la homeostasis de las personas, y provocar enfermedades que obstaculicen su normal desarrollo.

Campos (2006) cree que se observan dos tipos de estrés en el lugar de trabajo. 1) episódico o esporádico, porque esta enfermedad a veces se presenta y no perdura, esto ocurre cuando los trabajadores enfrentan problemas y tratan de solucionar la causa raíz del problema, esto se puede usar como ejemplo, cuando los trabajadores están desempleados. 2) Este tipo de crónicas o recurrentes ocurre entre los trabajadores cuando se enfrentan a sobrecarga de trabajo, condiciones estresantes y entornos laborales inadecuados. El estrés domina y provoca la aparición frecuente de síndromes de estrés.

Teniendo en cuenta las opiniones anteriores, el estrés laboral se origina por una sobrecarga de presión en el entorno laboral, que suele estar provocada por el desequilibrio entre los requisitos laborales (posiblemente los propios) y el personal o los recursos competentes, que se pueden cumplir eficazmente. Sin embargo, cabe señalar que, en algunos casos, pueden ser provocados por situaciones que nada tienen que ver con los trabajadores. Entre los síntomas que pueden presentarse en personas que se encuentran

bajo estrés, van desde el mal humor trivial hasta la depresión severa, generalmente acompañada de debilidad física, agotamiento o fatiga.

En cuanto a la presión docente, Ortiz (1995) señaló que este obstáculo es provocado por una serie de situaciones que se consideran problemáticas, situación que muchas veces mantiene su existencia e intensidad, suscita reacciones de los docentes y que está consiste en una reacción de estrés ante la influencia de situaciones negativas y amenazantes.

Considerando el punto de vista anterior, al contrario de lo que se suele observar en diferentes instituciones educativas, se pueden determinar muchas razones del estrés docente, y para una mejor comprensión se pueden considerar las siguientes:

- La excesiva carga de trabajo y falta de tiempo: En la actualidad, la mayoría de los profesores trabajan más de 40 horas a la semana para realizar plenamente sus funciones. Sin embargo, teniendo en cuenta el tiempo dedicado al trabajo en el aula, no se utiliza tiempo extracurricular (el mismo tiempo que no se ha pagado) para actividades de preparación de clases, preparación de libros de texto, realización de tareas administrativas y cuidado de estudiantes y a los padres de familia fuera del horario establecido, participación en cursos o talleres de capacitación organizados por el Ministerio de Educación o la UGEL; además, la mayoría de las personas deben cumplir con sus obligaciones familiares en casa y también el tiempo que tienen que utilizar para desplazarse, en muchos casos a lugares distantes para llegar a sus instituciones educativas, lo que ocasiona que no tengan el tiempo y espacio para el descanso y la relajación.
- Exigencias y problemas ergonómicos: Las actividades de los profesores suelen incluir estar de pie durante mucho tiempo, mover materiales o libros de un lugar a otro, e incluso realizar operaciones repetitivas. Estas operaciones pueden provocar molestias musculares y articulares, como

escribir en una pizarra o agacharse para solucionar el problema del profesor Preguntas y dudas. Estudiantes, hagan un sonido permanentemente y respondan en un ambiente ruidoso.

- Relación permanente con los estudiantes: En muchos casos, el número de estudiantes en cada salón de clases es demasiado grande, lo que dificulta que los estudiantes trabajen y estudien normalmente, generando confusión en la disciplina y problemas con la atención, la motivación y el interés de los estudiantes.
- Cambios curriculares: En los últimos años, el Ministerio de Educación (MINEDU) viene cambiando el modelo curricular que confunde y genera malestar en los docentes, y los docentes deben cambiar y modificar permanentemente la forma en que planifican sus actividades curriculares. Además, existen requerimientos y seguimiento de diferentes programas del MINEDU, de la Dirección de las instituciones educativas, de los especialistas de la UGEL, entre otros. Por tanto, los profesores tienen poca autonomía y carecen de la capacidad para decidir cómo realizan las actividades o tareas.
- Escasez de recursos materiales y humanos: Cada maestro tiene la diversidad de habilidades, intereses y habilidades de los estudiantes en el aula, por lo que debe satisfacer estas necesidades de aprendizaje. Por lo tanto, se debe intentar desarrollar suficientes materiales y recursos educativos para cubrir estas necesidades y realizar ajustes de curso; sin embargo, en muchos casos no puede hacerlo por sí solo, tiene que recurrir al apoyo de otros profesionales, que en muchos no los encuentra.
- Falta de motivación e interés por parte de los estudiantes: Por lo general, los docentes tienen que enfrentar conflictos y desequilibrios, al observar que no pueden cumplir con sus expectativas de los estudiantes de la clase, a veces los estudiantes no tienen la motivación

y el deseo de aprender. Al principio, los docentes se involucran en actividades de adaptación, pero cuando el problema persiste, esto genera insatisfacción y les resulta difícil afrontarlo.

- Problemas de disciplina del estudiante: La mala conducta de los estudiantes se observa a menudo en las instituciones educativas, e incluso se difunde a través de los medios de comunicación. En muchos casos, los docentes incluso sufren violencia verbal o incluso física. Debido a la prohibición de la normatividad y regulaciones vigentes en este sentido, los maestros tienden a tener muchas dificultades.
- Falta de reconocimiento social. En la actualidad, la sociedad no ha prestado mucha atención al trabajo de los docentes, al contrario, puede estar subestimado. Algunos países, regiones y autoridades locales no aprueban el trabajo de los profesores, lo que puede llevar a su desmotivación e insatisfacción, uno de ellos es el salario que reciben. Este factor incide en gran medida en el atractivo de la profesión, muchas personas deciden dejar su profesión (sin reservas) y su desempeño docente no es el esperado, lo que afecta seriamente el aprendizaje de los estudiantes. También se ha observado que, en muchos casos, los propios padres se niegan a que los profesores y alumnos se involucren en las actividades docentes diarias.
- Inadecuada relación con sus colegas de trabajo. En una institución educativa, existen dificultades, contradicciones y diferencias en la relación interpersonal y la comunicación entre docentes, situación que también genera malestar general, lo que genera situaciones extremas de estrés y ansiedad.
- Falta de colaboración de los padres de familia. Los padres a menudo no cooperan en la educación de sus hijos; por lo tanto, la comunicación no es tan eficaz como mejorar la fluidez y la eficacia del aprendizaje de

los estudiantes. Por lo tanto, si sus padres ayudan, se ven obligados a hacer su trabajo.

Por último, se han de señalar las consecuencias que son producidas por el estrés laboral. Entre muchas se consideran las siguientes:

- Consecuencias cognitivas. Teniendo en cuenta las opiniones de (Wiegel, Sattler, Göritz & Diewald, 2014), señalan que una de las consecuencias son los problemas de memoria, el motivo es que existen situaciones específicas de negligencia y olvido relacionadas con el trabajo contextual de la información, el inconveniente de realizar múltiples actividades al mismo tiempo, problemas de concentración y poca atención al realizar tareas laborales.
- Consecuencias físicas. Los principales problemas de salud incluyen tiroides, diabetes y presión arterial alta, fatiga e insomnio, dolores de cabeza, migrañas y dolores de cabeza severos, náuseas, vómitos, enfermedades de la piel, gastritis y problemas del sistema cardiovascular (Kivimäki y Kawachi, 2015).
- Consecuencias emocionales. Se considera entre las principales, inestabilidad emocional, ansiedad, depresión, ataques de nerviosismo y pánico (Brosschot, Verkuil y Thayer, 2016).

Teorías relacionadas con el estrés laboral

Teoría Psicológica

Según Lazarus y Folkman. (s.f) citado por Reategui. (2017). Definen a al estrés como una interconexión entre la persona y su entorno, que que esta se autoevalúa; como una situación que puede poner en riesgo su bienestar.

Teoría biológica

Por otro lado, Cannon, (s.f), citado por Reátegui, (2017) indica que el estrés desde la perspectiva biológica; se puede definir como una reacción física que es producida por la interpretación de circunstancias negativas, pudiendo afectar la salud de los individuos.

Teoría social

Asimismo, Según Lazarus y Folkman. (s.f) citado por Reategui. (2017). Definen al estrés desde el ámbito social; como una exposición a circunstancias adversas que la persona percibe cuando se relaciona con su entorno social, que pueden afectar su bienestar, y su relacional laboral con los demás; produciéndose de esta manera un continuo aumento del estrés.

Dimensiones del estrés laboral.

Las dimensiones del estrés laboral, de acuerdo a Martínez y Pérez (2003), son las siguientes:

- **Ansiedad.** Se refiere al dolor que experimentan las personas con un objeto o situación inexistente, pero esta experiencia es incierta. Se manifiesta por medio de la intranquilidad, esta agitación les incita a consumir distintas sustancias y a reducir la presión que encuentran en el trabajo, tienen dificultad para conciliar el sueño y tienen miedo de afrontar tareas diferentes cada día.
- **La depresión.** Este es un trastorno emocional que tienen algunas personas, que muestra cambios en el estado de ánimo y las partes emocionales. Los signos de depresión incluyen tristeza, depresión, frustración y depresión. En general, este sentimiento es difícil de manejar en un entorno laboral. Las personas con esta enfermedad están llenas de sentimientos dolorosos, carecen de la fuerza o la energía para realizar actividades y pierden la esperanza de un futuro mejor.

- Factor de presión. En este caso, una persona sentirá y percibirá que las actividades importantes dependen de los resultados de su desempeño. La tensión implica sentimientos de ansiedad y, a veces, pánico, y están relacionados con situaciones que pueden considerarse de "vida o muerte", por lo que crees que solo hay una posibilidad de logro. La presión es uno de los indicadores de tensión. Los maestros pueden causar incomodidad debido a problemas de disciplina de los estudiantes, desempeño de responsabilidades, mucho tiempo y dificultades en los cursos.
- Creencias desadaptativas. Consiste en el acuerdo y aceptación del maestro de las observaciones de la enseñanza. Por lo general, los docentes piensan que la sociedad no valora el trabajo que realizan y que su enseñanza no tiene sentido porque no han observado el impacto en los estudiantes. Tenga en cuenta que la profesión de profesor tiene desventajas en comparación con otras profesiones, y es difícil encontrar mejores soluciones para mejorar su entorno.
- Desmotivación. Esto significa una falta de razonamiento sobre el comportamiento directo, que es una reducción del entusiasmo por determinadas actividades, toma de decisiones y poder. Enfrentarse a obstáculos como la nostalgia y la pérdida del entusiasmo, esto es decepcionante. Las personas se ven bloqueadas o discapacitadas en sus esfuerzos por lograr sus objetivos. Si no se evita, esto puede tener consecuencias graves.
- Mal afrontamiento. Enfrentar las dificultades de la vida y superarlas es impotente y limitado, lo que lleva al descontrol, alienación, irresponsabilidad, templanza, descontrol, rechazo al apoyo social, confusión y negatividad.

3.2.2. Desempeño laboral

Definición de Desempeño laboral

En cuanto al desempeño docente de la segunda variable, el MINEDU (2012) considera que en la práctica docente es necesario lograr una serie de desempeño profesional que incida positivamente en el aprendizaje de los estudiantes. Por ello, es fundamental tener en cuenta los factores morales en la docencia, que deben estar enfocados en el desarrollo de capacidades, la formación integral de los estudiantes y la prestación de servicios públicos. Para ello, se señalan cuatro áreas consistentes: la primera se refiere a la preparación docente, porque se considera la segunda al área de la docencia en el aula, la tercera al área es la gestión escolar con la familia y la comunidad, y finalmente el desarrollo de la identidad y profesionalismo en el campo de la docencia.

Román y Murillo (2008), señalaron al respecto que se refieren a las habilidades que los docentes desarrollan en su labor profesional, especialmente en la preparación docente y organización del aula, que ayudan a los estudiantes a aprender. Luego, si se tiene en cuenta la diversidad y las necesidades de aprendizaje de los alumnos, se debe comprender la preparación de los docentes y observar su desempeño en el aula.

Bretel (2002), señaló que si se establece un espacio didáctico sistemático para promover el desarrollo integral, y si los docentes pueden jugar un papel intermediario en el ambiente del aula, se debe señalar el rol específico del docente en el aula. Con el trasfondo de enfatizar el respeto a los derechos individuales y colectivos, realizar la realización de sus habilidades, conocimientos, destrezas, valores y actitudes desde los aspectos de cognición, biología, sociedad, emoción y moralidad. Para desempeñar estos roles, los docentes deben participar en esta tarea, deben asegurarse de que actuando de esta manera se alcancen sus objetivos, es decir, los docentes deben ser sensibles a los cambios que el entorno y la sociedad requieren.

Carrasco (2009), señala que se trata de una actividad docente conjunta y decidida que realizan los docentes para lograr el propósito de aprendizaje de los estudiantes, que incluye planes de curso, selección de estrategias y recursos, y evaluación en forma de aprendizaje.

Jiménez (2000), señala que esta es la actuación de un docente como profesional de la educación, que comprende su labor docente y comprende su rol en la adquisición de conocimientos del alumno, desde la planificación, elaboración y organización de recursos didácticos para la interacción adecuada en el aula con sus estudiantes.

