



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES
Y PEDAGÓGICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN:

TESIS

ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES
EDUCATIVAS INICIALES DE LA PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS,
APURÍMAC- 2020.

PRESENTADO POR:

BACH. ROSA JUÁREZ HUAMÁN

BACH. IBETH YOSHILIN CARHUAVILCA PONGO

ASESOR

Dr. JULIO CESAR LUJAN MINAYA

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
EDUCACIÓN INICIAL

MOQUEGUA – PERÚ

2021

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Definición del problema.....	3
1.2.1 Problema general.....	3
1.2.2. Problema específico.	3
1.3 Objetivo de la investigación.....	3
1.3.1. Objetivo general.....	3
1.3.2 objetivo específico.	4
1.4. Justificación e importancia del problema.....	4
1.5 Variables	5
1.6. Hipótesis de la investigación.....	8
1.6.1 Hipótesis general	8
1.6.2 Hipótesis específico	8
CAPÍTULO II.....	9
MARCO TEÓRICO.....	9

2.1. Antecedentes de la Investigación.....	9
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	9
2.1.2. Antecedentes nacionales.	10
2.2. Bases teóricas.....	12
2.2.1 Estrés laboral.....	12
2.2.1.1. Conceptos.....	12
2.2.1.2. Características del estrés laboral.....	12
2.2.1.3. Tipos de estrés laboral.....	13
2.2.1.4. Causas del estrés laboral.....	14
2.2.1.5. Consecuencias del estrés laboral.....	17
2.2.1.6. Fases del estrés laboral.....	17
2.2.1.7. Dimensiones del estrés laboral.....	17
2.2.2. Desempeño docente.....	18
2.2.2.1. Definición.....	18
2.2.2.2. Marco de buen desempeño docente.....	19
2.2.2.3. Evaluación del desempeño docente.....	19
2.2.2.4. Dimensiones de desempeño docente.....	20
CAPITULO III.....	23
MÉTODO.....	23
3.1. Tipo de investigación.....	23
3.2. Diseño de investigación.....	23
3.3. Población y muestra.....	24
3.1.1. Muestra.....	25

3.3.3. Muestreo.....	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	27
CAPÍTULO IV	28
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	28
4.1 Presentación de resultados por variables	28
4.1.1. Resultados descriptivos por variables.....	29
4.1.1.1. Resultados para Variable Estrés Laboral	29
4.1.1.2. Resultados para la Sub Variables de Estrés Laboral.....	30
4.1.2. Resultados para la Variable Desempeño docente	33
4.1.2.1. Resultados para las Sub Variables de Desempeño Docente	34
4.1.3. Niveles comparativos entre estrés laboral y desempeño docente	38
4.1.4. Pruebas de Normalidad	42
4.3 Discusión de resultados.....	46
CAPÍTULO V	49
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	49
5.1. Conclusiones	49
5.2. Recomendaciones.....	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	52
MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN	57
ANEXO 02.....	59
ANEXO 03.....	60
.....	60

ANEXO 4: VALIDACIONES DE INSTRUMENTOS 62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Operacionalización de variables</i>	6
Tabla 2: <i>Población de docentes de la I.E.I de la provincia de Andahuaylas</i>	24
Tabla 3: <i>Fiabilidad del instrumento Alpha de Cronbach</i>	26
Tabla 4: <i>Baremo: Estrés Laboral</i>	26
Tabla 5: <i>Baremo del Desempeño Docente</i>	26
Tabla 6 <i>Estrés laboral</i>	29
Tabla 7 <i>Cansancio Emocional</i>	30
Tabla 8 <i>Despersonalización</i>	31
Tabla 9 <i>Realización Personal</i>	32
Tabla 10 <i>Desempeño docente</i>	33
Tabla 11 <i>Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes</i>	34
Tabla 12 <i>Enseñanza Para el Aprendizaje de los Estudiantes</i>	35
Tabla 13 <i>Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad</i>	36
Tabla 14 <i>Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente</i>	37
Tabla 15 <i>Tabla cruzada Estrés Laboral*Desempeño docente</i>	38
Tabla 16 <i>Tabla cruzada Cansancio Emocional*Desempeño docente</i>	39
Tabla 17 <i>Tabla cruzada Despersonalización*Desempeño docente</i>	40
Tabla 18 <i>Tabla cruzada Realización Personal*Desempeño docente</i>	41
Tabla 19 <i>Pruebas de normalidad</i>	42
Tabla 20 <i>Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman entre Estrés Laboral y Desempeño Docente</i>	43

Tabla 21 <i>Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman entre Cansancio Emocional y Desempeño Docente</i>	44
Tabla 22 <i>Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman entre Despersonalización y Desempeño docente</i>	45
Tabla 23 <i>Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman entre Realización Personal y Desempeño docente</i>	46

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1: Estrés laboral</i>	29
<i>Figura 2: Cansancio Emocional</i>	30
<i>Figura 3; Despersonalización</i>	31
<i>Figura 4: Realización Personal</i>	32
<i>Figura 5: Desempeño docente</i>	33
<i>Figura 6: Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes</i>	34
<i>Figura 7: Enseñanza Para el Aprendizaje de los Estudiantes</i>	35
<i>Figura 8: Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad</i>	36
<i>Figura 9: Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente</i>	37
<i>Figura 10: Tabla cruzada Estrés Laboral*Desempeño docente</i>	38
<i>Figura 11: Tabla cruzada Cansancio Emocional*Desempeño docente</i>	39
<i>Figura 12: Tabla cruzada Despersonalización*Desempeño docente</i>	40
<i>Figura 13: Tabla cruzada Realización Personal*Desempeño docente</i>	41

RESUMEN

El propósito fundamental del presente estudio es, establecer la relación entre estrés laboral y desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.

Pesquisa de tipo básico, no experimental en su diseño, nivel descriptivo correlacional, se trabajó con una población de 47 y con la muestra 42 docentes por ser una cantidad mínima y ser una entidad unidocente, se manejó dos cuestionarios para la V1 con 22 ítems, para V2 también de 20 ítems validados previamente en otras investigaciones. Por lo que, se concluye, con ($r = 0,027$, $p = 0,864$, donde $p > 0,05$), lo que lleva a precisar que existe correlación inversa baja estadísticamente de acuerdo al estadístico de Rho de Spearman, por lo tanto, se admite H_0 y se rechaza H_1 y se infiere: Que hay correlación inversa baja estadísticamente entre estrés laboral y desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.

PALABRAS CLAVE: Estrés, Desempeño y Docencia.

ABSTRACT

The fundamental purpose of this study is to establish the relationship between work stress and teaching performance in the initial educational institutions of the province of Andahuaylas, Apurímac- 2020.

Basic type research, non-experimental in its design, descriptive correlational level, it was worked with a population of 42 that coincides with the sample for being a minimal quantity and being a single-teacher entity, two questionnaires were used for V1 with 22 items, to V2 also of 20 items previously validated in other investigations. Therefore, it is concluded, with ($r = 0.027$, $p = 0.864$, where $p > 0.05$), which leads to specify that there is a statistically low inverse correlation according to the Spearman Rho statistic, therefore, H_0 admits and H_1 is rejected and it is inferred: That there is a statistically low inverse correlation between work stress and teaching performance in the initial educational institutions of the province of Andahuaylas, Apurímac- 2020.

KEY WORDS: Stress, Performance and Teaching.

INTRODUCCIÓN

En el contexto que nos encontramos de confinamiento, por la pandemia el estrés se vienen manifestando claramente en los docentes, estudiantes y padres de familia, sin embargo, este tipo de educación a distancia que implementa el ministerio de educación en su plataforma virtual aprendo en casa , desnuda de manera clara que la inversión en sector educación es muy poco , es más que el tema de la conectividad en muchas zonas rurales no hay, por ello se dificulto en la implementación de una educación a distancia.

Por su parte los docentes, en este tipo de educación empezaron a realizar sus clases desde sus hogares, incrementando el tiempo de trabajo de casi todo el día tratando de acomodarse a las realidades de los estudiantes. Por su parte también, muchos del docente no manejaban los recursos y herramientas tecnológicos por lo que empezaron a actualizarse y en el camino aprendieron a manejar estos recursos, 3ntonces ante estos retos y dificultades el maestro empezó a dificultarse y a estrenarse laboralmente por la sobrecarga e incremento de tiempo laboral con los estudiantes.

El poco manejo de la herramientas tecnológicas y la poca conectividad de los estudiantes y la falta de equipos móviles de última generación, incidieron en el desempeño de los docentes.

Para la construcción de este trabajo de investigación se basó en esquemas de propuestas en reglamentos para el grado de la UJCM tal como se detalla:

En el Capítulo I, está considerado, la descripción de la realidad problemática, enunciado del problema, objetivos, hipótesis generales como específicos, variables, justificación de la investigación.

En el Capítulo II, se encuentra la sustentación teórica, antecedentes nacionales internacionales y locales de la investigación, bases científicas y el marco referencial o conceptual.

En el tercer Capítulo, esta los métodos de la investigación, diseño y tipo, niveles, enfoques, universo y muestra, técnicas e instrumentos de obtención de la información.

En el contenido del Capítulo IV, presentación e interpretación de los resultados del trabajo de indagación, prueba de hipótesis, así como la correspondiente discusión.

Por último, el Capítulo V, se muestra la conclusión y sugerencias. Asimismo, se presentan en el anexo la matriz de consistencia, el instrumento de campo, la base de datos, validación juicio de expertos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad una de las dificultades que vienen afectando a nivel mundial es la pandemia del COVID 19, con ella, existe nuevas formas de trabajo, especialmente en el aspecto educativo. La declaratoria en emergencia sanitaria por parte del gobierno nacional desde el 15 de marzo del 2020, trajo muchas dificultades sobre todo el de confinamiento y a partir de 06 de abril a nivel nacional se aplica una nueva estrategia de aprendo en casa, una educación virtual.

Sin embargo, esta pandemia, desnuda a nivel nacional muchos problemas no solo en sector salud como es la carencia de infraestructura, equipamiento y de recursos humanos y medicamentos. En el aspecto educativa la principal y tema fundamental es la falta de conectividad que tiene los estudiantes y padres de familia, ello, dificulto mucho de los educandos no se insertaran adecuadamente a la estrategia, a pesar de que el ministerio de educación tratara de implementar otras estrategias como la dotación de tabletas y fichas de trabajos físicos, pero como no había conectividad estos esfuerzos no mejoraron para evitar la deserción escolar.

Con esta nueva estrategia de aprendizaje en casa, el rol del docente también se ve afectada en el sentido que muchos de los maestros no estaban preparados para manejar los recursos tecnológicos y los entornos virtuales, para ello el ministerio de educación implementa cursos mediante Perú educa para que los docentes se capacitaran. En la misma vertiente, la labor del docente se multiplica, si antes laboraba 7 horas pedagógicas diarias, ahora tenía que estar todo el día atendiendo a los estudiantes de forma individual y colectiva, más las reuniones institucionales y las capacitaciones de los órganos descentralizados hicieron que el docente trate de reaprender el manejo de las nuevas tecnologías. el confinamiento de los docentes más la recargada labor docente, llevo a muchos de los profesionales de la educación a estresarse y desempeñar sus funciones de manera bastante forzada, por falta de dominio del manejo de las nuevas tecnologías de comunicación e información, mermando de esta forma su desempeño profesional.

Muchos del docente de las diferentes instituciones educativas, manifestaban que era mejor laborar de forma presencial que de esta forma, algunos quisieron retornar, sin embargo, muchos de los maestros, también se los llevo esta pandemia y ese temor no les hizo decidir para que trabajaran de forma presencial, a pesar de que el gobierno diera ciertas normas para incorporarse siguiendo ciertos protocolos de salud.

Según la (Organización Internacional de Trabajo, 2016) en una revista de carácter científica precisa en el sentido que: el estrés es un desequilibrio emocional producto de reacciones físicas y emocionales.