A su vez Cahuana (2006), señaló que las actividades docentes realizadas por una persona son actividades prácticas típicas de sus funciones. Estas actividades incluyen la planificación del plan de estudios, la conveniencia del aprendizaje, el uso de métodos y estrategias, la selección de recursos educativos y las expectativas para la evaluación del aprendizaje. Todos estos deben estar integrados. Por lo tanto, es importante que los docentes cuenten con todos los recursos para desempeñar su rol con dedicación y eficiencia.

Vidarte (2005) señaló que al hablar de desempeño docente, no solo debemos referirnos al rol de la difusión de conocimientos y habilidades a los estudiantes, sino también señalar que ellos saben seleccionar y organizar adecuadamente los recursos didácticos. Por tanto, la falta de mobiliario, equipamiento y material didáctico no debe utilizarse como excusa para demostrar que la calidad de la enseñanza no es la mejor, y los profesores deben ser creativos en su trabajo para afrontar las dificultades. Esto significa que los docentes no solo deben limitarse a la docencia en el aula, sino que también deben limitarse al aspecto humano, promover la práctica de los valores y la buena relación con la sociedad, y demostrar que son buenas personas.

Cuenca, Montero, Ames y Rojas (2011) señalaron que el desempeño docente es el desarrollo de las cualidades docentes que deben tener los docentes en la interacción con los estudiantes, para lo cual exigen el uso de diversos recursos y métodos de enseñanza. Cuenca (2008) agregó que hablar de buen desempeño docente significa utilizar diferentes estrategias metodológicas de enseñanza y métodos de aprendizaje, y tomar en cuenta las habilidades, necesidades, estilos de aprendizaje y características personales y generales de los estudiantes para la evaluación. Por tanto, un buen docente es un docente en una o más áreas curriculares que debe saber de manera relevante que enseña a los alumnos para alcanzar el nivel educativo de aprendizaje. El autor agregó que no hay necesidad de docentes conocedores en este momento, lo único que hay que hacer es capacitar a los estudiantes para que realicen el aprendizaje cuando se convierten en sujetos activos en el proceso de aprendizaje, y estos pueden realizar habilidades y destrezas, y solo conocimientos. Los docentes deben realizar la actividad pedagógica con vocación y servicio, para que puedan formar talentos destacados en el trabajo social.

Cuenca (2006) señaló que el desempeño docente es una tarea social compleja que se inicia en el aula e interactúa con el conocimiento docente-alumno. Esto promoverá diferentes formas de relación según lo que esté sucediendo, y se proyectará desde el microespacio que ha desarrollado el docente hacia un escenario más amplio y amplio donde se aplica el conocimiento.

Al respecto, Gallegos (2002) considera que se trata de un conjunto de habilidades, cualidades, características, habilidades y comportamientos inherentes al trabajo de los docentes, que pueden permitir que los estudiantes comiencen desde el aprendizaje más simple hasta el aprendizaje complejo. resolver problemas y jugar a la ciudadanía, desarrollar el pensamiento crítico reflexivo y actividades para promover un ambiente apropiado para el trabajo colaborativo.

En cuanto al desempeño docente, Hunt (2009) señaló que independientemente del nivel de educación, la integración de la calidad, habilidad y comportamiento de los docentes puede permitir que los estudiantes obtengan los aprendizajes esperados. Rojas y Gaspar (2006) agregaron que donde hay una gran cantidad de docentes, las habilidades profesionales de la docencia serán diversas, por lo que la probabilidad de que obtengan un mejor aprendizaje será muy alta.

Según Latorre (2005), en la docencia, quienes obtienen aprendizajes relevantes entre los estudiantes son aquellos que pueden ser considerados como excelentes profesores porque afectan su desempeño y éxito en la vida escolar. De acuerdo con esta visión, esto significa que los principales actores sociales del aprendizaje de los estudiantes son los docentes, quienes son los agentes del cambio, por lo que son los responsables de utilizar métodos de enseñanza adecuados, utilizando diferentes métodos, estrategias y recursos para lograr el propósito del sistema educativo. El trabajo del maestro se ve como una práctica de encuesta permanente que puede cultivar la capacidad de desarrollar, implementar y evaluar su práctica docente y demostrar competencia en diversas estrategias que permiten a los estudiantes adquirir habilidades, conocimientos y actitudes.

Según Saravia y López (2008), algunas personas señalaron que en la práctica docente se requiere que los profesionales tengan un conocimiento suficiente de los métodos de enseñanza y comprendan su rol en el proceso de formación de los estudiantes, es decir, se requiere que los profesionales de la educación sepan elegir. En las actividades docentes a realizar, se deben considerar las necesidades y antecedentes de los estudiantes a la hora de elegir los métodos y estrategias a utilizar, y el aprendizaje debe organizarse de diferentes formas para apoyar el proceso de aprendizaje y la construcción de nuevos conocimientos y habilidades.

Dimensiones del Desempeño laboral

El desempeño docente como variable de investigación, de acuerdo al MINEDU (2012) tiene como dimensiones, las siguientes:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Esto se refiere al plan de lecciones para el trabajo docente en el aula. Esto significa preparar planes anuales, unidades didácticas y proyectos de aprendizaje y cursos de aprendizaje, teniendo en cuenta los métodos curriculares, los objetivos de aprendizaje, las habilidades, la capacidad y el desempeño laboral y los métodos horizontales. En la planificación también deben considerarse las principales características de la cultura, la sociedad, la economía y la visión del mundo, así como las características cognitivas de los estudiantes. Cada docente debe contar con diferentes áreas temáticas para cada nivel educativo para la elaboración de planes, también debe seleccionar recursos y medios materiales en formas afines, estrategias metodológicas de enseñanza y establecer las evaluaciones correspondientes.
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Esta dimensión es la segunda etapa, que se refiere a la forma en que el docente implementa el plan de enseñanza en el aula, para ello se debe considerar la finalidad del aprendizaje desde el método pasando por la capacidad y atención a todas las formas de diversidad. En este sentido, el docente jugó un papel mediador, creando condiciones favorables para el aprendizaje de los estudiantes, las áreas temáticas del plan de estudios, el proceso de enseñanza y la gestión de métodos y estrategias a partir de los métodos en los que ha trabajado intensamente. Técnicas y medios para recolectar evidencia, estas técnicas y medios se pueden evaluar de manera relevante a partir del método de enfatizar la formación de retroalimentación.

- Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad educativa. Esto significa que los docentes deben participar en la gestión de sus instituciones educativas desde una posición democrática y participativa para visualizar la comunidad de aprendizaje. La participación debe participar activamente con todos los agentes de la industria educativa, y los documentos de gestión que se deben preparar en la comunidad incluyen Proyecto de Curso Institucional (PEI), Proyecto de Curso Institucional (PCI), Plan de Trabajo Anual (PAT), Reglamento Interno (IR) , etc. Asimismo, es una obligación contribuir a la existencia de un buen clima institucional en las instituciones educativas, pero también promover el respeto y aprecio de la comunidad, y alentar a los padres a participar en su responsabilidad por la educación de sus hijos.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Esta dimensión se refiere al proceso y trabajo que realizan los docentes como parte de una comunidad de profesionales de la educación. Por tanto, refleja el trabajo que realizan con sus compañeros como docentes de forma individual o colectiva, y refleja sus diferentes vertientes, como la labor universitaria que realizan y su participación en diferentes actividades de formación continua profesional. Analizaron su participación responsable en diferentes procesos y políticas educativas para lograr aprendizajes a nivel nacional, regional y local.

3.3. Marco Conceptual

- Estrés laboral: Es causada por una sobrecarga de presión en el entorno de trabajo
- Ansiedad: Un estado mental caracterizado por una inquietud extrema, una emoción intensa y una inseguridad extrema.
- Depresión: Este es un trastorno mental común que se caracteriza por tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos internos o

falta de autoestima, pérdida del sueño o del apetito, fatiga y falta de atención.

- Factor de presión: Situación en la que una persona siente y percibe actividades importantes en función de los resultados de su desempeño.
- Creencias desadaptativas: Consiste en el nivel de acuerdo de los profesores y la aceptación de las observaciones de la enseñanza.
- Desmotivación: Significa falta de razonamiento para las acciones directas, que es el entusiasmo por determinadas actividades, el debilitamiento de la toma de decisiones.
- Mal afrontamiento: Incapaz de afrontar y superar las dificultades de la vida.
- Desempeño docente: Labor social complicada, comienza en el aula con la interacción profesor-alumno.
- Preparación para el aprendizaje: Diseño curricular para realizar la labor docente en el aula.
- Enseñanza para el aprendizaje: Ejecución que realiza el docente de la planificación de la enseñanza dentro del aula.
- Participación en la gestión de la escuela: Esto significa que el docente debe participar en la gestión de la institución educativa operada por la escuela.
- Desarrollo de la profesionalidad: Proceso y el trabajo de los docentes como parte de la comunidad profesional de la educación.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y Nivel de Investigación

De acuerdo su enfoque debido a que se busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (Hernández, Fernández y Baptista, 2016), tal es el caso, en la presente, de los docentes pertenecientes a una institución educativa a la cual se va a aplicar el cuestionario de estrés y desempeño laboral, la misma que nos brindará los datos para luego ser estudiados y analizados.

Según el alcance de los resultados la investigación es de carácter descriptiva ya que la finalidad es la descripción y definición de los fenómenos sociales o educativos en una circunstancia temporal y espacial determinada (Causas, 2015). En este nivel, las preguntas de la investigación van enfocadas hacia las variables de los sujetos de estudio o bien de la situación de manera independiente ya que implica observar y describir las características y formas del comportamiento del sujeto (o situación) que se está presentando en la realidad, sin la intención de realizar una intervención o modificación, ya que esto cambiaría el rumbo de la investigación que planea realizar. (Morán y Alvarado, 2010)

Por ende, manifestamos que esta investigación es de tipo descriptivo-correlacional porque buscamos identificar la relación entre las variables estrés y desempeño laboral.

4.2. Diseño de la Investigación

La investigación presentada es no experimental de corte transversal.

El diseño no experimental es una investigación que carece de la manipulación de una variable independiente. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Es de corte transversal porque puede examinarse en un solo punto en el tiempo o sobre un periodo definido, y esencialmente nos ayuda a estimar qué proporción de la población tiene o presenta el problema planteado, esto ayudara a tener los datos más claros y precisos sobre lo que deseamos describir, analizar, evaluar dentro de un determinado contexto.

4.3. Población – Muestra

Puede decirse que la población es un aglomerado de entidades o individuos como personas, instituciones educativas, comunidades, entre otros; claramente definidos para el cual se calculan las estimaciones o se busca información (Bendezú, V. 2005).

Por lo tanto, en esta investigación la población está constituida por 35 docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista de Ica.

Muestra

Según Lopez, P (2004) Hace mención que la muestra, viene a ser un conjunto representativo extraídos de la población en general, seleccionados por cierto método en específico, y que siempre partirá de la población

En estudios donde se presenta una población menor o igual a 50 sujetos, la población será la misma cantidad que se usará como muestra, denominándose como muestra censal. (Castro, 2003)

Por ende, nuestra muestra la conformaron los 35 docente pertenecen a la I.E. Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista de Ica.

Criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión:

- Docentes que pertenezcan a la I.E. Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista de Ica.
- Docentes que acepten participar del estudio.

Criterios de exclusión:

- Docentes que no pertenezcan I.E. Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista de Ica.
- Docentes que no acepten participar del estudio.
- Auxiliar de educación

4.4. Hipótesis general y específicas

Hipótesis General

Existe una relación significativa entre estrés y desempeño laboral en el personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020

Hipótesis Específicas

- H.E.Nº.1: Existe una relación significativa entre el estrés y la preparación para el aprendizaje en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan bautista de Ica, 2020
- H.E.Nº.2: Existe una relación significativa entre el estrés y la enseñanza para el aprendizaje en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020

- H.E.Nº.3: Existe una relación significativa entre el estrés y la participación en la gestión de la escuela en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache del distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020.
- H.E.Nº.4: Existe una relación significativa entre el estrés y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache del distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020.

4.5. Identificación de las variables

- Variable Independiente: Estrés
- Variable Dependiente: Desempeño laboral

4.6. Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1

TÍTULO: Estrés y desempeño laboral en docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache del distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020

Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de Items	Valor Final	Criterios para asignar valores
V.I. Estrés	Cuantitativa	Es uno de los principales aspectos que compromete no sólo la salud del docente si no la productividad y competitividad en la organización (escuela).	El estrés docente, se caracteriza por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio desempeño en el aula, generando altos niveles de tensión en el trabajo, frustración personal e inadecuadas actitudes frente a situaciones conflictivas.	Ansiedad	-Tranquilidad -Tensión -Control	1-19	< 20 nivel muy bajo ÷ 20 y 40 nivel bajo ÷ 41 y 60 nivel normal ÷ 61 y 80 nivel moderado > 80 nivel alto	1 totalmente en desacuerdo (TD)
				Depresión	-Tristeza -Pesimismo -Energía	20-29		2 en desacuerdo (ED)
				Creencias Desadaptativas	-Nivel salarial -Reconocimiento social	30-41		3 indiferente, ni uno ni el otro (IN)
				Presiones	-Clima laboral -Exceso de trabajo	42-51		4 de acuerdo (DA)
				Desmotivación	-Nivel de realización personal -Monotonía de la labor desarrollada	52-65		5 totalmente de acuerdo (TA)
				Mal afrontamiento	-Adaptación a los cambios -Recursos para ejercer la labor	66-77		

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2

TÍTULO: Estrés y desempeño laboral en docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache del distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020

Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de Ítems	Valor Final	Criterios para asignar valores
V.D. Desempeño laboral	Cuantitativa	Es la actuación del profesor cuando "favorece el aprendizaje de sus estudiantes de forma reflexiva, crítica y creativa, a través del uso sistemático de diferentes fuentes de información y estrategias de aprendizaje" (MINEDU, 2013, p. 9).		Preparación para el aprendizaje	-Conoce y comprende las características de los estudiantes -Planifica la enseñanza	1-8	32 – 73 Bajo 74 – 118 Regular 119 – 160 alto	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
				Enseñanza para el aprendizaje	-Crea un clima propicio para el aprendizaje -Conduce el proceso de enseñanza con dominio disciplinar y uso de recursos pedagógicos -Evalúa permanentemente los aprendizajes	9-16		
				Participación en la gestión de la escuela	-Participa colaborativamente en la gestión de la escuela -Estable relaciones de colaboración entre escuela familia y comunidad -Desarrolla procesos de aprendizaje continuo	17.24		
				Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	-Fortalece su identidad profesional - Ejerce su profesión con ética responsabilidad y compromiso	25-32		

4.7 Recolección de datos

Técnica: La encuesta

Según González, et al (2017). La técnica utilizada es un método de recopilación de información de una muestra de personas, tradicionalmente con la intención de generalizar los resultados a una población más amplia.