Por los fundamentos antes mencionados, se trata de abordar la problemática del estrés profesional y sus efectos que pueda generar en el desempeño profesional docente, la que pueda servir a futuras investigaciones y generar conocimientos nuevos.

1.2. Definición del problema.

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre estrés laboral y desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020?

1.2.2. Problema específico.

¿Cuál es la relación entre la sub variable cansancio emocional y el desempeño docente en instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020?

¿Cuál es la relación entre la sub variable despersonalización y el desempeño docente en instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020?

¿Cuál es la relación entre la sub variable realización personal y el desempeño docente en instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020?

1.3 Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo general.

Establecer la relación entre estrés laboral y desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.

1.3.2 objetivo específico.

Establecer la relación entre la sub variable cansancio emocional y el desempeño docente en instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.

Establecer la relación entre la subvariable despersonalización y el desempeño docente en instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.

Establecer la relación entre la sub variable realización personal y el desempeño docente en instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.

1.4. Justificación e importancia del problema

1.4.1. Justificación teórica

Los fundamentos teórico-prácticos y motivacionales se sustentan en el detalle siguiente:

Justificación práctica

La pesquisa permitió determinar el estrés laboral y su repercusión en el desempeño profesional cuyo análisis permitió mejorar sustantivamente en el actuar profesional en el trabajo de E-A, en cada una de las entidades de la muestra.

Justificación teórica

Los fundamentos teóricos formalizan el sustento científico tanto del estrés laboral como también del desempeño docente cuyas conclusiones formaran parte del conocimiento científico del presente trabajo.

Justificación motivacional

Esta pesquisa motiva porque está estrechamente vinculada a la profesión docente y el actuar del maestro, la que permitirá generar espacios de reflexión sobre su desempeño y pueda mejorar los niveles de estrés que pueda acarrear al profesional docente.

1.5 Variables

Variable uno:

Estrés labora

Variable dos:

Desempeño docente

Tabla 1: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEM	RANGOS
ESTRÉS LABORAL	(Galdós, 2014) son problemáticas involuntarias que el organismo enfrenta a esas dificultades amenazantes para la salud y se debe estar atentos con una actitud de vigilia.	Se desarrollará tomando en cuenta las tres sub variables cansancio emocional, despersonalización y realización personal. De la misma forma, se utilizó el cuestionario de estrés laboral	Cansancio emocional	<ul style="list-style-type: none"> Sensación de depresión Agotamiento emocional 	I1, I2, I3, I6, I8, I13, I14, I16, I20	ESCALA ORDINAL: Bajo [1-22] Medio [23-45] Alto [46-66]
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> Respuesta impersonal Carencia de sentimiento 	I5, I10, I11, I15, I22	
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> Sentimientos de competencia Realización 	I4, I7, I9, I12, I17, I18, I19, I21.	
DESEMPEÑO DOCENTE	Es una acción reflexiva donde el docente valora su propio actuar en un contexto educativa, social y cultural (Montenegro, 2003)	Se trabajará tomando en cuenta las cuatro sub variables que se encuentran en el rubro de las dimensiones Para ello se utilizará, el cuestionario de desempeño docente.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> Demuestra conocimientos actualizados Diseña procesos pedagógicos 	I1, I2, I3, I4,	ESCALA ORDINAL: insatisfactorio (1-20) Poco satisfactorio (21-40) satisfactorio (41-60)
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> Resuelve conflictos en diálogo Utiliza recursos tecnológicos Maneja diversas estrategias Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación 	I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12	
			Participación en la gestión de la Escuela	<ul style="list-style-type: none"> Interactúa con sus pares colaborativamente 	I13, I14, I15, I16	

articulada a la comunidad			
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> • Actúa con ética • Participa en política educativa • Respeto los derechos humanos cuando toma decisiones 	I17, I18, I19, I20	

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1 Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre estrés laboral y desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.

1.6.2 Hipótesis específico

Existe una relación directa y significativa entre la subvariable cansancio emocional y el desempeño docente en instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.

Existe una relación directa y significativa entre la sub variable despersonalización y el desempeño docente en instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.

Existe una relación directa y significativa entre la sub variable realización personal y el desempeño docente en instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales.

(Cárdenas, 2014), en su pesquisa denominada: *“Evaluación del desempeño docente, estrés y Burnout en profesores universitarios”* estudio descriptivo no experimental de nivel correlacional, cuyo propósito y asociar las dos variables de estudio, del procesamiento de los datos se arribaron a las siguientes conclusiones. Existe un vínculo correlacional significativa inversa que, por falta de realización personal, disminuye el actuar profesional docente. En referencia del profesional docente para con su entidad el nivel de organización genera desgaste emocional e insatisfacciones para con su entidad laboral

(Mascaró, 2016), en su pesquisa denominada *¿Se estresa el profesorado? “Estudio sobre el estrés laboral en el docente de un centro de Educación Primaria y Secundaria realizado por la Universidad Internacional La Rioja, Barcelona-España”*. Estudio cuyo propósito es analizar la influencia del estrés de acuerdo con sus

particularidades. El método usado es no experimental en su nivel de investigación y el instrumento fue el cuestionario, de los datos procesados se arribó la siguiente inferencia: que el nivel de estrés profesionales que laboran en estas entidades educativas no es muy alto, y falta de incentivos profesionales. De la misma forma, que mayor estrés muestran los docentes del nivel primario con referencia al nivel secundario. También como una de la conclusión se precisa que la edad es también referente para el burnout profesional.

(Proaño, 2014),, pesquisa de autoría propia titulada: *“El estrés y su incidencia en el desempeño profesional docente del Colegio “Juan León Mera” de la ciudad de Ecuador”*, dicha intensión es demostrara la incidencia del estrés en el actuar del laboral del profesor ya que puede repercutir en el proceso de logros de aprendizaje de los educandos. Es descriptiva el nivel de investigación, el instrumento usado es el trabajo de campo técnica la encuesta, de los resultados se arriba la siguiente conclusión, al tener diferentes conflictos con el personal docente, padres de familia, estudiantes y padres de familia trae consigo el estrés de los profesionales que afecta en su desempeño y en el nivel de logros de aprendizaje de los educandos

2.1.2. Antecedentes nacionales.

(Pamo R, 2018), en la pesquisa denominado, *“Estrés y desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de San Ramón, 2018”*. estudio de tipo básica no experimental y correlacionar en su tipo, diseño y nivel. Se usó cuestionario para sacar la información de una población de 50 maestros y muestra de 23 docentes. La información procesada permitió arribar a las conclusiones siguientes: la relación es inversa entre el estrés con el desempeño laboral en profesores de la I.E

del distrito San Román 2018. Se determino que no existe relación entre estrés y la sub variable estratégica didáctica, y relación inversa entre estrés y la evaluación de aprendizajes docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018.

(Figueroa A, 2018), en su pesquisa denominada: “*Estrés laboral y desempeño docente en la I.E. N° 7228 “Peruano Canadiense” Villa El Salvador, 2018*” la intención es, establecer el vínculo entre las dos variables, pesquisa cuantitativa en su enfoque, no experimental en su diseño y correlacional transversal en su nivel de estudio conformada por 90 profesores de muestra se aplicó cuestionarios para ambas variables. Los resultados arribados son: (Rho de Spearman $-0,791$, $p=0.000$), que hay una relación inversa y negativa entre el estrés laboral y desempeño docente en la I.E. N° 7228 “Peruano Canadiense”, Villa El Salvador, 2018. Se probó la hipótesis planteada.

(Garcia M, 2018), en su pesquisa titulada: “relación entre el estrés laboral y desempeño docente, I.E. N° 6151 “San Luis Gonzaga”, San Juan de Miraflores, 2018”. Investigación, básica, no experimental y correlacional en su tipo, diseño y nivel de investigación, con una muestra de 90 profesores con cuestionarios para las dos variables fiables y validados previamente.

(Rho= $0,102$; $p=0.339$), que hay un vínculo directo no significativo entre estrés laboral, y desempeño docente, en la I.E. N° 6151 “San Luis Gonzaga”, San Juan de Miraflores, 2018.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Estrés laboral

2.2.1.1. Conceptos

(Stonner, 1994), es una situación de ansiedad que manifiesta el servidor que incide en su rendimiento laboral a la que se denomina estrés laboral.

En la misma vertiente, (Davis, 2000), define al estrés laboral como la desmotivación y pereza, agotamiento emocional que ven como una dificultad inmensa para cumplir sus metas laborales.

(Roque, 2016) preciso como conjunto de componentes que se producen en el cuerpo del trabajador asociados a los estresores dentro de una corporación laboral con su consecuente efecto en su estado físico emocional, y concepciones de sus compañeros, sobre su persona.

Selye referenciado por (Flores, 2001) precisa que el estrés son situaciones generadas por condiciones desagradables y agradables que puedan generar trastornos físicos, psicológicos y sociales en caso de que no haya una adaptación pertinente.

De acuerdo con (Sandín, 1995) son reacciones sensibles frente a la presión provocados por agentes externos como internos.

Según (Galdós, A, 2014), alude al estrés, como una situación problemática generada en la salud del trabajador que presentan cuando de forma natural el organismo del individuo genera reacciones frente a los efectos de su contexto, afectando directamente en la salud del servidor.

2.2.1.2. Características del estrés laboral.

La manifestación del estrés se observa en los efectos que esta pueda ocasionar, tanto en el aspecto físico entre ellos (dolencias en la cabeza y torso, ansiedad para comer, dificultades para conciliar el sueño, resfriados y gastritis), sociales (problemas para interrelacionarse en su centro laboral, tabaco y alcoholismo) y psicológicos se halla (dificultades para la concentración, presencia de lagunas mentales, irritabilidad, problemas sexuales). El problema de estrés profesional docente afecta directamente en la salud de maestro, entre las causas es la sobrecarga laboral, dificultades en la comunicación con los padres y también con estudiantes problemas, mostrando, aburrimiento, irritabilidad, reacciones grotescas con los niños, irritabilidad docente, incompreensión y rivalidades entre los docentes.

2.2.1.3. Tipos de estrés laboral.

De acuerdo a (Slipack, 1996), existes en el estrés laboral dos tipos: **el episódico**. Son síntomas instantáneos que después de un cierto periodo desaparecen o se superan reponiéndose de inmediato como son los despidos laborales, que en el momento te sientes como que te faltaba capacidades y desconfiar de tus competencias sin embargo esta se supera cuando consigue otro empleo. Entre los síntomas más característicos de este tipo de estrés está el:

Desequilibrio emocional. Es una particularidad de estrés emocional que genera ansiedad, depresión e irritabilidad.

Problemas musculares. Se manifiesta con bastante dolor en la cabeza sobre todo en la parte frontal incluso con ganas de arrojar, dolores y hormigueos en la espalda como si fuera que estaría golpeado tensión muscular y dolores de la mandíbula entre otras.

Dificultades digestivas. En muchas de ellas se manifiesta mediante la diarrea, dolores en el estómago o gastritis, ansiedad para comer.

El crónico. Se produce cuando el periodo de tiempo es mas prolongado es decir, hay sobrecarga laboral, responsabilidades de alta jerarquía, relaciones interpersonales inconvenientes dentro de la corporación, toma de decisiones cruciales decisivas, pueden afectar directamente en el desempeño laboral del trabajador o funcionario.

2.2.1.4. Causas del estrés laboral

(Norflok, 2000), precisa que la Genesis del estrés es el cúmulo de responsabilidad laboral, que genera fuertes apremios. Fundamentalmente en aquellos docentes que tiene a sus responsabilidades una gran cantidad de educandos. Por su parte, también el maestro se ve alterado en sus emociones cuando se afecta su haber con descuentos por tardanzas en este sentido, la desesperación por llegar a la hora hace que el docente tenga que apresurar su llegada surcando muchas dificultades para llegar a su centro de labor la cual ya afecta su estabilidad emocional antes de empezar su jornada pedagógica. Escenario que Norfolk define como “ un permanente lucha para llegar al cumplimiento de todo las responsabilidades en un periodo de tiempo establecido, con horarios estrictos.

El volumen y ritmo de trabajo: los encargos de alta demanda y responsabilidad en la corporación de acuerdo al cargo, en cumplimiento de sus metas labora incluso fuera del horario, la que puede en el tiempo traer dificultades en la salud del trabajador porque sobre exige por no perder el empleo, por ende, se estresa el funcionario o trabajador.

Tareas aburridas o monótonas: la constancia laboral permanente en una misma función puede terminar también al trabajador aburriendo y estresando, con la merma en la producción por que no motiva hacer la misma labor, por ende, trata de cumplir su responsabilidad, pero no da más de lo que se exige.

Empleo inestable: el saber de que estas contratado por un determinado tiempo y cuando se acerca la fecha culminación de sus servicios, generalmente el trabajador está preocupado por su empleo, esta incertidumbre hace que el servidor tenga preocupaciones y sufrir el estrés, sobre todo lo que gana no cubre sus necesidades personales y de la familia.

Elevado nivel de responsabilidad: los cargos de alta responsabilidad generan que el trabajador debe estar concentrado en su labor y no cometer ningún error, un pequeño descuido puede ocasionar consecuencias y efectos fatales es el caso los responsables de tráfico aéreo, operación de pacientes por parte del médico y otros que finalmente puede generar estrés.

Exposición a tareas insalubres o peligrosas: en un país de mucha informalidad, donde el trabajador de be realizar sus funciones incluso infrahumanas, los trabajadores se exponen a arriesgar su vida y su salud por llevar cada día a su hogar un presupuesto.

Falta de apoyo: muchas veces el trabajador por encontrar su empleo se arriesga a trabajos que tiene poco dominio y conocimiento, es entonces el trabajador requiere de una asistencia guiada del empleador o que haga sus veces de responsable del personal, frente a esa responsabilidad muchas veces el trabajador por miedo a

cometer errores trata de desempeñarse de acuerdo a sus posibilidades esa limitación acaba estresando al trabajador.

Acoso laboral: es frecuente este tipo de acoso en entidades públicas y privadas por parte de los jefes y superiores en el cargo y por necesidad de laborar muchas veces son sometidos a estas propuestas indecentes por parte de los superiores, que pocas veces son denunciados por no perder su empleo, esto genera efectos negativos de temor, miedo y estrés del o la trabajadora de la corporación.

Utilización inadecuada de las posiciones de poder: generalmente el autoritarismo produce miedo temor e insatisfacción en el trabajador, pero en un trabajo donde las decisiones se toman de forma democrática con apoyo de todo el trabajador incrementa la productividad y agrado en su labor.

Falta de reconocimiento: este estilo es poco usual en las entidades de trabajo, muchas veces no realizan este tipo de reconocimientos resolutivos de felicitación porque genera costos, sin embargo el reconocimiento es una motivación para el trabajador para que se siga esmerando; no necesariamente tiene que ser un reconocimiento económico sino también, documental y en público genera satisfacción personal y profesional, el no reconocimiento produce insatisfacción y merma en la producción por el desánimo a no ser reconocidos.

Condiciones ambientales del lugar de trabajo: existe condiciones laborales no adecuadas para desempeñar su función, la que, en vez de ser una motivación, esta desmotiva al trabajo que debe realizar el empleado, muchas veces tienen que soportar estas condiciones por tener que ganar su dinero en condiciones infrahumanas.

2.2.1.5. Consecuencias del estrés laboral

(Doval, 2004), Efectos negativos del estrés en el trabajador. (p.37)

De alguna manera, este mal no solo genera efectos en los servidores y trabajadores de una entidad o corporación de trabajo sino también a la propia empresa o entidad para la que laboran. Esta enfermedad se manifiesta en resquebrajamiento de la salud psicológica y corporal, por lo tanto, la producción no será lo que se esperaba por el parte del trabajador.

2.2.1.6. Fases del estrés laboral

Según (Díaz, 2013)) precisa sobre la fase del estrés: Fase de alarma: cuya particularidad se manifiesta en el funcionamiento corporal. Fase de resistencia: se individuo se adapta al estrés con lo que contribuye a que el estrés desaparezca los malestares. Fases de agotamiento: es cuando el organismo ya no soporta al nivel que disminuyen las defensas del organismo que pueden finalizar hasta la muerte.

2.2.1.7. Dimensiones del estrés laboral

(Maslach, 1981), los componente de los que generan el estrés laboral son:

Dimensión 1. Cansancio emocional: está relacionada con el cansancio emocional y esfuerzo físico, que se genera por el permanente contacto entre el cliente y el servidores generando el agotamiento por tanta atención y su agotamiento emocional.

Dimensión 2. Despersonalización: son muestras de ciertos comportamientos y actitudes que no favorecen a la parte emocional, este negativismo y el pesimismo caracterizan este tipo de individuos que siempre están echando la responsabilidad y culpa a los demás que no permiten entablar una adecuada relación entre sus compañeros de trabajo.

Dimensión 3. Realización personal: generalmente esta insatisfecho, desconfiado y una percepción negativa y desagradable. El profesional o empleado se siente insatisfecho de su trabajo y de sus logros profesionales.

2.2.2. Desempeño docente

2.2.2.1. Definición

(Ministerio de Educación del Perú, 2008) precisa que el maestro es un ente mediador que apoya al educando con la E-A. por otro lado, el maestro debe estar preparado para trabajar de acuerdo con los cambios permanentes que exige el mundo actual.

Con referencia, a la actuación profesional según (Sánchez, 2011), indica el docente planifica diariamente sus experiencias de aprendizaje para cumplir una actividad de 7 horas diarias y 35 horas semanales de manera innovadora y creativa.

De acuerdo con (Cahuana, 2006), el accionar profesional requiere de cierta experticia para desempeñar sus funciones diariamente en la entidad que labora, para ello es necesario su entrega profesional y vocacional. Por su parte, se muestra su profesionalidad cuando el docente planifica y prevé estrategias, recursos, materiales y evalúa para su desempeño diario de esta forma, genera aprendizajes significativos y funcionales para el educando.

Por su parte (Acevedo, 2002), precisa que el desempeño docente es la capacidades, habilidades y destrezas que demuestra el docente en el quehacer educativo para generar aprendizajes en los educandos,

De la misma forma (Vidarte, 2005), indica DD no es aquel que cumple sus funciones de manera tradicional en la trasmisión de conocimientos al pie de la letra ,

sino es aquel innovador , creativo que realiza su trabajo con los recursos que tenga en su localidad, más allá de quejarse que el ministerio no apoya, y adaptarse a los recursos con que cuenta en su contexto para generar aprendizajes en su educandos.

2.2.2.2. Marco de buen desempeño docente

El MBDD, se oficializa con RM No. 0547-2012-ED por parte del MINEDU las que esta estructurada en 4 dominios, la primera relacionada para la preparación de aprendizaje en los educandos, la segunda está vinculada a la enseñanza de los aprendizajes, la tercera está asociada a la gestión de la entidad educativa articulada con la comunidad, finalmente, el cuarto dominio está relacionada a la identidad profesionalidad docente.

De acuerdo con el MBDD, el primer dominio que está vinculado con el aprendizaje de los educandos está asociada a que las programaciones y planificaciones de las experiencias de aprendizaje deben de estar desarrolladas en función de pruebas diagnósticas con ello prever los recursos, estrategias y evaluación. Con referencia al dominio dos está relacionada con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, para ello debe de prever las estrategias metodológicas, clima en el aula, recursos y materiales didácticos. El tercer dominio está vinculado al trabajo con los padres de familia y autoridades de la comunidad educativa. Finalmente, el último dominio esta asociada a la profesionalidad del maestro y su preparación permanente; hacen de la profesión una decencia y docencia.

2.2.2.3. Evaluación del desempeño docente

La intención fundamental de la evaluación docente se realiza para conocer y mejorar en su desempeño del docente implementando una variedad de estrategias entre

ellas la capacitaciones y cursos de formación permanente en busca de una calidad educativa.

Según, (Rizo, F, 2009)) la evaluación es: una acción de reflexión que contribuye a medir los logros alcanzados, los procesos de un proyecto. Por ello, la evaluación es un proceso sistemático permanente que permita conocer las fortalezas y debilidades para tomar las decisiones más acertadas y plantear cambios si el caso amerita.

La evaluación del DD se fundamenta en los diferentes postulados y bases teóricas científicas. Por este mismo hecho, las definiciones de evaluación educativa es un proceso mas complejo ya que existe una variedad de definirlas y comprenderla (Bretel, 2002).

2.2.2.4. Dimensiones de desempeño docente

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: está vinculada a las programaciones curriculares, preparación de las experiencias de aprendizaje con un enfoque inclusivo e intercultural. esto requiere de un conocimiento de particularidades culturales, sociales cognitivos, pedagógicos, como también la selección de recursos y materiales, estrategias de enseñanza y evaluación de los saberes. (Ministerio de Educación, 2013)

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: se relación con la enseñanza docente y la forma como lo conduce en un marco inclusivo e intercultural, esta asociada a la mediación del aprendizaje realizado por el profesor en un marco de convivencia escolar favorable, una motivación permanente por ser transversal, manejo

de conocimientos disciplinares, estrategias, materiales, recursos y la evaluación de los aprendizajes producto de la mediación docente. (Ministerio de Educación, 2013)

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: asociada a la conformación de las comunidades de aprendizaje cuya relación debe estrecharse dentro de una comunicación asertiva, afectiva con todo los integrantes de la comunidad educativa, para elaborar los planes y proyectos educativos con la participación, elaboración, ejecución y evaluación de manera corporativa de los instrumentos de gestión (Ministerio de Educación, 2013).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: está referido a la constante reflexión de sus propias responsabilidades pedagógicas, del trabajo en equipo, la actualización permanente en cursos y capacitaciones cuyo esfuerzo se refleje en los aprendizajes de los educandos (Ministerio de Educación, 2013).

2.3. Marco Conceptual.

Capacitación docente: son acciones planeadas para la preparación y fortalecimiento de las capacidades de los docentes para desempeñarse eficazmente en sus que hacer pedagógico y para los aprendizajes de los educandos. (Marín, 2011)

Desempeño docente: son las metas, objetivo y planes cumplidas por el docente de acuerdo a lo planificado. (Zabalza, 2010)

Estrés: Etapa de agotamiento de la mente generado por exigencias para rendir en un alto nivel fuera de lo normal; provocando una serie de trastornos mentales y físicos. (Ramirez, 2007)

Estrés laboral: es la presión de trabajo en la entidad o corporación donde se labora, sobresaturándose con sus funciones, afectando de esta manera en su sale metal

y corporal del servidor, afectando también con seres que comparte de su entorno más cercano. (Montenegro, 2005)

Motivación: una buena motivación genera energía, ganas por hacer bien el trabajo y compromiso en el logro de los objetivos. (Organización Internacional de Trabajo, 2016)

CAPITULO III

MÉTODO

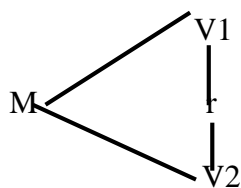
3.1. Tipo de investigación.