Una encuesta es un método de investigación que se utiliza para recopilar datos de un grupo predefinido de encuestados para obtener información y conocimientos sobre varios temas de interés. Los datos generalmente se obtienen mediante el uso de procedimientos estandarizados para garantizar que cada encuestado pueda responder las preguntas en igualdad de condiciones para evitar opiniones sesgadas que podrían influir en el resultado de la investigación o el estudio. En este caso esta muestra representativa corresponde a los docentes, previo a ello se presentó un documento de consentimiento informado con la finalidad de confirmar la realización de la investigación donde los docentes podían aceptar o rechazar la participación.

Instrumento: Con respecto a al uso de los instrumentos de medida se llevo a cabo por lo siguiente:

La Escala de Estrés Docente (ED6). Esta escala fue elaborada ad hoc para medir el estrés o malestar educativo de cara a su uso en un marco más amplio de investigaciones sobre este fenómeno. Como podrá comprobarse, los resultados muestran una confiabilidad y validez aceptable, conformándose por 77 ítems, agrupados en seis dimensiones: Ansiedad (19 ítems), Depresión (10 ítems), Presiones (10 ítems), Creencias desadaptativas (12 ítems), Desmotivación (14 ítems) y Mal afrontamiento (12 ítems). Este instrumento estuvo sometido a las pruebas de validez y confiabilidad. Los resultados se muestran en los anexos de este informe.

Tabla N° 1. Ficha Técnica Estrés Laboral

FICHA TÉCNICA	
NOMBRE:	Escala de Estrés Docente (ED-6)
AUTOR:	Gutiérrez-Santander, Pablo, Morán-Suárez, Santiago y Sanz-Vásquez, Inmaculada (2005)
OBJETIVO:	Medir los niveles de estrés o malestar docente
FACTORES QUE MIDE:	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiedad • Depresión • Presiones • Creencias Desadaptativas • Desmotivación • Mal afrontamiento
DURACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> • 15 o 20 minutos aproximadamente
APLICACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> • Docentes de distintos rangos de edad.
CALIFICACIÓN:	<p>Para determinar la prueba, se debe obtener el valor total de cada uno de los factores y al sumar estos se obtiene el total de estrés. El puntaje máximo corresponde a 385 por otro lado el puntaje mínimo es de 77, luego de haber obtenido el puntaje general, la calificación se debe transformar en percentil de acuerdo a la tabla de correspondencia.</p>

Fuente: Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S, Sanz-Vázquez, I. (2005)

Los datos numéricos recogidos por el instrumento, tienen que ser categorizados, esto en base a la escala percentilar, se la siguiente tabla de categorizaciones.

Tabla N° 2. Rangos y categorización de la variable Estrés laboral

Variable/Dimensión		Item	Rango	Categorización
Estrés Laboral		77	>=81	Alto
			61-80	Moderado
			41-60	Normal
			21-40	Bajo
			<20	Muy bajo
Dimensión Ansiedad	1:	19	>=51	Alto
			40-50	Moderado
			35-39	Normal
			30-34	Bajo
			<29	Muy bajo
Dimensión Depresión	2:	10	>=28	Alto
			23-27	Moderado
			19-22	Normal
			16-18	Bajo
			<15	Muy bajo
Dimensión Creencias desadaptativas	3:	12	>=41	Alto
			36-40	Moderado
			32-35	Normal
			28-31	Bajo
			<27	Muy bajo
Dimensión Presiones	4:	10	>=34	Alto
			31-33	Moderado
			26-30	Normal
			23-25	Bajo
			<22	Muy bajo
Dimensión Desmotivación	5:	14	<41	Alto
			33-40	Moderado
			29-32	Normal
			24-28	Bajo
			<23	Muy bajo
Dimensión mal afrontamiento	6:	12	>=37	Alto
			32-36	Moderado
			28-31	Normal
			24-27	Bajo
			<23	Muy bajo
Variable/Dimensión		Item	Rango	Categorización

Fuente: Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S, Sanz-Vázquez, I. (2005)

Cuestionario para medir la variable Desempeño docente consta de 32 ítems, que en su totalidad miden a la variable desempeño docente, agrupándose en 4 dimensiones: Preparación para el aprendizaje (8 ítems),

Enseñanza para el aprendizaje (8 ítems), Participación en la gestión de la escuela (8 ítems) y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad (8 ítems). Los resultados se muestran en los anexos de este informe.

Tabla N° 3. Rango y categorización de la variable Desempeño Laboral

Variable/Dimensión		Item	Rango	Categorización
Estrés Laboral		32	>=119	Alto
			74-118	Regular
			32-73	Bajo
Dimensión Preparación para el aprendizaje	1:	8	>=30	Alto
			19-29	Regular
			8-18	Bajo
Dimensión Enseñanza para el aprendizaje	2:	8	>=30	Alto
			19-29	Regular
			8-18	Bajo
Dimensión Enseñanza para el aprendizaje	3:	8	>=30	Alto
			19-29	Regular
			8-18	Bajo
Dimensión Enseñanza para el aprendizaje	4:	8	>=30	Alto
			19-29	Regular
			8-18	Bajo
			>=30	Alto
			19-29	Regular

Fuente: Elaboración Propia (2021)

FICHA TÉCNICA

NOMBRE:	Cuestionario de Evaluación del Desempeño Laboral.
AUTOR:	Mora Acuña, J. (2017), a partir del Marco del Buen Desempeño Docente.
OBJETIVO:	Medir los niveles de desempeño laboral
FACTORES QUE MIDE:	<ul style="list-style-type: none">• Preparación para el aprendizaje• Enseñanza para el aprendizaje• Participación en la gestión de la escuela• Desarrollo de la profesionalidad y la identidad
DURACIÓN:	<ul style="list-style-type: none">• 15 o 20 minutos aproximadamente
APLICACIÓN:	<ul style="list-style-type: none">• Docentes de distintos rangos de edad.
CALIFICACIÓN:	Para determinar la prueba, se debe obtener el valor total de cada uno de los factores y al sumar estos se obtiene el total del desempeño laboral. El puntaje máximo corresponde a 160 por otro lado el puntaje mínimo es de 32, luego de haber obtenido el puntaje general, la calificación se debe categorizar en valores finales.

Narración del proceso de recolección de datos

Se solicitó al director de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan bautista de Ica, 2020, a través de una carta de presentación la autorización para realizar la debida recolección de la información a través de un medio virtual debido a la coyuntura actual que estamos atravesando por el COVID-19, se coordinó con el Director la hora y día en que se encuestaría a los docentes y se proporcionaría sus consentimientos para su correcta participación. Luego del día acordado nos comunicamos con los docentes por medio de la plataforma digital zoom con el objetivo de proporcionarles las recomendaciones para el adecuado desarrollo de los cuestionarios aclarando cualquier duda. Se les brindo a los docentes los cuestionarios respectivos para sobre el estrés y desempeño Laboral. El tiempo establecido para desarrollar cada cuestionario fue de 20 a 30 minutos respectivamente.

Se codifico las respuestas según la ficha técnica para medir el estrés corresponde a: 1 = Totalmente en desacuerdo (TD), 2= En desacuerdo (ED), 3= Indiferente, ni uno ni el otro (IN), 4= De acuerdo (DA) y 5= Totalmente de acuerdo (TA), y para la codificación que se utilizó según la ficha técnica para medir el desempeño laboral fue: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre. En el cuestionario ED 6 se sumó las dimensiones del estrés y el resultado total se convirtió total de la escala de liker se convirtió a Percentiles Seguidamente los resultados obtenidos se plasmaron en una hoja de cálculo de Excel para el análisis de datos descriptivo, en el software estadístico SPSS V25. Se gestionó la prueba de normalidad, para determinar la distribución de los datos y luego de eso se tomó la decisión de la prueba no paramétrica Rho de Spearman para determinar la correlación.

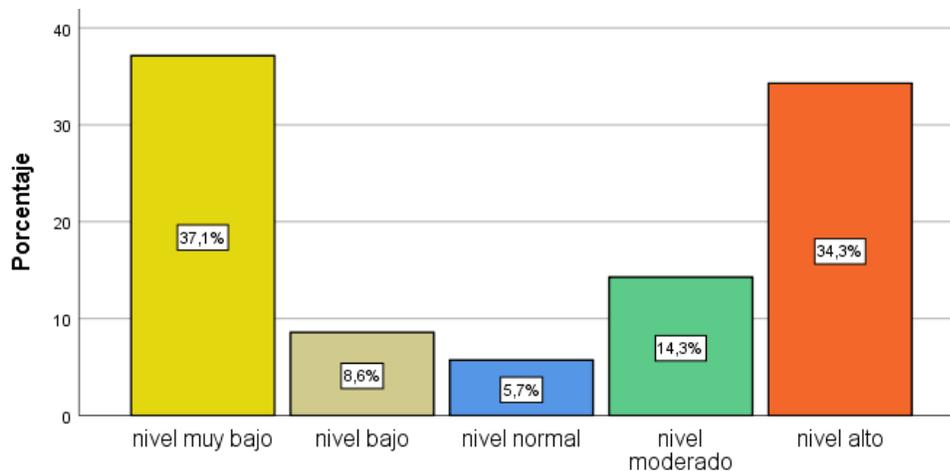
V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

Tabla N° 4. Resultados de la dimensión ansiedad del estrés laboral en los docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020

Niveles	F	%
Nivel muy bajo	13	37.10
Nivel bajo	3	8.60
Nivel normal	2	5.70
Nivel moderado	5	14.30
Nivel alto	12	34.30
Total	35	100.00

Figura N° 1. Resultados de la dimensión ansiedad del estrés laboral.

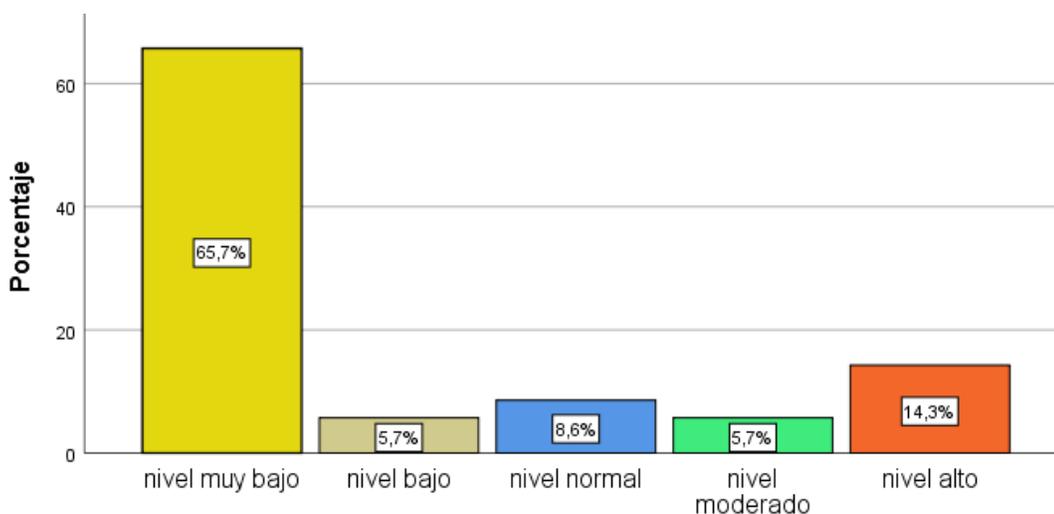


En la tabla se presentan los resultados de la dimensión ansiedad, donde el 37.1% (13) presenta un nivel muy bajo, un 8.6% (3) presenta un nivel bajo, un 5.7% (2) presenta un nivel normal, así mismo un 14.3% (5) presenta un nivel moderado y el 34.3% (12) manifiesta un nivel alto de participación.