Según, (Carrasco, 2009), precisa a los estudios de tipo básico, que están enmarcadas a la solución de dificultades problemáticas, su intención es responder objetivamente a los interrogantes que se tracen, trata de exponer metódicamente las particularidades o diferentes rasgos hechos que estudia la variable (Blaxter, 2000)

3.2. Diseño de investigación.

En esta pesquisa su diseño es no experimental, por el hecho de no haber manipulado las variables tanto desempeño docente y estrés laboral, por lo que se recolecto la información en instrumentos en el año 2020 en un solo periodo. De acuerdo a (Cortés, 2016) precisó “se efectúa sin la maniobra premeditada de las variables, por lo tanto, el tesista espera que ocurra los fenómenos para luego investigarlas” (p.53):

Su diagrama es el siguiente



Dónde:

M =Muestra.

V1 = estrés laboral

V2 = desempeño docente

r = Grado de relación entre la variable correlacional 1 y 2.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

precisó: “como una variedad de elemento para el análisis que se relacionan con especificaciones establecidas en vínculo con los objetivos.” (p.61).

El universo está conformado por 37 docentes de las diferentes instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas.

Tabla 2: *Población de docentes de la I.E.I de la provincia de Andahuaylas*

N°	IEI	DISTRITO	SEXO		TOTAL
			Hombre	Mujer	
1	N° 09 Santa Teresita	San Jerónimo	0	9	9
2	Luz María de los Ángeles	Talavera	0	2	2
3	N° 980 Lorensayocc	Huancaray	0	1	1
	IEI N°277-23 Natividad	Huancaray	0	5	5
	IEI N° 65	José María Arguedas	0	10	10
	IEI N 243 Teja molino	Andahuaylas	10	10	20
	TOTAL		10	37	47

Fuente: Direcciones de las IEI de la provincia de Andahuaylas

3.1.1. Muestra

La encuesta es la técnica que se utilizó. Según (Cortés, 2016) indicó que: “consta en recoger los resultados de las informaciones de una porción de la población a la que se llama muestra”. (p.154)

La muestra, está constituida por 30 docentes del nivel inicial de los diferentes distritos de la provincia de Andahuaylas Apurímac 2020. Y la muestra se determina por la formula siguiente:

$$n = \frac{Z^2 * N * PQ}{E^2 * (N-1) + Z^2 * PQ}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 47 * 0.5(1-0.5)}{(0.05)^2 * (47-1) + (1.96)^2 * 0.5(1-0.5)}$$

$$n = 42$$

3.3.3. Muestreo.

Muchas veces según (Carrasco, 2009) la muestra puede ser no probabilística cuando no existe criterios para seleccionar o no se utiliza ninguna fórmula matemática.

De la misma forma consideran que el muestreo radica en escoger individuos prestos de donde se recoge las averiguaciones. Con ello, tener una información veraz que proviene de la muestra y generalizable para la población, para este caso es de niños/as de 4 años de la I.E.I. N° 44 de Ocobamba, Chicheros – Apurímac

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la observación (Hernández, Fernández y Baptista, 2010) y los instrumentos son fichas de observación, válido y confiable de procederes y contextos notorios, a través de un conjunto de categorías y subcategorías.

Tabla 3: *Fiabilidad del instrumento Alpha de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,725	22
0,727	20

Tabla 4: *Baremo: Estrés Laboral*

NIVEL	INTERVALO	DESCRIPTORES
Bajo	42-45	Los encuestados valoran el estrés laboral por resultados en un nivel bajo, por lo tanto, las sub variables no conocidas según docentes de las instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.
Medio	46-49	Los encuestados valoran el estrés laboral por resultados en un nivel medio, por lo tanto, las sub variables repercuten débilmente en promedio en docentes de las instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.
Alto	50-54	Los encuestados valoran el estrés laboral por resultados en un nivel alto, por lo tanto, las sub variables repercuten en promedio según los docentes de las instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.

Tabla 5: *Baremo del Desempeño Docente*

NIVEL	INTERVALO	DESCRIPTORES
Insatisfactorio	1-22	Los encuestados valoran el desempeño docente en un nivel insatisfactorio, por lo tanto, las sub variables, no son conocidas según los docentes de las instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.
Poco satisfactorio	23-45	Los encuestados valoran el desempeño docente en un nivel poco satisfactorio, por lo tanto, las sub variables, son débilmente conocidas según los docentes de las instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.
Satisfactorio	46-66	Los encuestados valoran el desempeño docente en un nivel satisfactorio, por lo tanto, las sub variable son conocidas según los docentes de las instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para procesar e interpretar la información se utilizará la siguiente metodología planteada por (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010, p. 287-291).

- ❖ Tablas de frecuencia: diversidad de bloque y barras que representan a las tablas.
- ❖ Tablas de contingencias (de doble entrada): admiten la representación de distintos variables.
- ❖ Alfa de Cronbach: confirma la validez de las preguntas de su seguridad interna cuyo valor es de 0.7 entre las más admisible. (Oviedo y Campo, 2005)
- ❖ Software SPSS versión 24 (español). A través, de este software se procesará la información.
- ❖ La normalidad para la prueba de hipótesis se aplicará el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados por variables

El presente estudio, busca obtener los resultados de las dos variables de estudio entre estrés laboral y desempeño docente en docente en las instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020. Cuyas derivaciones es resultado del procesamiento de los datos con software SPSS 25, las que son interpretadas de las figuras y tablas cuyo análisis también se realiza de las tablas cruzadas como también de las correlaciones de las pruebas de hipótesis con el estadístico de Rho Spearman, para finalmente realizar el contraste de los autores en la discusión de los resultados en función de los propósitos planteados.

4.1.1. Resultados descriptivos por variables.

4.1.1.1. Resultados para Variable Estrés Laboral

Tabla 6

Estrés laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	26	61,90%
	Alto	16	38,10%
	Total	42	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Estrés Laboral

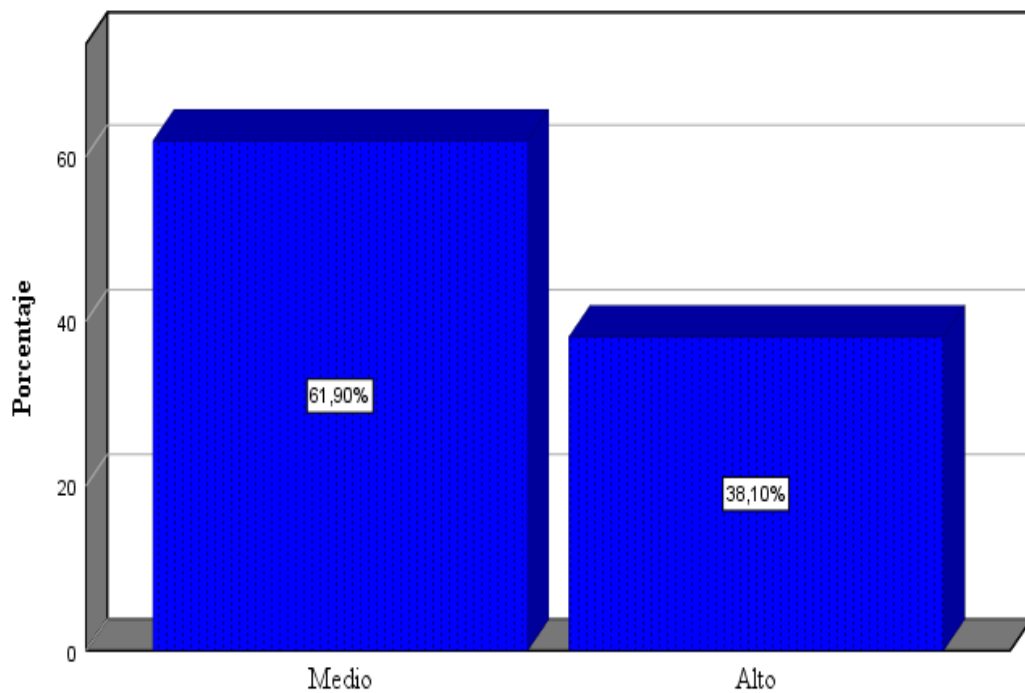


Figura 1: Estrés laboral

Interpretación:

Al observar las derivaciones del primer resultado que nos muestra en la fig. 1 tabla 6, encontramos que el 61,90% indica que existe un nivel medio de estrés laboral y el 38,10% de los docentes muestran un alto del estrés, lo que es preocupante.

4.1.1.2. Resultados para la Sub Variables de Estrés Laboral

Tabla 7

Cansancio Emocional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	9,52%
	Medio	38	90,48%
	Total	42	100,00%

Fuente: Elaboración propia

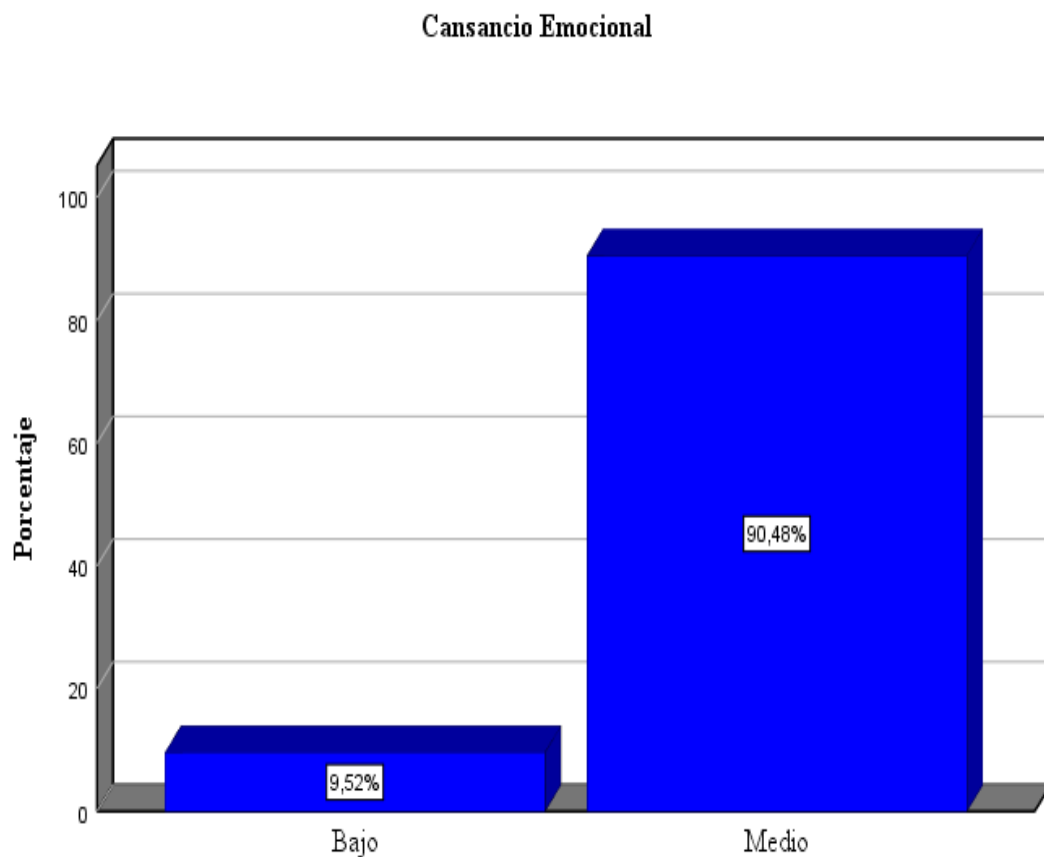


Figura 2: Cansancio Emocional

Interpretación:

Al respecto de la primera sub variable de cansancio emocional, que muestra la fig. 2 y tabla 7, indica que 9,52% revelan nivel bajo de cansancio emocional, por su parte, el 90,48% se ubican en el rango medio de agotamiento emocional

Tabla 8

Despersonalización

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	22	52,38%
	Medio	20	47,62%
	Total	42	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Despersonalización

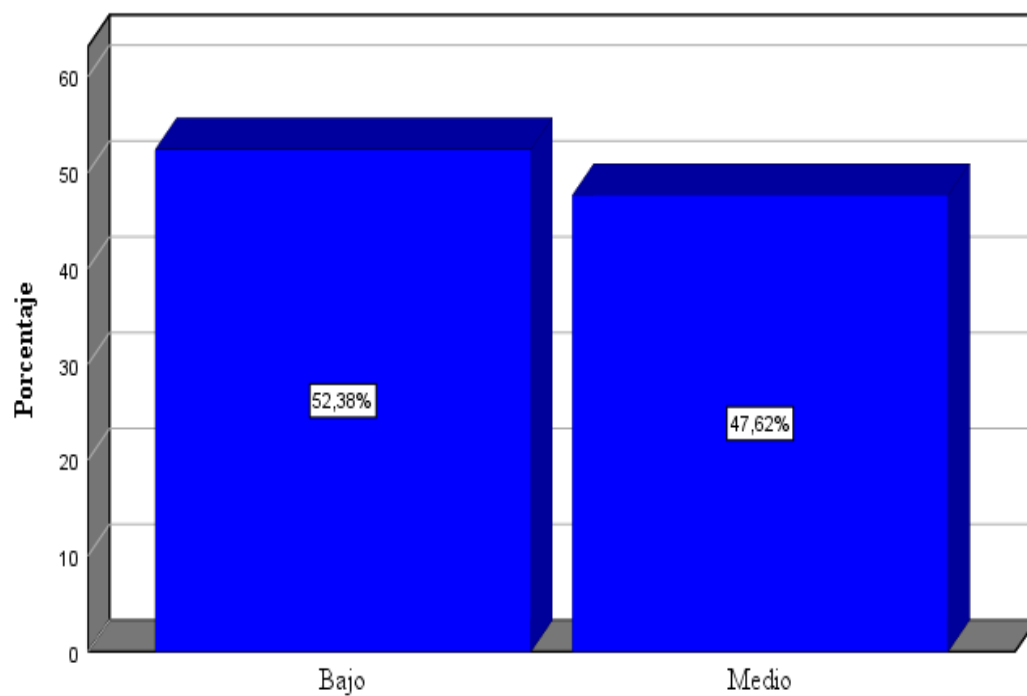


Figura 3; Despersonalización

Interpretación:

En referencia a la sub variable dos ubicadas en la Fig. 3 y tabla 8, donde indica que la despersonalización está en un porcentaje bajo en promedio 52,38% y en el rango medio de la despersonalización se ubica en un porcentaje de 47,62% que se aísla de sus familiares y compañeros de labor.

Tabla 9

Realización Personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	5	11,90%
	Alto	37	88,10%
	Total	42	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Realización Personal

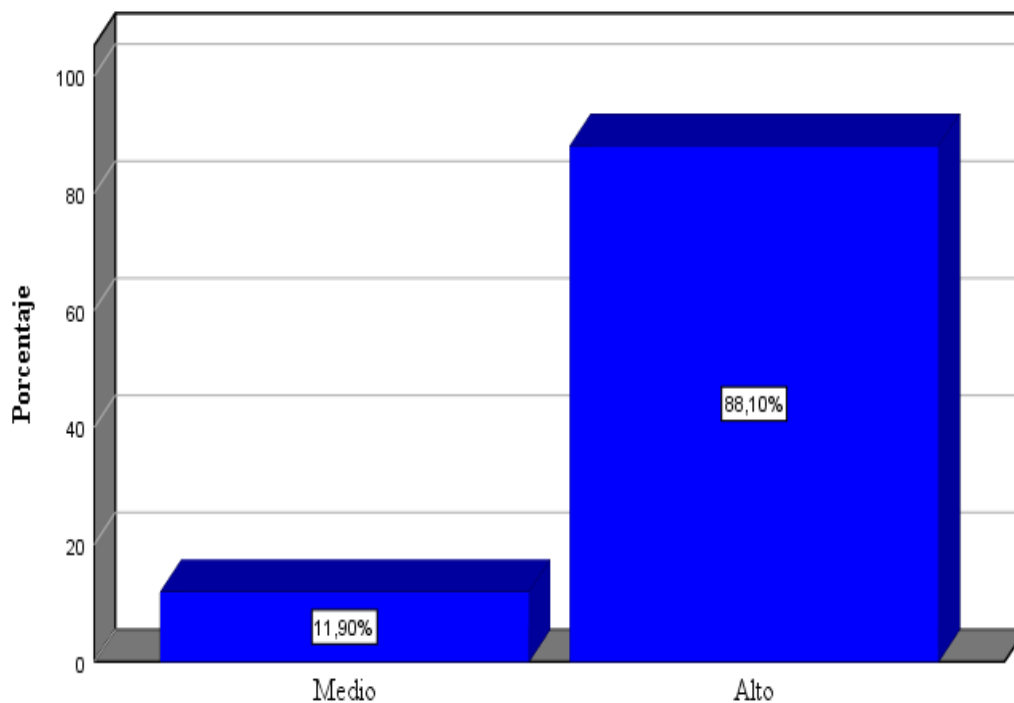


Figura 4: Realización Personal

Interpretación:

Con referencia a la sub variable tres cuyos resultados se muestra en la Fig., 4 y tabla 9, donde se refiere que el 11,90% esta en rango medio de realización personal y el 88,10% de los maestros consideran un alto realización personal de manera autónoma.

4.1.2. Resultados para la Variable Desempeño docente

Tabla 10

Desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfactorio	3	7,14%
	Poco Satisfactorio	39	92,86%
Total		42	100,00%

Fuente: Elaboración propia

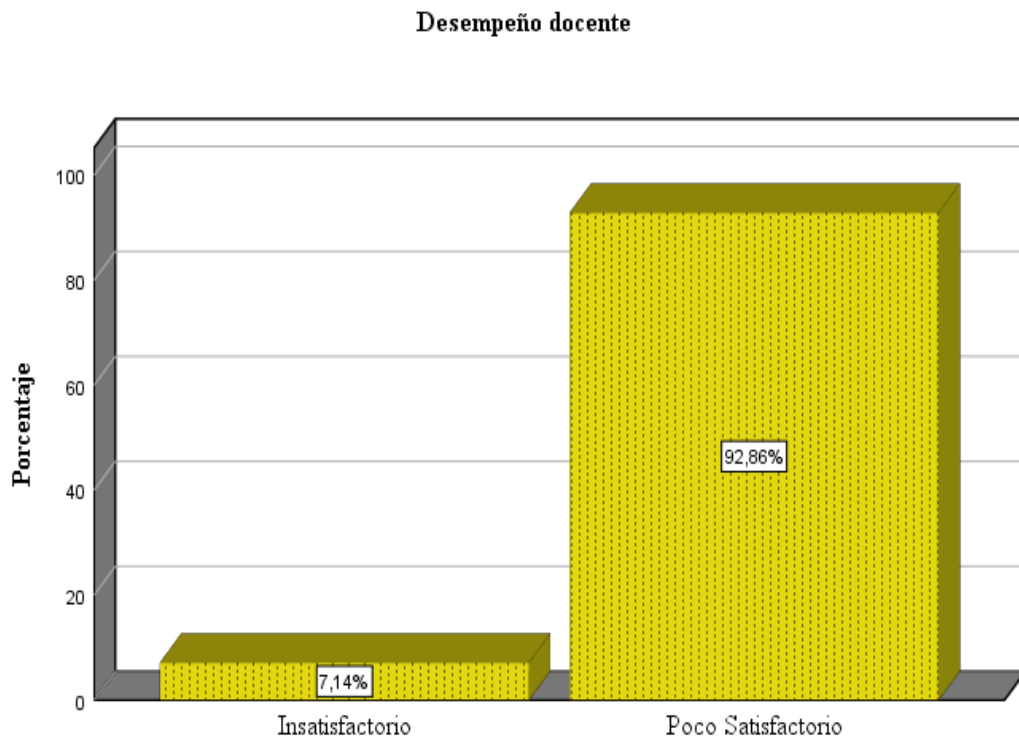


Figura 5: Desempeño docente

Interpretación:

Al observar las derivaciones de la V2 referido al desempeño docente en dichos resultados se muestran en la fig.5 y tabla 10 donde indica que el 7,14% de los docentes encuestados revelan la insatisfacción en su desempeño el 92,86% indican que el rango de poco satisfactorio de su propio desempeño por las dificultades de una educación a distancia o remoto.

4.1.2.1. Resultados para las Sub Variables de Desempeño Docente

Tabla 11

Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Insatisfactorio	5	11,90%
	Poco Satisfactorio	15	35,71%
	Satisfactorio	22	52,38%
	Total	42	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes

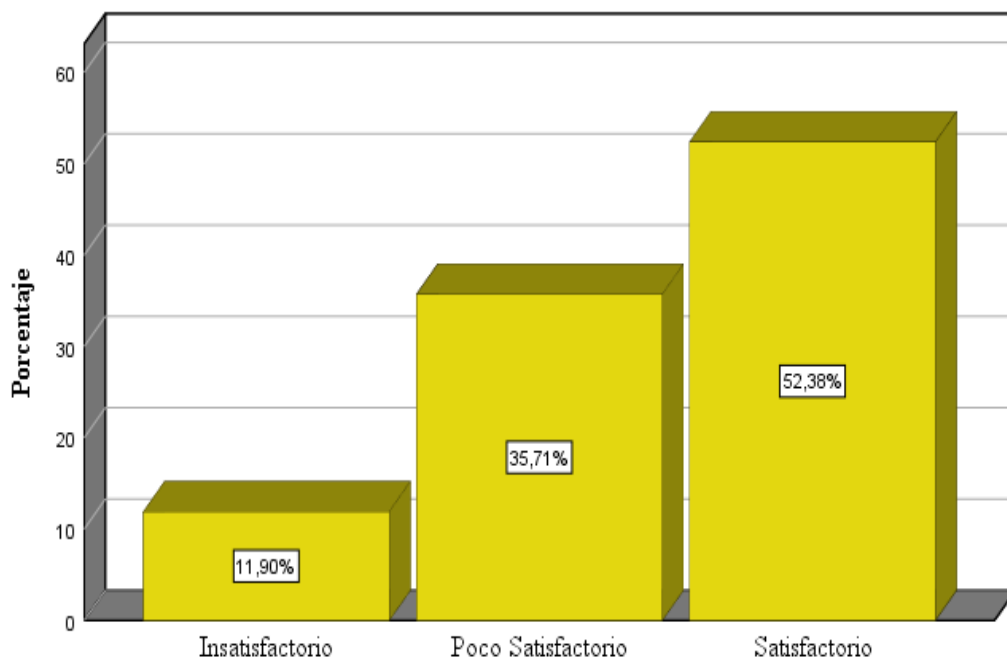


Figura 6: Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes

Interpretación:

Con respecto a la sub variable Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes cuyos resultados se muestran en la fig. 6 y tabla 11, donde indica que el 11,90% precisan que están en el nivel de inicio, y el 35,71% precisa que se encuentra en el rango poco satisfactorio de manejo de conocimientos el 52,38%

encuentra en nivel satisfactorio que cumplen con su función pedagógica pertinentemente.