Tabla N° 5. Resultados de la dimensión depresión del estrés laboral en los docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020

Niveles	f	%
Nivel muy bajo	23	65.70
Nivel bajo	2	5.70
Nivel normal	3	8.60
Nivel moderado	2	5.70
Nivel alto	5	14.30
Total	35	100.00

Figura N° 2. Resultados de la dimensión depresión del estrés laboral

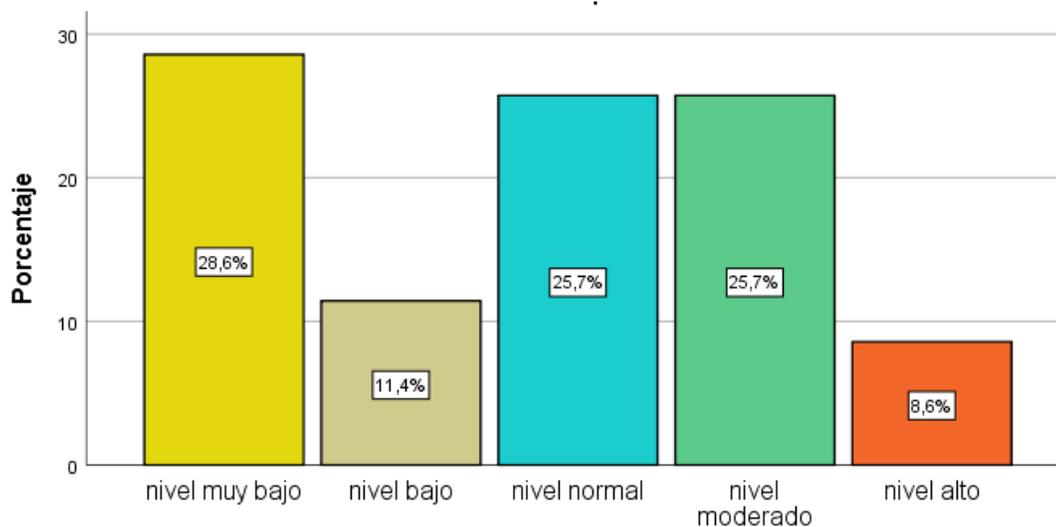


En la tabla se presentan los resultados de la dimensión depresión, donde el 37.1% (13) presenta un nivel muy bajo, un 8.6% (3) presenta un nivel bajo, un 5.7% (2) presenta un nivel normal, así mismo un 14.3% (5) presenta un nivel moderado y el 34.3% (12) manifiesta un nivel alto de participación.

Tabla N° 6. Resultados de la dimensión creencias desadaptativas del estrés laboral en los docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020

Niveles	f	%
Nivel muy bajo	10	28.60
Nivel bajo	4	11.40
Nivel normal	9	25.70
Nivel moderado	9	25.70
Nivel alto	3	8.60
Total	35	100.00

Figura N° 3. Resultados de la dimensión creencias desadaptativas del estrés laboral.

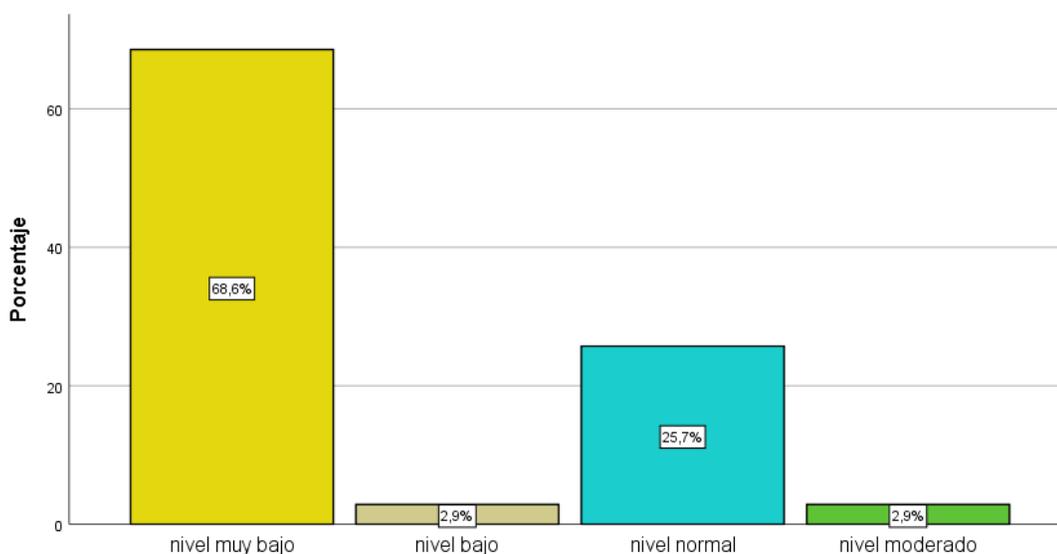


En la tabla se presentan los resultados de la dimensión creencias desadaptativas, donde el 28.6% (10) presenta un nivel muy bajo, el 11.4% (4) presenta un nivel bajo, un 25.7% (9) presenta un nivel normal, así mismo un 25.7% (9) presenta un nivel moderado y el 8.6% (3) manifiesta un nivel alto de participación.

Tabla N° 7. Resultados de la dimensión presiones del estrés laboral en los docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020

Niveles	f	%
Nivel muy bajo	24	68.60
Nivel bajo	1	2.90
Nivel normal	9	25.70
Nivel moderado	1	2.90
Total	35	100.00

Figura N° 4. Resultados de la dimensión presiones del estrés laboral

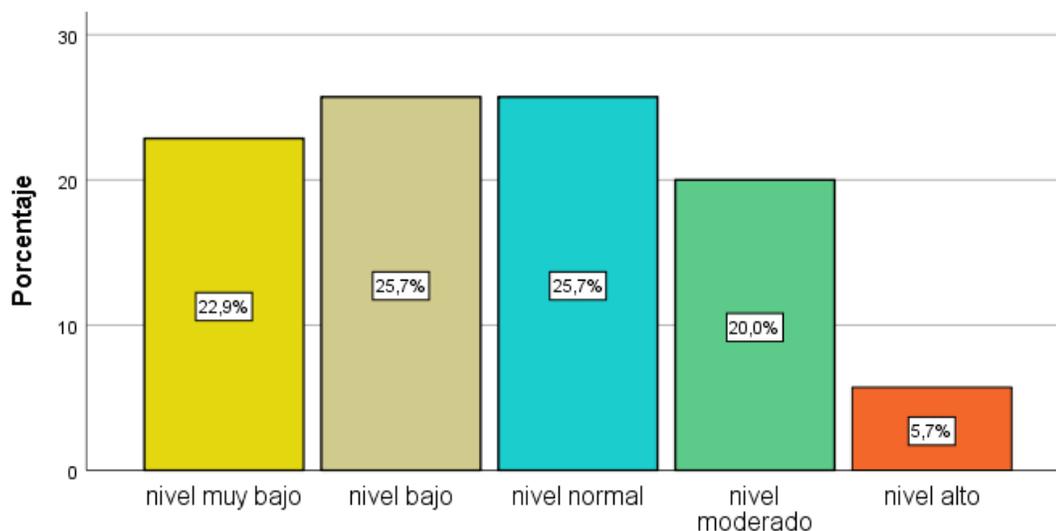


En la tabla se presentan los resultados de la dimensión presiones, donde el 68.6% (24) presenta un nivel muy bajo, un 2.9% (1) presenta un nivel bajo, el 25.7% (9) presenta un nivel normal y el 2.9% (1) manifiesta un nivel moderado de participación.

Tabla N° 8. Resultados de la dimensión del estrés laboral en los docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020

	f	%
Nivel muy bajo	8	22.90
Nivel bajo	9	25.70
Nivel normal	9	25.70
Nivel moderado	7	20.00
Nivel alto	2	5.70
Total	35	100.00

Figura N° 5. Resultados de la dimensión desmotivación del estrés laboral

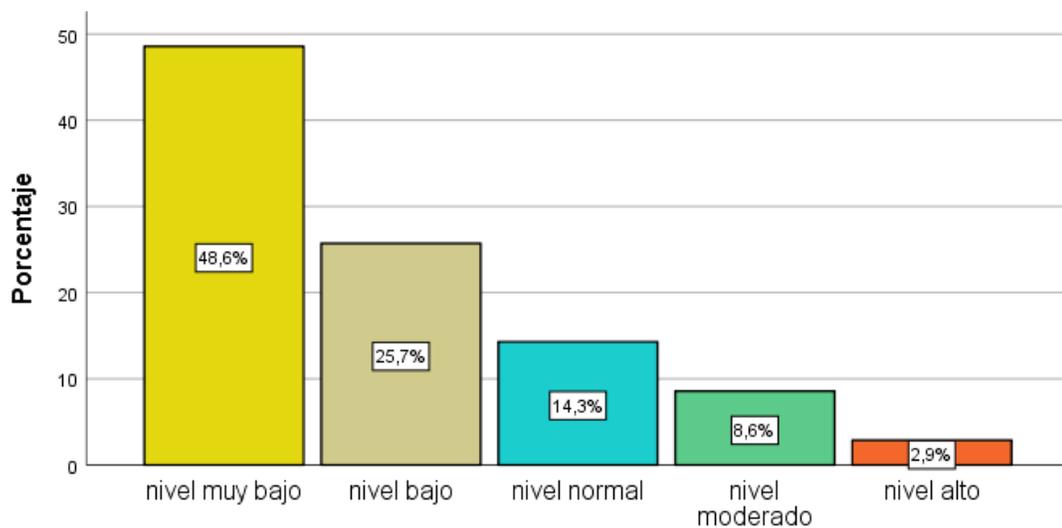


En la tabla se presentan los resultados de la dimensión desmotivación, donde el 22.9% (8) presenta un nivel muy bajo, un 25.7% (9) presenta un nivel bajo, un 25.7% (9) presenta un nivel normal, así mismo un 20.0% (7) presenta un nivel moderado y el 5.7% (2) manifiesta un nivel alto de participación.

Tabla N° 9. Resultados de la dimensión mal afrontamiento del estrés laboral en los docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020

Niveles	f	%
Nivel muy bajo	17	48.60
Nivel bajo	9	25.70
Nivel normal	5	14.30
Nivel moderado	3	8.60
Nivel alto	1	2.90
Total	35	100.00

Figura N° 6. Resultados de la dimensión mal afrontamiento del estrés laboral

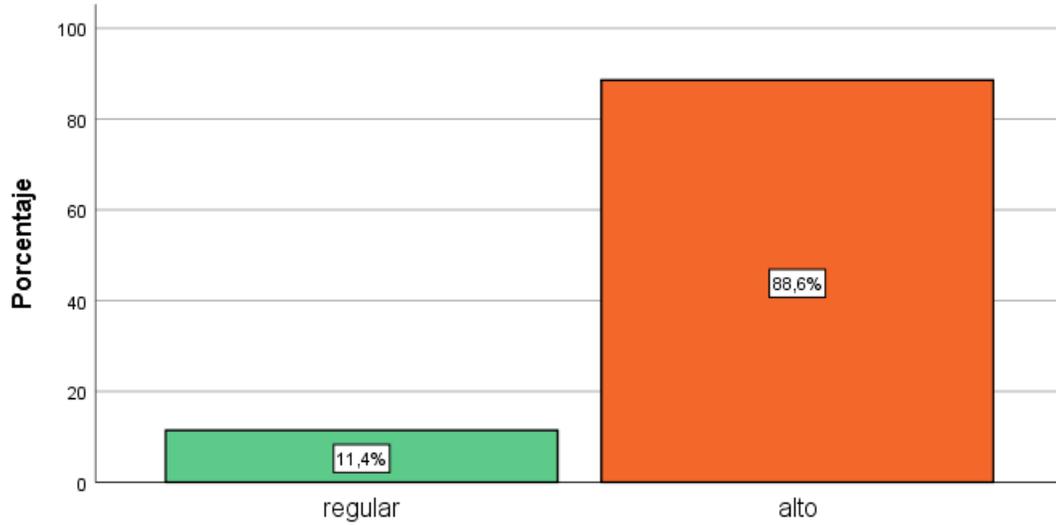


En la tabla se presentan los resultados de la dimensión mal afrontamiento, donde el 48.6% (17) presenta un nivel muy bajo, el 25.7% (9) presenta un nivel bajo, un 14.3% (5) presenta un nivel normal, así mismo un 8.6% (3) presenta un nivel moderado y el 2.9% (1) manifiesta un nivel alto de participación.

Tabla N° 10. Resultados de la dimensión de la preparación para el aprendizaje del desempeño laboral en los docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020.