Tabla 12

Enseñanza Para el Aprendizaje de los Estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje
	Insatisfactorio	5	11,90%
Válido	Poco Satisfactorio	37	88,10%
	Total	42	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Enseñanza Para el Aprendizaje de los Estudiantes

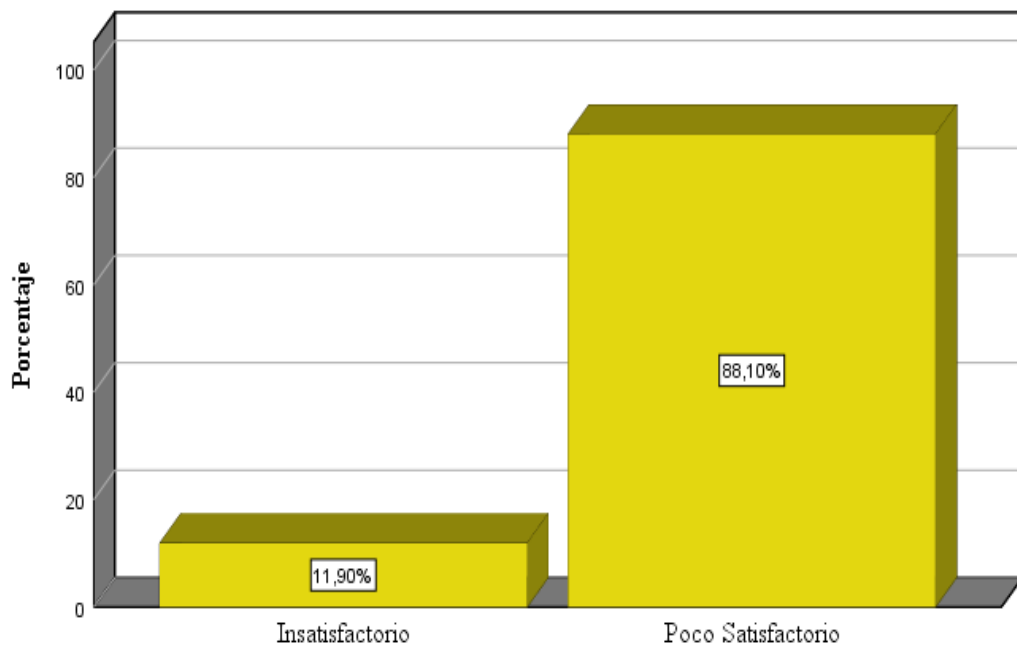


Figura 7: Enseñanza Para el Aprendizaje de los Estudiantes

Interpretación:

Al respecto de la sub variables enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes expuestas en la fig. 7 tabla 12, indica que el 11,90% se ubican en el nivel insatisfactorio y el 88,10% están en nivel de poco satisfactorio, en la organización y planificación de estrategias pedagógicas, métodos y técnicas.

Tabla 13

Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfactorio	3 7,14%
	Poco Satisfactorio	33 78,57%
	Satisfactorio	6 14,29%
Total	42	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad

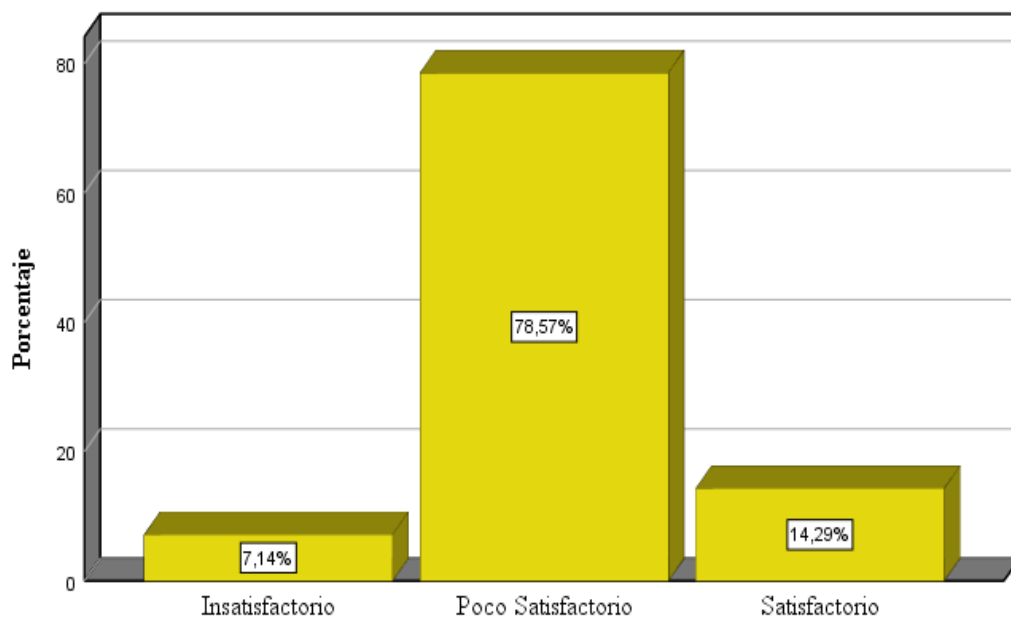


Figura 8: Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad

Interpretación:

Con relación de la sub variables Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad expuestas en la fig. 8 tabla 13, precisa que el 7,14% se ubican en el rango de insatisfactorio y el 78,57% están en el rango de poco satisfactorio, y el porcentaje de 14,29% se ubica en el rango de satisfactorio de participación individual y colectiva de intercambio de experiencias y proyectos de innovación.

Tabla 14

Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Poco Satisfactorio	11	26,19%
	Satisfactorio	31	73,81%
	Total	42	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente

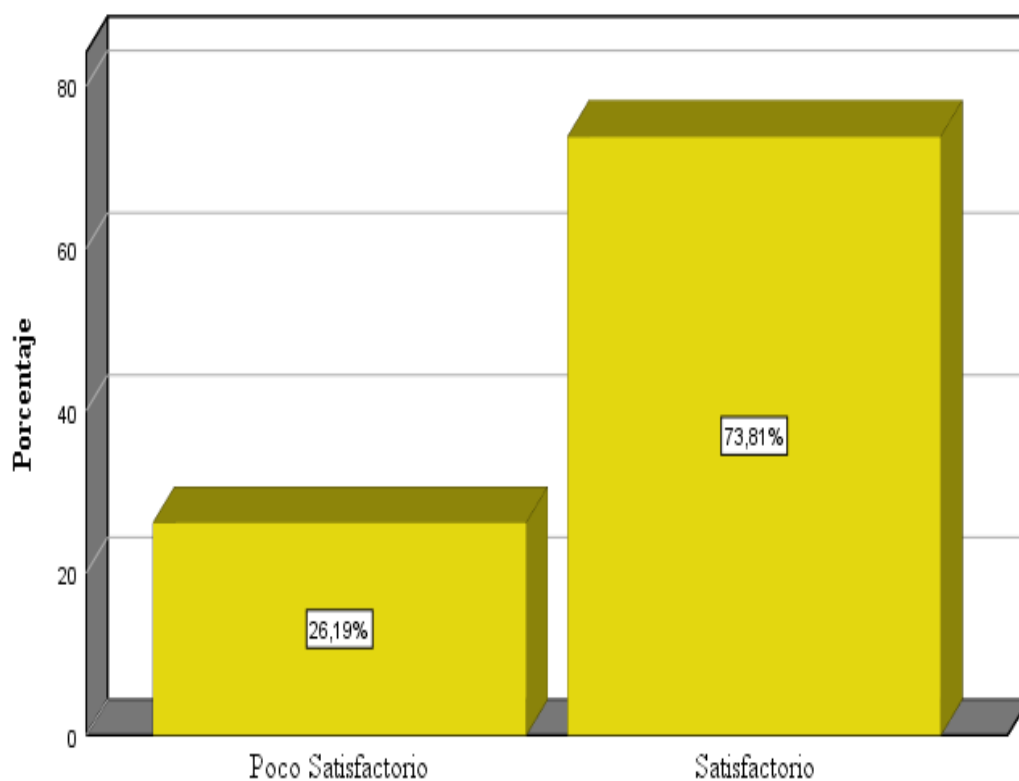


Figura 9: Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente

Interpretación:

Con referencia a la sub variables desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente mostradas en la fig. 9 tabla 14, precisa que el 26,19% se ubican en el rango poco satisfactorio y el 73,81% están en nivel satisfactorio, ya que actúa en principios éticos profesionales respetando los derechos humanos y generando políticas educativas.

4.1.3. Niveles comparativos entre estrés laboral y desempeño docente

Tabla 15

*Tabla cruzada Estrés Laboral*Desempeño docente*

			Desempeño docente		Total
			Insatisfactorio	Poco Satisfactorio	
Estrés Laboral	Medio	Recuento	2	24	26
		% del total	4,8%	57,1%	61,9%
Estrés Laboral	Alto	Recuento	1	15	16
		% del total	2,4%	35,7%	38,1%
Total		Recuento	3	39	42
		% del total	7,1%	92,9%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

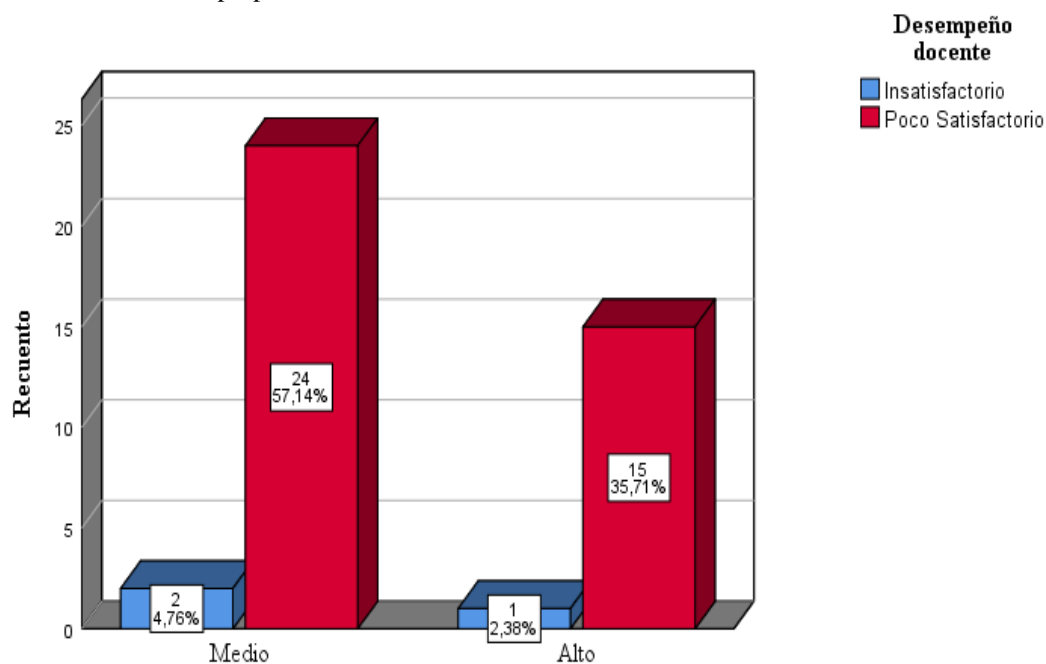


Figura 10: Tabla cruzada Estrés Laboral*Desempeño docente

Interpretación:

De la fig. 10 y tabla cruzada 15 indica que, el 4,76% (2), 57,14% (24) se ubican entre los rangos medio- insatisfactorio y medio-poco satisfactorio y el porcentaje de 2,38% (1) y 35,71%(15) se ubican entre los rangos alto- insatisfactorio y alto-poco satisfactorio de nivel de correlación entre la V1 y V2 que son el estrés laboral y el desempeño docente.