Niveles	F	%
Regular	4	11.40
Alto	31	88.60
Total	35	100.00

Figura N° 7. Resultados de la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño laboral

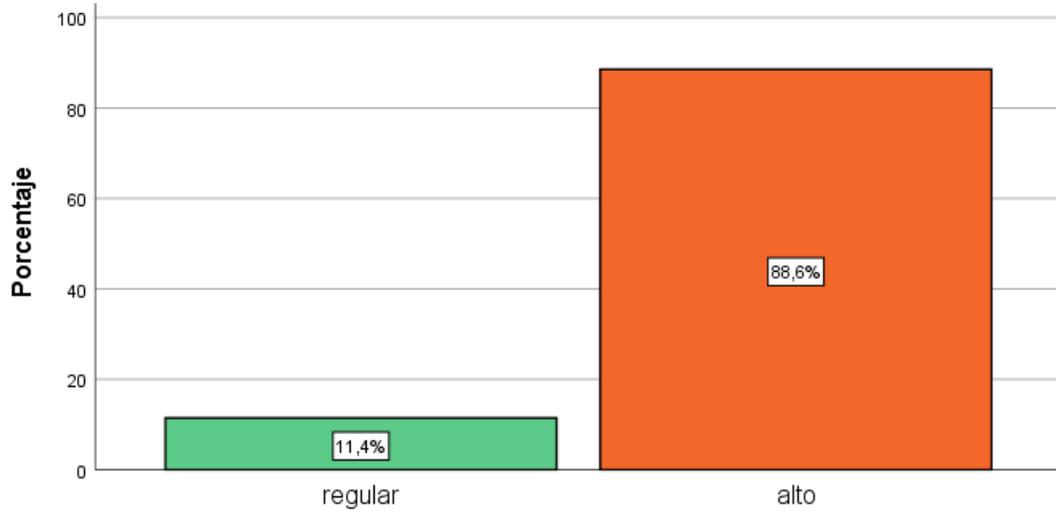


En la tabla se presentan los resultados de la dimensión preparación para el aprendizaje, donde el 11.4% (4) presenta un nivel regular y el 88.6% (31) manifiesta un nivel alto de participación.

Tabla N° 11. Resultados de la dimensión de la enseñanza para el aprendizaje del desempeño laboral en los docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020.

Niveles	f	%
Regular	4	11,4
Alto	31	88,6
Total	35	100,0

Figura N° 8. Resultados de la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño laboral

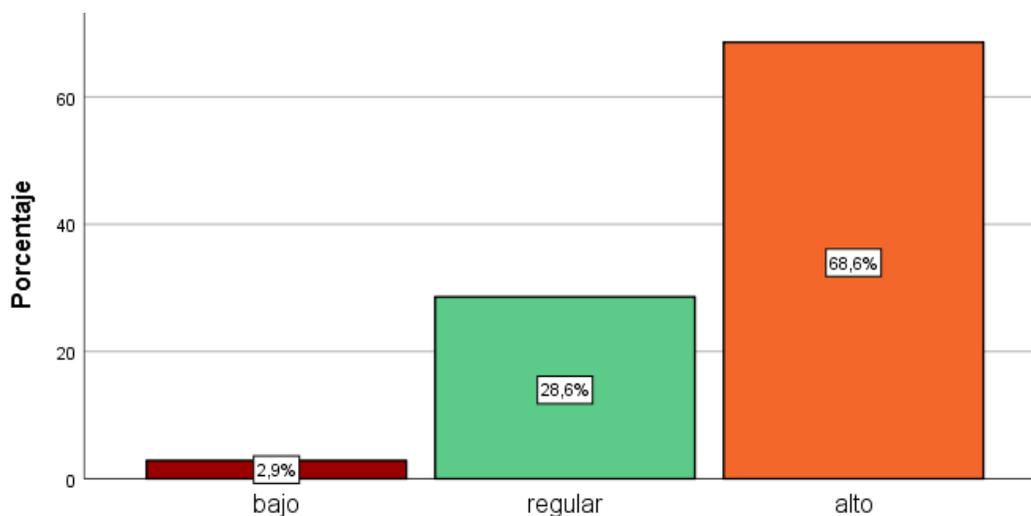


En la tabla se presentan los resultados de la dimensión enseñanza para el aprendizaje, donde el 11.4% (4) presenta un nivel regular y el 88.6% (31) manifiesta un nivel alto de participación.

Tabla N° 12. Resultados de la dimensión de la participación en la gestión de la escuela del desempeño laboral en los en docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020

Niveles	f	%
Bajo	1	2.90
Regular	10	28.60
Alto	24	68.60
Total	35	100.00

Figura N° 9. Resultados de la dimensión participación en la gestión de la escuela del desempeño laboral

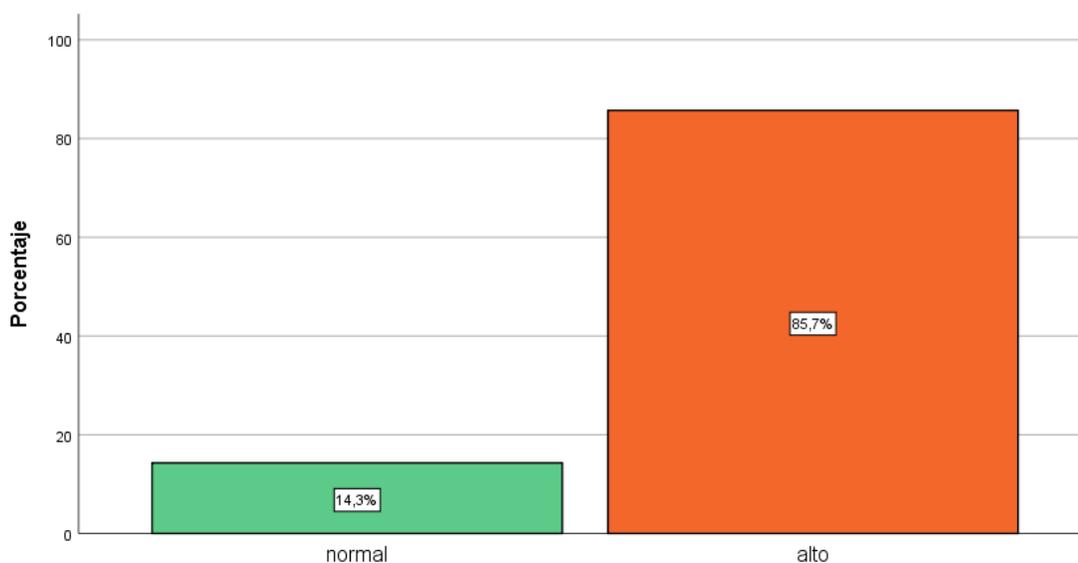


En la tabla se presentan los resultados de la dimensión participación en la gestión de la escuela, donde el 2.9% (1) presenta un nivel bajo, un 28.6% (10) presenta un nivel regular y el 68.6% (24) manifiesta un nivel alto de participación.

Tabla N° 13. Resultados de la dimensión de la Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del desempeño laboral en los en docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020.

Niveles	f	%
Normal	5	14,3
Alto	30	85,7
Total	35	100,0

Figura N° 10. Resultados de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad del desempeño laboral

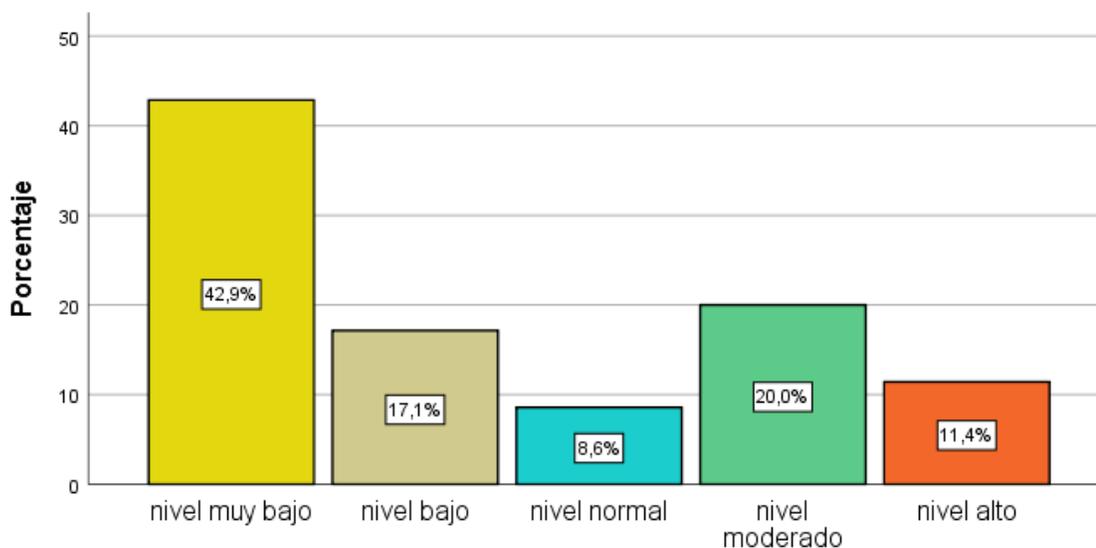


En la tabla se presentan los resultados de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad, donde el 14.3% (5) presenta un nivel normal y el 85.7% (35) manifiesta un nivel alto de participación.

Tabla N° 14. Resultados de la variable estrés laboral en los en docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020

Niveles	f	%
Nivel muy bajo	15	42.90
Nivel bajo	6	17.10
Nivel normal	3	8.60
Nivel moderado	7	20.00
Nivel alto	4	11.40
Total	35	100.00

Figura N° 11. Resultados de la variable estrés laboral en los en docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020

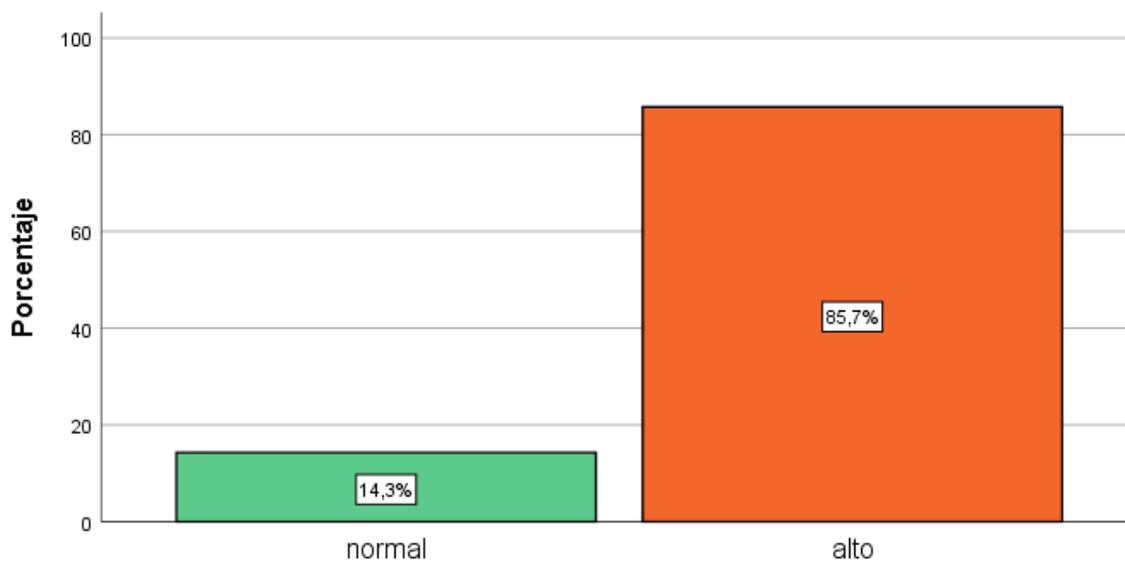


En la tabla se presentan los resultados de la dimensión estrés, donde el 42.9% (15) presenta un nivel muy bajo, un 17.1% (6) presenta un nivel bajo, un 8.6% (3) presenta un nivel normal, así mismo un 20.0% (7) presenta un nivel moderado y el 11.4% (4) manifiesta un nivel alto de participación.

Tabla N° 15. Resultados de la variable desempeño laboral en los docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020

Niveles	f	%
Normal	5	14.30
Alto	30	85.70
Total	35	100.00

Figura N° 12. Resultados de la variable desempeño laboral en los docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020



En la tabla se presentan los resultados de la dimensión desempeño laboral, donde el 14.3% (5) presenta un nivel normal y el 85.7% (30) manifiesta un nivel alto de participación.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivo de los resultados

Tabla N° 16. Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Ansiedad	,186	35	,004	,924	35	,018
Depresión	,201	35	,001	,845	35	,000
Creencias desadaptativas	,106	35	,200*	,976	35	,617
Presiones	,115	35	,200*	,930	35	,028
Desmotivación	,100	35	,200*	,966	35	,339
Mal afrontamiento	,111	35	,200*	,964	35	,294
Estrés	,115	35	,200*	,967	35	,360
Preparación para el aprendizaje	,196	35	,002	,845	35	,000
Enseñanza para el aprendizaje	,147	35	,054	,868	35	,001
Participación en la gestión de la escuela	,102	35	,200*	,957	35	,184
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	,179	35	,006	,915	35	,010
Desempeño laboral	,140	35	,078	,874	35	,001

Interpretación: En la tabla se observa que el valor calculado de significancia del estadístico de prueba de normalidad Shapiro-wilk resulta en la variable estrés laboral tiene un p valor $\alpha > 0,05$ siendo la distribución paramétrica; sin embargo, el valor calculado de significancia del estadístico para la variable desempeño laboral es menor a el valor teórico $\alpha < 0,05$ siendo la distribución no paramétrica, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Así mismo, al ser un estudio correlacional se aplica pruebas no paramétricas para determinar la intensidad de relación de las variables en mención.

CONTRASTACION DE LAS HIPOTESIS

Contrastación de la hipótesis general

H_a : Existe una relación significativa entre estrés y desempeño laboral en el personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020.

H_0 : No existe una relación significativa entre estrés y desempeño laboral en el personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020.

Por ser los datos no paramétricos se procederá a ejecutar la prueba estadística Rho de Spearman. El valor teórico de la significancia $\alpha = 0.05$

Correlaciones no paramétricas

Tabla N° 17. Tabla de correlación no paramétrica de hipótesis general.