Tabla 16

*Tabla cruzada Cansancio Emocional*Desempeño docente*

		Desempeño docente			
		Insatisfactorio	Poco Satisfactorio	Total	
Cansancio Emocional	Bajo	Recuento	0	4	4
		% del total	0,0%	9,5%	9,5%
	Medio	Recuento	3	35	38
		% del total	7,1%	83,3%	90,5%
Total		Recuento	3	39	42
		% del total	7,1%	92,9%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

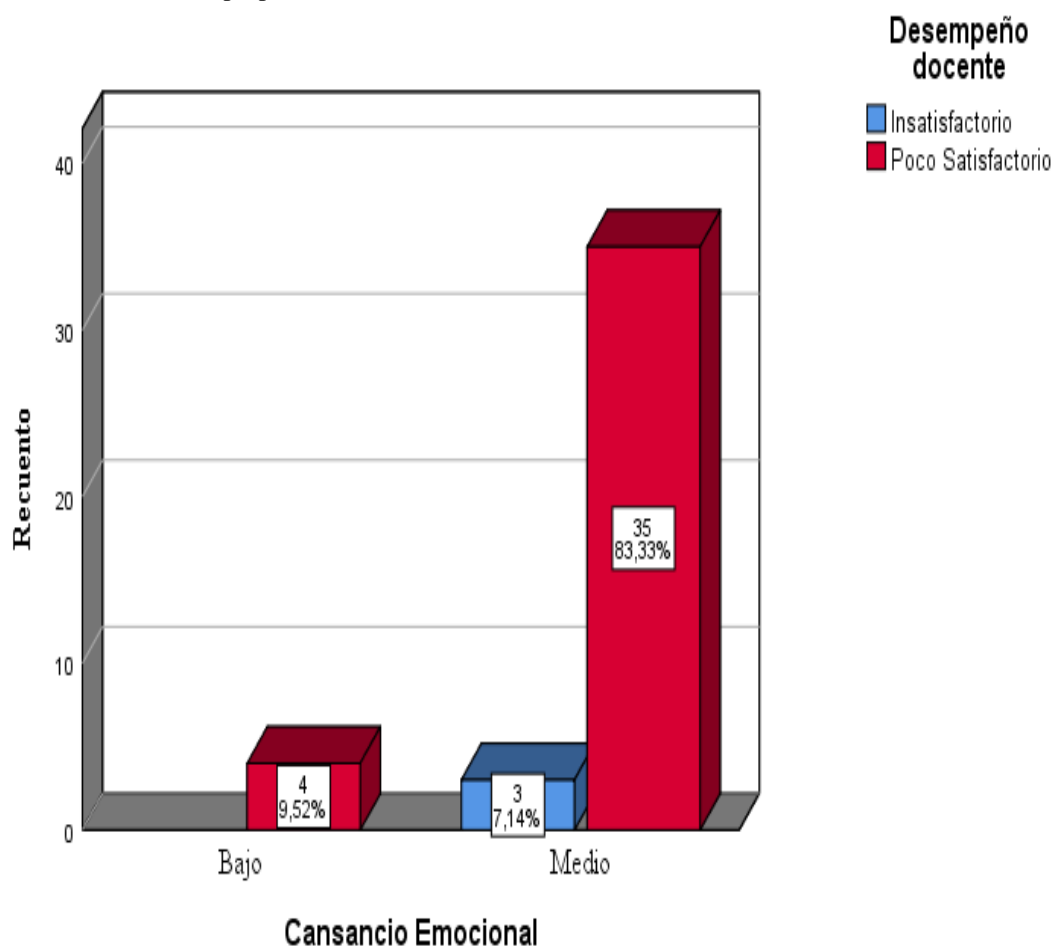


Figura 11: Tabla cruzada Cansancio Emocional*Desempeño docente

Interpretación:

Al ver las relaciones de los resultados encontrados en la fig.11 tabla cruzada 16, están en los rangos de bajo-poco satisfactorio en 9,52% (4), de la misma vertiente, entre el nivel medio insatisfecho y medio-poco satisfecho se ubica el 7,14%(3) y 83,33%(35) respectivamente entre la sub variable cansancio emocional y desempeño docente.

Tabla 17

*Tabla cruzada Despersonalización*Desempeño docente*

			Desempeño docente		Total
			Insatisfactorio	Poco Satisfactorio	
Despersona lización	Bajo	Recuento	3	19	22
		% del total	7,1%	45,2%	52,4%
	Medio	Recuento	0	20	20
		% del total	0,0%	47,6%	47,6%
Total		Recuento	3	39	42
		% del total	7,1%	92,9%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

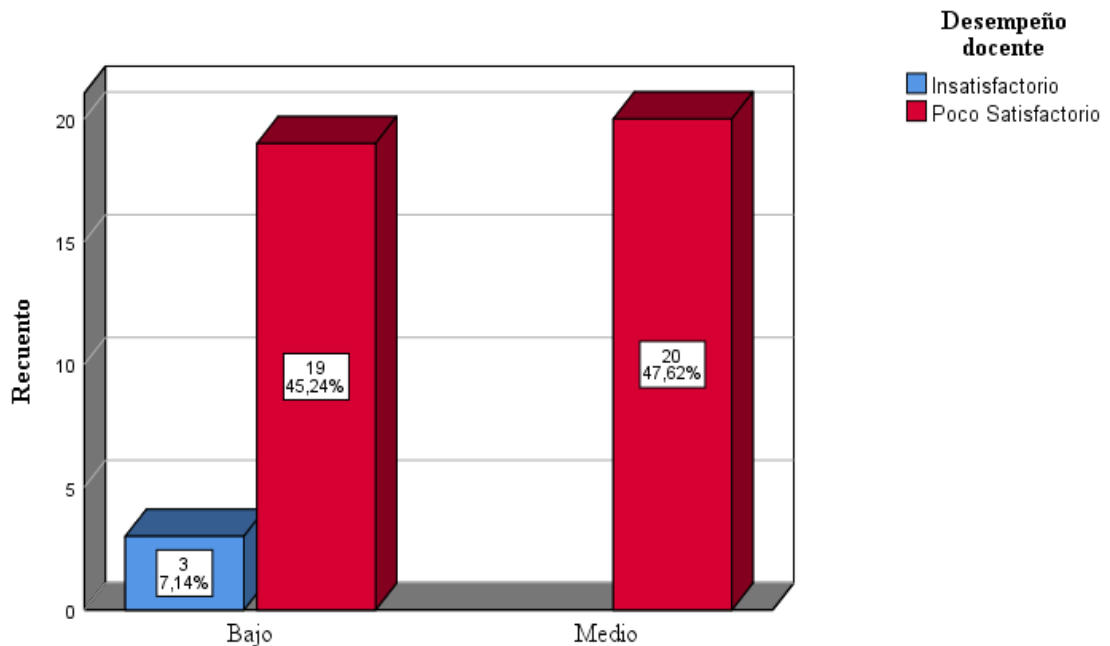


Figura 12: Tabla cruzada Despersonalización*Desempeño docente

Interpretación:

Al ver los resultados de la fig.12 tabla cruzada 17 se determina que 7,14% (3) y 45,24% (19) están entre los rangos bajo- insatisfecho y bajo- poco satisfecho comparativamente, el 47,62%(20) se ubica en los rangos de medio poco-satisfactorio, entre la despersonalización y la V2.

Tabla 18

*Tabla cruzada Realización Personal*Desempeño docente*

		Desempeño docente			
		Insatisfactorio	Poco Satisfactorio	Total	
Realización Personal	Medio	Recuento	2	3	5
		% del total	4,8%	7,1%	11,9%
Personal	Alto	Recuento	1	36	37
		% del total	2,4%	85,7%	88,1%
Total		Recuento	3	39	42
		% del total	7,1%	92,9%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

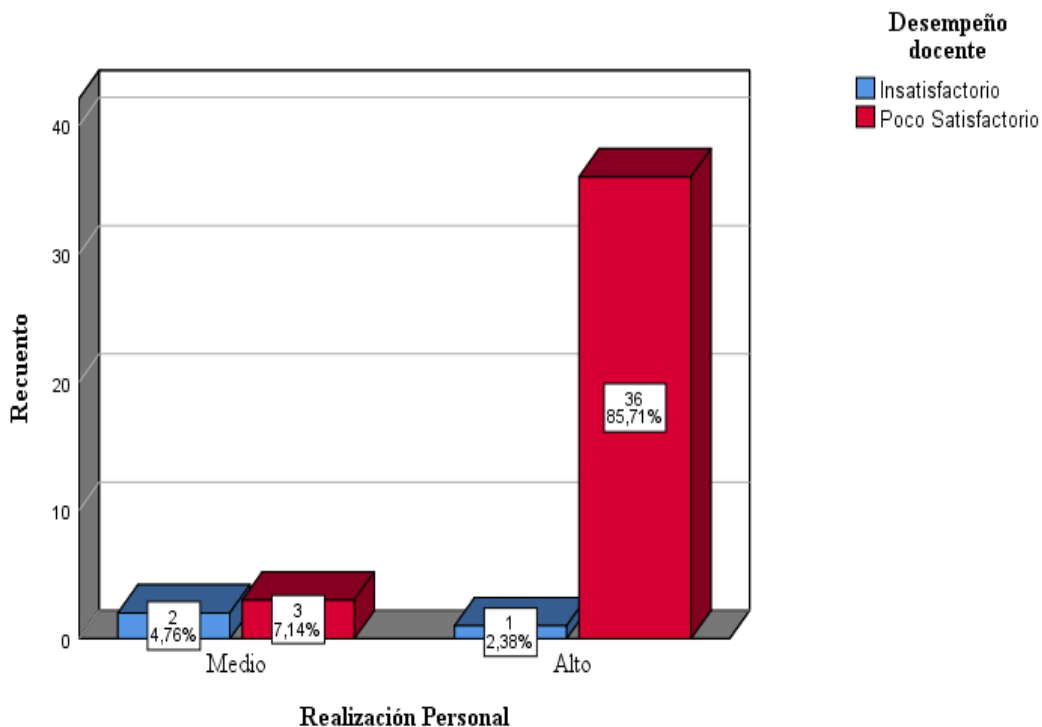


Figura 13: Tabla cruzada Realización Personal*Desempeño docente

Interpretación:

Al ver las derivaciones del fig.13 y la tabla cruzada 18, indica que se ubican entre los rangos medio-insatisfecho y medio-poco satisfecho entre los niveles inicio-inicio y inicio-proceso en los porcentajes de 4,76%(2) y 7,14%(3) respectivamente, de la misma forma, entre los rangos de alto-insatisfactorios y alto-poco satisfactoria, cuyos porcentajes son 2,38%(1) y 85,71%(36) existe correlaciones entre realización personal y v2.

4.1.4. Pruebas de Normalidad

Tabla 19

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	,400	42	,000	,616	42	,000
Desempeño docente	,537	42	,000	,284	42	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

Como la muestra es menor a 50 docentes, por lo tanto, se determina que se usara el Shapiro-Wilk para este estudio. Y es estadístico de Rho de Spearman.

4.2 Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Hi. Existe una relación directa y significativa entre estrés laboral y desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.

Ho. Existe una relación inversa y significativa entre estrés laboral y desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.

Tabla 20

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman entre Estrés Laboral y Desempeño Docente

			Estrés Laboral	Desempeño docente
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,027
		Sig. (bilateral)	.	,864
	Desempeño docente	N	42	42
		Coefficiente de correlación	,027	1,000
		Sig. (bilateral)	,864	.
		N	42	42

Interpretación:

Los resultados muestran, que ($r = 0,027$, $p = 0,864$, donde $p > 0,05$), lo que lleva a precisar que existe correlación inversa muy baja estadísticamente de acuerdo al estadístico de Rho de Spearman, por lo tanto, se admite H_0 y se rechaza H_1 y se infiere: Que hay correlación inversa muy baja estadísticamente entre estrés laboral y desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.

Prueba de hipótesis específica 1

H_1 . Existe una relación directa y significativa entre la sub variable cansancio emocional y el desempeño docente en instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.

H_0 . Existe una relación inversa y significativa entre la sub variable cansancio emocional y el desempeño docente en instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.

Tabla 21

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman entre Cansancio Emocional y Desempeño Docente

			Cansancio Emocional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Cansancio Emocional	Coefficiente de correlación	1,000	-,090
		Sig. (bilateral)	.	,571
		N	42	42
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	-,090	1,000
		Sig. (bilateral)	,571	.
		N	42	42

Interpretación:

En función a las derivaciones del cuadro anterior se observa en la tabla 21, donde ($r = -0,090$, $p = 0,571$, donde $p > 0,05$), que indica una correlación inversa y negativa muy baja estadísticamente de acuerdo al estadístico de Spearman entre sub variable cansancio emocional y el desempeño docente en este entender, se admite H_0 y se objeta H_1 por lo que se concluye: que hay un nivel de correlación inversa y negativa muy baja estadísticamente entre la sub variable cansancio emocional y el desempeño docente en instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.