Correlaciones				
			Estrés	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1.000	-.262
		Sig. (bilateral)	.	.129
	Desempeño Laboral	N	35	35
		Coefficiente de correlación	-.262	1.000
		Sig. (bilateral)	.129	.
		N	35	35

Grado de relación

En la siguiente tabla se logra observar según los resultados del coeficiente de correlación de Rho de Spearman que no existe una relación $\alpha = -0,262$ entre la variable estrés y la variable desempeño laboral llegando a la conclusión que la relación es negativa con un nivel bajo.

Decisión estadística

Como el valor de significancia observada del coeficiente de Rho de Spearman es $p= 0,129$ es mayor al valor de significancia teórica $\alpha= 0,05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula. Es decir, no existe una relación entre la variable estrés y la variable desempeño laboral

Contrastación de la Hipótesis Específica 1

Ha1: Existe una relación significativa entre el estrés y la preparación para el aprendizaje en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan bautista de Ica, 2020.

H01: No existe una relación significativa entre el estrés y la preparación para el aprendizaje en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan bautista de Ica, 2020.

Por ser los datos no paramétricos se procederá a ejecutar la prueba estadística Rho de Spearman. El valor teórico de la significancia $\alpha = 0.05$

Correlaciones no paramétricas

Tabla N° 18. Tabla de correlación no paramétrica en hipótesis específica 1

Correlaciones				
			Estrés	Preparación para el aprendizaje
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1.000	-.268
		Sig. (bilateral)	.	.119
		N	35	35
	Preparación para el aprendizaje	Coeficiente de correlación	-.268	1.000
		Sig. (bilateral)	.119	.
		N	35	35

Grado de relación

En la siguiente tabla se logra observar según los resultados del coeficiente de correlación de Rho de Spearman que no existe una relación $\alpha = -0,268$ entre la variable estrés y la dimensión preparación para el aprendizaje personal llegando a la conclusión que la relación es negativa con un nivel bajo.

Decisión estadística

Como el valor de significancia observada del coeficiente de Rho de Spearman es $p = 0,119$ es mayor al valor de significancia teórica $\alpha = 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula N°1. Es decir, no existe una relación entre el estrés y la dimensión preparación para el aprendizaje.

Contrastación de la hipótesis específica 2

H_{a2} : Existe una relación significativa entre el estrés y la enseñanza para el aprendizaje en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020.

H_{02} : No existe una relación significativa entre el estrés y la enseñanza para el aprendizaje en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020.

Por ser los datos no paramétricos se procederá a ejecutar la prueba estadística Rho de Spearman. El valor teórico de la significancia $\alpha = 0.05$

Correlaciones no paramétricas

Tabla N° 19. Tabla de correlación no paramétrica de hipótesis específica 2

Correlaciones			Estrés	enseñanza para el aprendizaje
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	-.096
		Sig. (bilateral)	.	.584
		N	35	35
	Enseñanza para el aprendizaje	Coeficiente de correlación	-.096	1.000
		Sig. (bilateral)	.584	.
		N	35	35

Grado de relación

En la siguiente tabla se logra observar según los resultados del coeficiente de correlación de Rho de Spearman que no existe una relación $\alpha = -0.096$ entre la variable estrés y la dimensión enseñanza para el aprendizaje llegando a la conclusión que la relación es negativa con un nivel bajo.

Decisión estadística

Como el valor de significancia observada del coeficiente de Rho de Spearman es $p = 0,584$ es mayor al valor de significancia teórica $\alpha = 0,05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula N°2. Es decir, no existe una relación entre la variable estrés y la dimensión enseñanza para el aprendizaje.

Contrastación de la hipótesis específica 3

H_{a3}: Existe una relación significativa entre el estrés y la participación en la gestión de la escuela en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache del distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020.

H₀₃: No existe una relación significativa entre el estrés y la participación en la gestión de la escuela en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache del distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020.

Por ser los datos no paramétricos se procederá a ejecutar la prueba estadística Rho de Spearman. El valor teórico de la significancia $\alpha = 0.05$.

Correlaciones no paramétricas

Tabla N° 20. Tabla de correlación no paramétrica de hipótesis específica 3

		Correlaciones		
			Estrés	Participación en la gestión de la escuela
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	-,194
		Sig. (bilateral)	.	,263
		N	35	35
	Participación en la gestión de la escuela	Coeficiente de correlación	-,194	1,000
		Sig. (bilateral)	,263	.
		N	35	35

Grado de relación

En la siguiente tabla se logra observar según los resultados del coeficiente de correlación de Rho de Spearman que no existe una relación $\alpha = -0,194$ entre la variable estrés y la dimensión participación en la gestión de la escuela llegando a la conclusión que la relación es negativa con un nivel bajo.

Decisión estadística

Como el valor de significancia observada del coeficiente de Rho de Spearman es $p = 0,263$ es mayor al valor de significancia teórica $\alpha = 0,05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula N°3. Es decir, no existe una relación entre la variable estrés y participación en la gestión de la escuela.

Contrastación de la Hipótesis específica 4

H_{a4} : Existe una relación significativa entre el estrés y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache del distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020.

H_{04} : No existe una relación significativa entre el estrés y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache del distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020.

Por ser los datos no paramétricos se procederá a ejecutar la prueba estadística Rho de Spearman. El valor teórico de la significancia $\alpha = 0.05$

Correlaciones no paramétricas

Tabla N° 21. Tabla de correlación no paramétrica de hipótesis específica 4

		Correlaciones		
			Estrés	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	-.354*
		Sig. (bilateral)	.	.037
		N	35	35
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	Coeficiente de correlación	-.354*	1,000
		Sig. (bilateral)	.037	.
		N	35	35

Grado de relación

En la siguiente tabla se logra observar según los resultados del coeficiente de correlación de Rho de Spearman que existe una relación $\alpha = -0.354$ lo que indica que a medida que el estrés aumenta el desarrollo de la profesionalidad y la identidad disminuye.

Decisión estadística

Como el valor de significancia observada del coeficiente de Rho de Spearman es $p = 0,037$ es menor al valor de significancia teórica $\alpha = 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis Alternativa N° 4. Es decir, si existe una relación significativa entre la variable estrés y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad.

6.2. Comparación resultados con marco teórico

A partir de los hallazgos encontrados no se rechaza la hipótesis nula y se afirma que no existe relación entre estrés y desempeño laboral en el personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020.

Según Mudez y Bula. (2017). En su trabajo de investigación para determinar los factores de riesgo psicosocial intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la Institución Educativa Escuela Normal la Hacienda del Distrito de Barranquilla indico en su estudio que de los 35 docentes el 33.4% presentaban un nivel alto de riesgo de estrés, sin embargo, en nuestro estudio solo el 11.4% (4) de los docentes presentó un nivel alto con respecto a esta variable de estudio.

Por otro lado, Bonilla (2016), señaló que existió un nivel elevado de estrés laboral que afecto al personal docente del Bloque Simón Bolívar; ocasionando problemas de salud a diferencia de nuestro estudio que no se encontrar relación significativa entre la variable estrés y la variable desempeño laboral.

Asimismo, Díaz (2017), en su trabajo con el objetivo de determinar la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño docente docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Andamarca – Concepción, concluyo que los docentes del género femenino presentan una correlación positiva y significativa al 5%; a diferencia de los docentes del género masculino no evidencian correlación entre el estrés laboral y el desempeño docente. Esta última parte coincide con nuestra investigación en donde se demuestra que tomando en consideración ambos sexos no se encontró relación significativa entre estas variables de estudios.

En esto se discrepa con lo que señala Zavaleta (2018), que llevo a cabo un estudio con la finalidad de Identificar la incidencia del estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de

San Martín de Porres, 2018. En donde demostró que el comportamiento o la variabilidad del desempeño docente, en cuanto a intereses, búsqueda de soluciones a problemas, entre otros se debe al 61.8% del estrés laboral a nivel anomalías corporales. Sin embargo, esto no concuerda con nuestro estudio porque se demostró que no existió relación significativa entre el estrés y la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño laboral.

En lo que respecta al estudio realizado por Rodríguez (2019). En su investigación cuyo objetivo fue establecer la relación entre el desempeño docente y el desgaste laboral de profesores del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018. Determinó que si existe relación significativa entre ambas variables y esto lo demostró en su resultado del coeficiente de correlación de Spearman que le devolvió un valor de 0.837, siendo una magnitud muy buena. Esto no concuerda con nuestro estudio debido a que nuestro valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de -0.262, lo cual nos indicó que no existe relación significativa entre ambas variables.

Por lo anteriormente mencionado, se puede afirmar que no existe una relación estadísticamente significativa ($p=0.129$). Sin embargo, no podemos afirmar que los resultados obtenidos en este estudio son generalizables en todas las instituciones educativas; debido a que estos pueden verse determinados por varios factores en la misma institución.

Por otro lado, con respecto a los resultados de la relación entre el estrés y las dimensiones del desempeño laboral podemos afirmar que se solo se encontró relación significativa con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en donde se refiere al proceso y trabajo que realizan los docentes como parte de una comunidad de profesionales de la educación para lograr aprendizajes a nivel nacional, regional y local. El trabajo reflejado que realizan estos docentes se ve influenciada por nivel de estrés; es decir que en la medida el estrés disminuye aumenta su desarrollo profesional e identidad.,

caso contrario se produce un efecto negativo. Estos resultados guardan relación con los resultados obtenidos en nuestro estudio.

Finalmente, podemos decir que nuestros resultados no se relacionan con la definición de la teoría social sobre el estrés laboral; debido a que señala que el estrés como exposición a circunstancias adversas se relaciona con su entorno social; pudiendo afectar su bienestar y su relación con los demás.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. No existe una relación significativa entre estrés y desempeño laboral en el personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020 debido a que el ($p=0.129$).
2. No existe una relación significativa entre el estrés y la preparación para el aprendizaje en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan bautista de Ica, 2020, debido a que el ($p = 0.119$).
3. No existe una relación significativa entre el estrés y la enseñanza para el aprendizaje en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020, debido a que el ($p = 0.584$).
4. No existe una relación significativa entre el estrés y la participación en la gestión de la escuela en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache del distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020, debido a que el ($p=0.263$)
5. Si existe una relación significativa entre la variable estrés y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad debido a que el ($p=0.037$)

Recomendaciones

Primero: Implementar talleres sobre el manejo de estrés ya sea talleres sobre la aplicación de técnicas de relajación después del trabajo; esto contribuirá a mejorar el control sobre los procesos mentales y proveerá la relajación física del docente.

Segundo: Utilizar las tecnologías de información para el manejo de preparación de clase , debido a la pandemia que estamos atravesando se recomienda hacer uso de distintas apps educativas; para disminuir la carga laboral.

Tercero: Reconocer y apreciar el esfuerzo de los docentes que hacen su deber día a día enseñando y educando a los estudiantes , a través de actividades recreativas, culturales, deportivas a fin de que el docente tenga el espacio necesario, para que pueda liberar sus tensiones provocadas por el exceso de trabajo.

Cuarto: Realizar una evaluación periódica a los docentes que están más expuesto a factores de riesgo de estrés, para asistirlo de forma individual o en grupo.

Quinto: Creación de estrategias de control y manejo del estrés laboral de manera que puedan contribuir con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvites-Huamaní, Cleofé Genoveva. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-159. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Bada Quispe, O. F., Salas Sánchez, R. M., Castillo Saavedra, E. F., Arroyo Rosales, E. M., & Carbonell García, C. E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144.
- Bretel, L. (2002). Propuesta para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una definición de la carrera pública magisterial. Santiago de Chile: Ed. MINEDU.
- 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. <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23603/1/Bonilla%20Ca%c3%b1izares%20Stephanie%20Carolina.pdf>
- Budez Rodríguez, L., & Bula Escamilla, V. M. (2017). Factores de riesgo psicosociales intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la institución educativa escuela normal superior la hacienda del distrito de Barranquilla. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10670/22668449.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campos, M. A. (2006). Causas y efectos del estrés laboral. San Salvador: Universidad de El Salvador, Escuela de Ingeniería Química.

- Cahuana, E. (2006). Medición de la productividad educativa: Un modelo TCC. Ed. Pirámid
- Carrasco, S. (2009) Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Ed. San Marcos.
- Chiang Vega, Maria Margarita, Riquelme Neira, Gabriel Rodrigo, & Rivas Escobar, Pedro Alfonso. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. Ciencia & trabajo, 20(63), 178-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Cruz, R. (2019). Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa “modelo” Trujillo, 2018. https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf
- Cuba, R. (2019). Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo. http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5365/T010_437_02953_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuenca, R., Montero, C., Ames, P. y Rojas, V. (2011) Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente: Estudios que aportan a la reflexión, al dialogo a la construcción concertada de una política educativa. Perú: CECOSAMI.
- Diaz, M. (2017). Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas de primaria del Distrito de Andamarca – Concepción http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5288/T010_204_02945_M.pdf?sequence=1

- Fernández, V. (2019). Estrés laboral docente en la Institución Educativa n°20332 Reino de Suecia, Humaya – 2019. <http://repositorio.unifsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4071/FERN%c3%81NDEZ%20IPANAQU%c3%89%20VINA%20GRISELDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gallegos, Alberto. (2002). Gestión educativa en el proceso de descentralización. Lima: San Marcos.
- Gayosso, D. G. M., Escobedo, M. T., Maynez, A., Hernández, A., Ortega, V. E., & Martínez, G. (2016). Análisis de la satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes de una institución de educación superior en Ciudad Juárez. *Cultura Científica y Tecnológica*, 55(1), 136-145. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/754>
- González, D., Alvarado Carlos, & Marín, Carlos. (2017). Diseño y Validación de una Encuesta para la Caracterización de Unidades de Producción Caprina. *Revista de la Facultad de Ciencias Veterinarias*, 58(2), 68-74. Recuperado en 25 de enero de 2021, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0258-65762017000200003&lng=es&tlng=es.
- Ivancevich, John M. (1989). *Estrés y Trabajo. Una perspectiva Gerencial*. México. Edit. Trillas.
- Jiménez, M. (2000). *Competencia social: intervención preventiva en la escuela*. Infancia y Sociedad.
- Kivimäki, M. y Kawachi, I. (2015). Estrés laboral como factor de riesgo para enfermedad cardiovascular. *Informes actuales de la cardiología*, 17(9), 74.
- Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1984). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.

- Marcos, R. (2017). Estrés en los docentes de la institución educativa secundaria “colegio cooperativo mixto - chincha en el mes de abril de 2017. Consultado el 16 diciembre del 2020 <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/308>
- Martínez, V. Pérez, O, (2003) Cultura escolar y mejora de la educación.
- Ministerio de Educación (2012), Marco del buen desempeño docente, Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED. Lima Perú.
- Mora, J. (2017). Tesis para optar el grado académico de: maestra en administración de la educación. Consultado el 16 diciembre del 2020. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8490/Mora_AJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Murillo, F. J. y Román, M. (2008). Resultados de aprendizaje en América Latina a partir de las evaluaciones nacionales, en Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 1(1).
- Olivera, M. (2019). Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes - Ica. Consultado el 16 diciembre del 2020 http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38341/olivera_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reátegui, I. (2017). Comportamiento Organizacional y Estrés Laboral en la Empresa Nova Vida S.A.C., 2016 Consultado el 16 diciembre del 2020 . <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15430>
- Román García, J., Gelpi Méndez, J. A., Cano Vindel, A. y Catalina Romero, C. (2009). El control del estrés en la resolución de conflictos en el ámbito profesional. Universidad de las Palmas de la Gran Canaria. Editorial y Producción Arteamina

- Reyes, S. (2019). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Ica. Consultado el 16 diciembre del 2020 <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38348>
- Rodrigues, L. T. M., Lago, E. C., Landim Almeida, C. A. P., Ribeiro, I. P., & Mesquita, G. V. (2020). Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. *Enfermería Global*, 19(57), 209-242.
- Rodríguez, Y. (2019). Desempeño docente y desgaste laboral de profesores del nivel primario de la Institución Pública n° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay 2018. <http://repositorio.unifsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3839/tesis%20corregida%20%20para%20presentacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Selye, H. (1936) El concepto de estrés: pasado, presente y futuro, en COOPER, C.L., estrés investigación: temas de los años ochenta Chichester, Ed. John Wiley y sons, 986
- Tulcan, S. M. M., Lasso, E. N., & Pantoja, M. A. (2017). Estrés en funcionarios de Instituciones Educativas Públicas. *Psicoespacios: Revista virtual de la Institución Universitaria de Envigado*, 11(19), 46-66. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6090231>
- Trujillo, Claudia. (2007). Impacto del estrés Laboral en la Institución financiera Favi de la Universidad Tecnológica Pereira. Pereira, Risaralda, Colombia.
- Vidarte, E. (2005). Enseñanza y sacrificio. 2da. ed. Madrid: Ed. Lexis.
- Wiegel, C., Sattler, S., Göritz, A. S. y Diewald, M. (2016). Work-related stress and cognitive enhancement among university teachers. *Anxiety, Stress, & Coping*, 29(1), 100-117.

Work Mind. (2019). Índice de bienestar docente: nuevas cifras revelan el grado de estrés relacionado con el trabajo en la profesión docente. <https://workinmind.org/2019/11/12/teacher-wellbeing-index/>

Zavaleta, H. (2018). Estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24039/Zavaleta_SHV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXO

Anexo 01: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA					
TÍTULO: Estrés y desempeño laboral en docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020					
ESTUDIANTE:					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación del estrés y desempeño laboral en el personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020?	Determinar la relación del estrés y desempeño laboral en el personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020	Existe una relación significativa entre estrés y desempeño laboral en el personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020	Variable X Estrés	Dimensión 1: Ansiedad Dimensión 2: Depresión Dimensión 3: Presiones Dimensión 4: Creencias Dimensión 5: Desmotivación Dimensión 6: Mal afrontamiento	Enfoque: Cuantitativo Método. Descriptivo Tipo: Descriptivo - correlacional Nivel de estudio: Básico Diseño: No experimental. Población
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			
Problema Específico 1 ¿Qué relación existe entre el estrés y la preparación para el aprendizaje en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan bautista de Ica, 2020?	Objetivo Específico 1: Establecer la relación que existe entre el estrés y la preparación para el aprendizaje en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan bautista de Ica, 2020	Hipótesis Específica 1: Existe una relación significativa entre el estrés y la preparación para el aprendizaje en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan bautista de Ica, 2020			
Problema Específico 2 ¿Qué relación existe entre el estrés y la enseñanza para el aprendizaje en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020?	Objetivo Específico 2: Establecer la relación entre el estrés y la enseñanza para el aprendizaje en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020	Hipótesis Específica 2: Existe una relación significativa entre el estrés y la enseñanza para el aprendizaje en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020			

<p>Problema Específico 3</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés y la participación en la gestión de la escuela en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache del distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020?</p>	<p>Objetivo Específico 3:</p> <p>Establecer la relación entre el estrés y la participación en la gestión de la escuela en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache del distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020</p>	<p>Hipótesis Específica 3:</p> <p>Existe una relación significativa entre el estrés y la participación en la gestión de la escuela en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache del distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020</p>			<p>35 docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache</p> <p>Muestra</p> <p>35 docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache</p>
<p>Problema Específico 4</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en el desempeño laboral del personal docente de la I. E Genaro Huamán Acuache del distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020?</p>	<p>Objetivo Específico 4:</p> <p>Establecer la relación que entre el estrés y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache del distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020</p>	<p>Hipótesis Específica 4</p> <p>Existe una relación significativa entre el estrés y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache del distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020</p>	<p>Variable Y</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje</p> <p>Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje</p> <p>Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela</p> <p>Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad</p>	<p>Técnicas e instrumentos de recolección de información</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Instrumentos</p> <p>Escala de estrés docente ED – 6</p> <p>Cuestionario de evaluación del desempeño laboral</p>

					Técnica de análisis de datos, xxxxxx
--	--	--	--	--	--

Anexo 02:

Instrumento de medición

Escala de Estrés Docente ed-6

Estimado docente el siguiente cuestionario tiene por objetivo medir los niveles de estrés o malestar docente. El tiempo será de 20 o 30 minutos aproximadamente.

A continuación, se presenta la escala de respuestas que tiene a su libre elección de cada uno de los ítems.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo (TD)	En desacuerdo (ED)	Indiferente, ni uno ni el otro (IN)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TA)

DIMENSION 1: ANSIEDAD		1	2	3	4	5
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales					
2	Recurso al consumo de sustancias (tila, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar					
3	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo					
4	Me paso el día pensando en cosas del trabajo					
5	Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes					
6	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso					
7	La tensión del trabajo esta alternando mis hábitos de sueño					
8	Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control					
9	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar					
10	La tensión laboral hace que visite el baño con frecuencia de la normal					
11	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico					
12	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración					
13	Hay tareas laborales que afronto con temor					
14	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales					
15	En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos					
16	Los problemas laborales me ponen agresivo					

17	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas de trabajo					
18	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios					
19	En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso					
DIMENSION 2: DEPRESION		1	2	3	4	5
20	A menudo siento ganas de llorar					
21	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales					
22	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo					
23	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mi					
24	Me cuesta trabajo tirar por la vida					
25	Tengo la sensación de estar desmoronándome					
26	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan me					
27	Me falta energía para afrontar la labor del profesor					
28	A veces veo el futuro sin ilusión alguna					
29	A veces pienso que el mundo es una basura					
DIMENSION 3: CREENCIAS DESADAPTATIVAS						
30	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos					
31	Me pagan por enseñar no por formar personas					
32	Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones					
33	El salario del profesor es muy poco motivador					
34	Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo					
35	Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo					
36	Incluir alumnos con N.E.E en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto					
37	Ser profesor tiene más desventajas que ventajas					
38	La política educativa pide mucho a cambio de poco					
39	La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar					
40	La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable					
41	La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que este puede dar					
DIMENSION 4: PRESIONES						
42	Realizar adaptaciones curriculares me resulta difícil					
43	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que esta acabe.					
44	En mis clases hay buen clima de trabajo					
45	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones					
46	Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar					
47	Acabo las jornadas de trabajo extenuado					
48	Se me hace muy duro terminar el curso					
49	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseñe a los demás					
50	Me siento desbordado por el trabajo					
51	A veces trato de eludir responsabilidades					
DIMENSION 5: DESMOTIVACIÓN						
52	Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente					

53	Me siento quemado por este trabajo					
54	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad					
55	Estoy lejos de la autorrealización laboral					
56	He perdido la motivación por la enseñanza					
57	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo					
58	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante					
59	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo					
60	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana					
61	Los padres me valoran positivamente como profesor					
62	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer					
63	El trabajo me resulta monótono					
64	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente					
65	Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo					
DIMENSION 6: MAL AFRONTAMIENTO						
66	Me animo fácilmente cuando estoy triste					
67	El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora					
68	Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo					
69	Mis relaciones con los "superiores" son difíciles					
70	La organización del centro me parece buena					
71	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea					
72	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo					
73	Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigo, etc.) son muy buenas					
74	Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera					
75	El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida					
76	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros					
77	Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales					

¡Gracias por su colaboración!

Cuestionario de Evaluación del Desempeño Laboral

Estimado docente, a continuación, encontrará una serie de enunciados referidos a su desempeño pedagógico en la institución educativa. Se solicita su opinión sincera al respecto. El siguiente cuestionario se ha realizado con el objetivo de evaluar Evalúa el nivel de desempeño autopercebido por los profesores de la I.E Genaro Huamán Acuache Distrito de San Juan Bautista Ica, 2020. El tiempo será 20 minutos aproximadamente.

Después de leer cuidadosamente cada enunciado, coloque el número que corresponda a su opinión; en base al siguiente criterio:

Nivel:Sexo:

Años de experiencia laboral:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

DIMENSION 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE		1	2	3	4	5
1	Me esfuerzo por conocer a cada uno de mis estudiantes					
2	Mis estudiantes confían en mí					
3	Comprendo porque cada uno de mis estudiantes actúan como tal					
4	Puedo manejar a mi grupo de estudiantes					
5	Realizo mi programación anual con efectividad					
6	Elaboro mi unidad de aprendizaje con efectividad					
7	Elaboro mis sesiones de aprendizaje en función de las características de mis estudiantes					
8	Preparo materiales para mis sesiones de aprendizaje					
DIMENSION 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE						
9	Promuevo la convivencia democrática en mi aula					
10	Enseño teniendo en cuenta las potencialidades que cada estudiante tiene					
11	Construyo, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes					
12	Evalúo en forma permanente el desarrollo de mi clase					
13	Propicio situaciones para que los estudiantes desarrollen actitud reflexiva y crítica.					
14	Me aseguro que todos los estudiantes comprendan y trabajen en la sesión de aprendizaje.					

15	Utilizo diversos métodos y técnicas para evaluar los aprendizajes esperados.					
16	Evalúo los aprendizajes de los estudiantes en función de criterios previamente establecidos					
DIMENSION 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA						
17	Me reúno con otros profesores para intercambiar experiencias.					
18	Organizo el trabajo pedagógico con los demás docentes					
19	Participo en la elaboración y gestión del Proyecto Educativo Institucional					
20	Participo en la elaboración y gestión del currículo.					
21	Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de innovación pedagógica.					
22	Integro en mis prácticas de enseñanza los saberes culturales de la comunidad					
23	Fomento el trabajo colaborativo con las familias para fortalecer aprendizajes					
24	Comparto con las familias y la comunidad los retos de mi trabajo pedagógico.					
DIMENSION 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD						
25	Reflexiono con otros colegas sobre mi práctica pedagógica					
26	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional					
27	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional o nacional					
28	Soy reconocido como buen maestro por los estudiantes o sus familias					
29	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente					
30	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos					
31	Actúo y tomo decisiones respetando el principio del bien superior del niño y el adolescente					
32	Mis acciones buscan el bienestar de los estudiantes					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 03: Base de datos

INSTRUMENTO VARIABLE X																																									
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	
3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	2	1	1	1	5	1	1	5	5	1	1	4	5	5	4	5	
3	1	4	5	4	3	4	3	3	2	5	3	2	5	3	2	5	5	3	5	3	3	4	3	5	4	3	3	5	1	1	3	5	5	1	1	3	5	5	3	5	
3	1	3	3	1	3	5	1	2	2	5	1	2	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	4	3	4	1	1	3	3	4	4	
3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	5	2	2	3	3	3	2	4	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	5	5	3	2	3	4	4	4	4	
1	1	5	5	5	1	5	5	1	1	5	1	5	5	1	1	1	5	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	1	1
3	1	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	4	2	2	3	2	3	4	3	3	
3	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	3	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	4	2	1	2	4	4	3	1	
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	3	1	2	
1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	4	2	1	2	3	3	3		
2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
2	1	3	5	1	4	3	5	1	1	1	1	3	5	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	4	1	5	
4	5	4	4	4	4	5	5	3	3	5	4	3	5	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	3	1	5	3	4	1	1	1	2	4	3	3	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1	3	5	1	5		
4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	1	3	2	4	2	1	2	5	4	3	4
3	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	3	3	3	
3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	2	2	5	2	3	1	5	1	2	3	3	5	4	4
3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	1	1	5	5	3	2	3	3	5	4	5	
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	3	5	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	3
1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	
4	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	
3	1	3	3	3	2	2	3	1	1	2	1	3	3	1	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	1	
5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3		
2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5	4	3	2	2	2	4	5	2	
4	1	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	1	2	5	2	1	3	4	4	3	4
3	1	3	5	5	4	5	4	1	4	4	5	4	5	3	2	3	5	5	5	5	3	4	3	3	3	1	3	1	1	1	5	5	1	1	3	3	3	2	2		
2	1	4	5	4	2	1	2	3	2	5	4	2	4	1	1	2	4	2	2	2	1	2	1	3	4	4	2	1	5	1	2	5	5	2	2	2	4	4	4	4	
3	1	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	5	1	5	4	2	1	3	4	4	3	4	
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2		
5	5	3	5	5	5	2	4	1	2	3	1	2	5	2	2	5	1	1	5	5	5	4	2	1	1	2	4	1	5	1	1	5	5	2	1	4	4	5	4	5	
2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	5	1	1	1	5	4	2	1	
5	2	5	5	4	3	5	5	3	2	4	3	4	5	2	4	4	4	2	5	3	3	3	2	2	4	4	4	3	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	
4	1	5	5	5	5	4	5	2	2	4	1	1	5	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2	1	1	5	5	1	1	3	4	5	5	1		
1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2	1	

Anexo 04: Base de datos

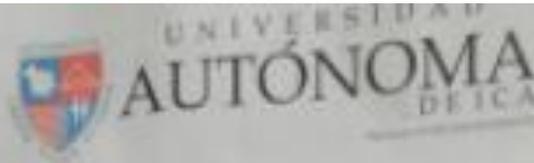
INSTRUMENTO VARIABLE X																																						
P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60	P61	P62	P63	P64	P65	P66	P67	P68	P69	P70	P71	P72	P73	P74	P75	P76	P77			
1	1	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	3	5	1	2	1	2	1	1	1	5	3	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	
3	5	1	3	1	5	4	2	4	1	1	3	1	3	2	2	1	2	3	1	3	5	3	3	2	1	1	1	3	1	2	1	3	2	1	3	2	1	1
1	1	2	1	2	5	1	2	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	2	1	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	
4	2	1	2	3	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3	2	4	2	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	
2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	2	1	3	2	1	2	3	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
3	2	2	2	1	3	3	1	3	1	2	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2		
1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	
1	2	4	4	1	2	1	1	3	2	2	1	2	2	1	3	3	1	1	2	1	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	
2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	
1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	3	5	2	3	5	3	1	3	2	2	2	2	3	1	3	3	1	3	2	3	2	4	4	1	5	2	1	4	1	2	2	2	4	2	4	2	2	
1	1	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	2	5	5	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
3	4	2	3	4	4	4	2	2	2	1	3	1	3	1	4	3	4	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1		
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	4	2	2	1	2	4	1	2	2	2	2	2	2	4		
3	3	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	1	3	1	3	3	4	3	1	4	2	3	3	2	1	2	3	1	3	1	1	1	1	2	2	1		
1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	2	3	2	1	3	1	3	1	3	4	3	1	1	1	1	1	2	4		
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
2	4	1	5	1	5	5	1	2	1	2	3	1	1	2	5	1	5	2	3	2	3	1	5	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2	1		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3		
3	2	4	3	3	2	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	3	1	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1		
3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	2	4	2	2		
1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	
1	4	2	2	2	4	2	4	3	2	3	5	1	4	4	5	1	1	2	2	4	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	3	4	2	1	5	1	1	3	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	1	2	2	1	4	1	3	1	3	1	1	3	4	1	3	4	1	3	1	
2	5	4	4	2	3	2	4	2	2	4	2	1	1	2	5	1	4	4	1	2	4	4	1	4	3	3	1	1	1	4	4	4	2	4	2	4	2	
3	2	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	
1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	5	1	5	1	1	1	5	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	3	3	1	3	1	3	4	1	4	
2	1	1	3	1	5	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	4	5	1	3	1	2	2	2	3	1	5	1	1	1	1	1		
1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	4	3	2	3	5	1	1	4	4	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	2	3	5	3	3	4	2	3	5	3	2	2		
1	1	1	3	1	4	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	1	1	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	
1	1	4	2	1	2	2	1	1	1	4	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	

Anexo 05: Base de datos

INSTRUMENTO VARIABLE Y

R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20	R21	R22	R23	R24	R25	R26	R27	R28	R29	R30	R31	R32
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	2	4	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	3	3	4	4	1	4	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	1	3	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5
5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5
5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	3	3	2	3	5	4	4	3	3	1	3	4	5	5	5
5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	2	4	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	3	2	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	5	5	5
5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5
4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	4	3	3	3	5	5	4	4
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5
3	2	2	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	1	3	5	5	4	5
5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	4	5
5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	2	4	3	4	4	2	2	3	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4
5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	5
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5
5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5
4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	3	5	4	4	5	4	2	4	5	5	5	5
5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	2	2	2	3	4	4	4	3	4	1	3	5	4	4	5
4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5
5	5	3	3	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	3	5	2	2	5	5	3	4	3	3	2	4	2	4	5	5	5	5
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	4	3	3	1	3	2	1	2	4	1	1	4	2	3	3	2	2	4	3	3	3
5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5

CARTA DE PRESENTACIÓN



CARTA DE PRESENTACIÓN

La Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Cienfuegos que suscribe

Hace Constatar

Que Chappa Gabriela Arroyo Julia, identificada con DNI: 42520067, Valle Fanny Nancy Giovanna, identificada con DNI: 73748127, del Programa Académico de Psicología quienes vienen desarrollando la Tesis Profesional:

"Estrés y desempeño laboral en docentes de la I.E. General Huesán Amache distrito de San Juan Bautista ca, 2020"

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la institución, tenga a bien autorizar a las interesadas en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Cienfuegos, 18 de noviembre de 2020

Recibido



[Handwritten signature]

Mag. Estelina E. Campos Suárez
DECANA (R)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CIENFUEGOS



[Handwritten signature]
Mg. Rocio C. López Sánchez
DIRECTOR

[Handwritten date]
Julia 20/11/2020

Av. Ricardo Aysa Méndez 459 - 460 | Cienfuegos Alta - Cienfuegos - Cuba
☎ 2058 282179
🌐 www.autonomiacfuegoc.edu.cu

CONSTANCIA



EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "GENARO HUAMÁN ACUACHE" DEL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA, DEPARTAMENTO DE ICA; QUE SUSCRIBE;

CONSTANCIA:

Que, la Srta. ANNY JULISSA CHAPPA GABULLE, identificada con DNI 42520057 y la Srta. WENDY GIOVANNA VALLE PEVES, identificada con DNI 73768127 del programa académico de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la "Universidad Autónoma de Ica", han desarrollado las encuestas de investigación como parte de su proyecto de tesis titulado "ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA I.E GENARO HUAMÁN ACUACHE DEL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA DE ICA, 2020", durante el periodo del 30 de Noviembre al 11 de Diciembre, demostrando responsabilidad y espíritu de superación.

Se expide el presente documento para trámites y fines consiguientes.

Ica, 16 de Diciembre del 2020.

The image shows a circular official stamp of the institution on the left, containing the text "INSTITUCIÓN EDUCATIVA GENARO HUAMÁN ACUÑA" and "DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA". To the right of the stamp is a handwritten signature in blue ink. Below the signature is a horizontal line with the text "Prof. Mario T. García Osorio" and "DIRECTOR" underneath.

Cuestionario de evaluación del desempeño laboral

La presente investigación titulada "Estrés y desempeño laboral en docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache del distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020", es desarrollada por Chappa Gabulle Anny Julissa y Valle Peves Wendy Giovanna, alumnas del X Ciclo de la Facultad de Ciencias de la salud de la Universidad Autónoma de Ica. El objetivo del estudio es determinar la relación del estrés y el desempeño laboral en el personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020.

Luego, con esta investigación se pretende establecer la relación del estrés y el desempeño laboral en el personal docente. En caso de acceder a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de preguntas objetivas. El cuestionario tomará 30 minutos aproximadamente. La participación en este estudio es voluntaria. La información que se recolecta será confidencial. Además, no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Una vez realizado el estudio, los cuestionarios se destruirán. Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas durante su desarrollo. Desde ya le agradezco su participación.

Apellidos y Nombres *

Texto de respuesta breve

DNI *

Texto de respuesta breve

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, ya he sido informado (a) sobre el objetivo del estudio. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento. *

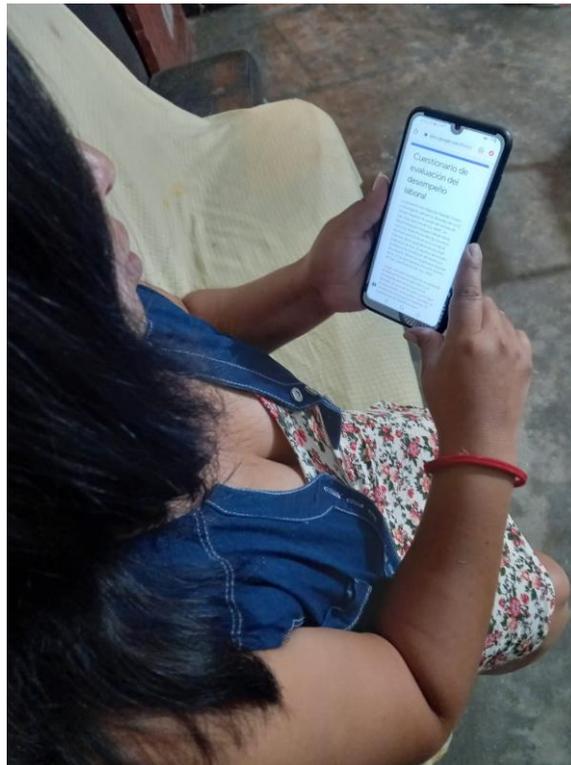
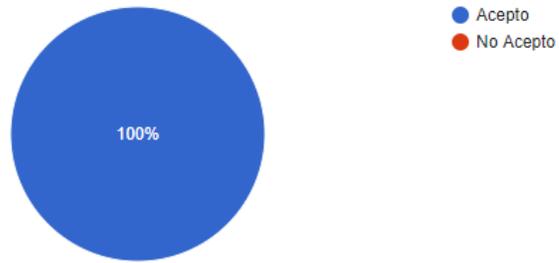
Acepto

No Acepto

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, ya he sido informado (a) sobre el objetivo del estudio. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.

35 respuestas





Escala ED - 6

La presente investigación titulada "Estrés y desempeño laboral en docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache del distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020", es desarrollada por Chappa Gabulle Anny Julissa y Valle Peves Wendy Giovanna, alumnas del X Ciclo de la Facultad de Ciencias de la salud de la Universidad Autónoma de Ica. El objetivo del estudio es determinar la relación del estrés y el desempeño laboral en el personal docente de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista de Ica, 2020.

Luego, con esta investigación se pretende establecer la relación del estrés y el desempeño laboral en el personal docente. En caso de acceder a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de preguntas objetivas. El cuestionario tomará 30 minutos aproximadamente. La participación en este estudio es voluntaria. La información que se recolecta será confidencial. Además, no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Una vez realizado el estudio, los cuestionarios se destruirán. Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas durante su desarrollo. Desde ya le agradezco su participación.

Apellidos y Nombres *

Texto de respuesta breve

DNI *

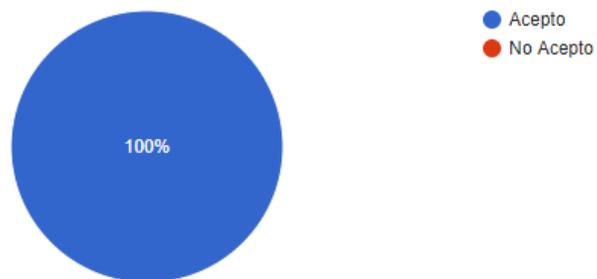
Texto de respuesta breve

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, ya he sido informado (a) sobre el objetivo del estudio. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento. *

- Acepto
- No Acepto

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, ya he sido informado (a) sobre el objetivo del estudio. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.

35 respuestas



Escala ED - 6

Anexo 06: Informe de Turnitin al 28% de similitud se excluye referencias bibliográficas.

**ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA I.E
GENARO HUAMÁN ACUACHE DISTRITO DE SAN JUAN
BAUTISTA ICA, 2020**

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	16%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	7%
3	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 1%

Excluir bibliografía

Activo