Prueba de hipótesis específica 2

H_1 . Existe una relación directa y significativa entre la sub variable despersonalización y el desempeño docente en instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.

H_0 . Existe una relación inversa y significativa entre la sub variable despersonalización y el desempeño docente en instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.

Tabla 22

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman entre Despersonalización y Desempeño docente

		Despersona lización	Desempeño docente
Rho de Spearman	Despersonalización	1,000	,264
			,091
		42	42
Desempeño docente		,264	1,000
		,091	.
		42	42

Interpretación:

Al ver las derivaciones de correlación de la tabla 22 donde se alcanza observar que el, ($r = 0,264$ con $p = 0,091$, donde $p > 0,05$), que indica una correlación inversa y positiva baja estadísticamente de acuerdo al estadístico de al Rho de Spearman, entre la sub variable despersonalización y el desempeño docente en este entender, se impugna H_1 y se aprueba H_0 por lo que, se concluye: que hay una correlación inversa y positiva baja estadísticamente entre la sub variable despersonalización y el desempeño docente en instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.

Prueba de hipótesis específica 3

H_1 . Existe una relación directa y significativa entre la sub variable realización personal y el desempeño docente en instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.

Ho. Existe una relación inversa y significativa entre la sub variable realización personal y el desempeño docente en instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.

Tabla 23

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman entre Realización Personal y Desempeño docente.

			Realización Personal	Desempeño docente
Rho de Spearman	Realización Personal	Coefficiente de correlación	1,000	,469**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	42	42
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,469**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	42	42

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados de la tabla 23, refiere que el ($r = 0,469$, $p = 0,002$, donde $p < 0, 05$), que precisa una correlación directa y positiva baja estadísticamente de acuerdo al estadístico de Rho de Spearman entre la sub variable realización personal y el desempeño docente. En tal sentido, se admite H_i y se refuta H_o , y se infiere: que hay un nivel de correlación directa y positiva baja estadísticamente entre la sub variable realización personal y el desempeño docente en instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.

4.3 Discusión de resultados

En este estudio, se desarrolló una investigación de nivel correlacional entre estrés laboral y desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.

Con este estudio se pretende realizar los contrastes y contraposiciones de resultados y conclusiones semejantes o diferentes a las conclusiones de esta investigación, por lo que apoyado en otras pesquisas se estableció las singularidades, rasgos y propiedades fundamentales de las categorías estrés laboral y desempeño docente, donde ($r = 0,027$, $p = 0,864$, donde $p > 0,05$), lo que lleva a precisar que existe correlación inversa baja estadísticamente de acuerdo al estadístico de Rho de Spearman, por lo tanto, se admite H_0 y se rechaza H_1 y se infiere: Que hay correlación inversa baja estadísticamente entre estrés laboral y desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac-2020. Esta inferencia se asemeja a la planteada (Pamo R, 2018), en la pesquisa denominado, "*Estrés y desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de San Ramón, 2018*". estudio de tipo básica no experimental y correlacionar en su tipo, diseño y nivel. Se usó cuestionario para sacar la información de una población de 50 maestros y muestra de 23 docentes. La información procesada permitió arribar a las conclusiones siguientes: la relación es inversa entre el estrés con el desempeño laboral en profesores de la I.E del distrito San Román 2018. Se determino que no existe relación entre estrés y la sub variable estratégica didáctica, y relación inversa entre estrés y la evaluación de aprendizajes docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018.

En la misma perspectiva, cuando se detalla el análisis de las tres hipótesis específicas correlacionadas en función con la variable 1 los resultados son; D1-V2, ($r = -0,090$, $p = 0,571$, donde $p > 0,05$), D2-V2, ($r = 0,264$ con $p = 0,091$, donde $p > 0,05$), d3-v2 ($r = 0,469$, $p = 0,002$, donde $p < 0,05$), donde la mayoría de los resultados muestra correlación inversa entre muy baja y baja estadísticamente de

acuerdo al estadístico de Rho de Spearman, estos resultados se asemejan a los planteados por (García M, 2018), en su pesquisa titulada: “relación entre el estrés laboral y desempeño docente, I.E. N° 6151 “San Luis Gonzaga”, San Juan de Miraflores, 2018”. Investigación, básica, no experimental y correlacional en su tipo, diseño y nivel de investigación, con una muestra de 90 profesores con cuestionarios para las dos variables fiables y validados previamente.

($Rho=0,102$; $p=0.339$), que hay un vínculo directo no significativo entre estrés laboral, y desempeño docente, en la I.E. N° 6151 “San Luis Gonzaga”, San Juan de Miraflores, 2018.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera: Con relación a la hipótesis general con ($r = 0,027$, $p = 0,864$, donde $p > 0,05$),

lo que lleva a precisar que existe correlación inversa baja estadísticamente de acuerdo al estadístico de Rho de Spearman, por lo tanto, se admite H_0 y se rechaza H_1 y se infiere: Que hay correlación inversa baja estadísticamente entre estrés laboral y desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.

Segunda: Con referencia a la hipótesis específica 1 ($r = -0,090$, $p = 0,571$, donde p

$>0,05$), que indica una correlación inversa y negativa muy baja estadísticamente de acuerdo al estadístico de Spearman entre sub variable cansancio emocional y el desempeño docente en este entender, se admite H_0 y se objeta H_1 por lo que se concluye: que hay un nivel de correlación inversa y negativa muy baja estadísticamente entre la sub variable cansancio emocional y el desempeño docente en instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.

Tercera: En referencia a la hipótesis específica 2 ($r = 0,264$ con $p = 0,091$, donde $p > 0,05$), que indica una correlación inversa y positiva baja estadísticamente de acuerdo al estadístico de al Rho de Spearman, entre la sub variable despersonalización y el desempeño docente en este entender, se impugna H_1 y se aprueba H_0 por lo que, se concluye: que hay una correlación inversa y positiva baja estadísticamente entre la sub variable despersonalización y el desempeño docente en instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.

Cuarta: Con relación con la hipótesis específica 3 ($r = 0,469$, $p = 0,002$, donde $p < 0,05$), que precisa una correlación directa y positiva baja estadísticamente de acuerdo al estadístico de Rho de Spearman entre la sub variable realización personal y el desempeño docente. En tal sentido, se admite H_1 y se refuta H_0 , y se infiere: que hay un nivel de correlación directa y positiva baja estadísticamente entre la sub variable realización personal y el desempeño docente en instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.

5.2. Recomendaciones

Primero: apoyo socioemocional a los docentes por parte de las autoridades institucionales, para gestionar sus emociones y mejorar sus desempeños.

Segunda: capacitación en el manejo de las nuevas tecnologías de información para los docentes de las entidades educativas en estudio que tienen muchas dificultades en este nuevo reto.

Tercera: convenios con entidades estatales y privadas o operadores móviles para la dotación de megas para realizar una educación remota.

Cuarta: Talleres virtuales con los padres de familia para que pueda apoyar en el aprendizaje de los sus hijos en una educación virtual.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, L. (2002). *Perfiles y rendimiento en la formación profesional del docente*. L. Universidad Científica del Sur. Ed. UNMSM: Lima. Recuperado el 12 de octubre de 2020, de <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/355/TUNJAR-INGA-1-Trabajo-Desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Blaxter, L. (2000). *Cómo se hace una investigación*. Volumen1 de Biblioteca de Educación/Gedisa Editorial Series.
- Cahuana, E. (2006). *Medición de la productividad educativa: Un modelo TCC*. Guayas Ecuador. Recuperado el 30 de setiembre de 2020, de <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/view/1590>
- Cárdenas, M. M. (2014). *Evaluación del desempeño*. tesis, UCV, Lima, Villa el Salvador. Recuperado el 11 de setiembre de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20461/Figueroa_AAR.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Carrasco, D. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Recuperado el 23 de setiembre de 2020, de <https://jorgeburmester.files.wordpress.com/2017/03/tipos-y-disec3b1os-de-investigac3b3n-educativa.pdf>
- Cortés. (2016). *Generalidades de la metodología de la investigación* (1 ed.). Mexico: Universidad Autónoma del Carmen. Recuperado el 15 de diciembre de 2020, de <http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/contenido2.pdf>
- Davis, K. y. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (13 edición ed.). Recuperado el 12 de octubre de 2020, de https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento_Humano_en_el_Trabajo_Newstrom
- Díaz, I. y. (2013). *Estrés laboral y la relación con el ejercicio profesional del personal de enfermería del Hospital de Tarapoto*. Tesis, Universidad

- Nacional San Martín, San Martín, Tarapoto. Recuperado el 12 de octubre de 2020, de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/1264/ITEM%4011458-517.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Doval, Y. R. (2004). Estrés Laboral, consideraciones sobre sus características y formas de Afrontamiento. Guatemala. *Revista Internacional de Psicología*. Recuperado el 12 de setiembre de 2020, de <https://www.revistapsicologia.org/index.php/revista/article/view/13>
- Figueroa A, R. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense” Villa El Salvador, 2018*. Tesis, UCV, Lima, Villa el Salvador. Recuperado el 12 de octubre de 2020, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20461>
- Flores, M. (2001). *El factor humano en la docencia de educación secundaria: un estudio de la eficacia docente y el estrés a lo largo de la carrera profesional*. tesis doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona. Recuperado el 12 de setiembre de 2020, de <https://www.tdx.cat/handle/10803/4734#page=1>
- Galdós, A. (2014). *Relación entre el rendimiento, estrés académico y dimensiones de personalidad en universitarios*. Tesis, UPC. Recuperado el 12 de octubre de 2020, de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/552258>
- Galdós, A. (2014). *Relación entre el rendimiento, estrés académico y dimensiones de la personalidad en jóvenes universitarios, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas*. tesis, UPC, Lima. Recuperado el 11 de octubre de 2020, de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/552258>
- García M, S. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente, Institución Educativa N°6151 “San Luis Gonzaga” San Juan de Miraflores, 2018*. Tesis de maestría, UCV, Lima, San Juan de Miraflores. Recuperado el 12 de octubre de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21796/Garc%C3%A1_LMS.pdf?sequence=1

- Hernández, Fernández y Baptista. (2010). *Metodología de investigación*. México: The McGraw-Hill C. Recuperado el 15 de setiembre de 2020, de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Marín, G. y. (2011). La Evaluación de Competencias Docentes en el Modelo DECA:Anclajes Teóricos. *Formación Universitaria*, 6(6), 41-54. Recuperado el 15 de diciembre de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/3735/373534463005.pdf>
- Mascaró, G. (2016). *¿Se estresa el profesorado?. Estudio del estrés laboral en el profesorado de un centro de Educación Primaria y Secundaria*”, Universidad Internacional La Rioja, Barcelona España. tesis, España. Recuperado el 12 de octubre de 2020, de <https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/4001/MASCARO%20GENSTAR%2C%20CEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Maslach, C. y. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. 2, 99-113. Recuperado el 12 de octubre de 2020, de https://www.researchgate.net/publication/227634716_The_Measurement_of_Experienced_Burnout
- Ministerio de Educación. (2013). *Memoria institucional* (1ra ed.). Lima: biblioteca nacional del Perú. Recuperado el 21 de diciembre de 2020, de http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/minedu_memoria_institucional_2012-2013.pdf
- Ministerio de Educación del Perú. (2008). *Nueva carrera pública magisterial. Ley N° 29062*. Lima, Perú. Recuperado el 12 de octubre de 2020, de <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29062.pdf>
- Montenegro. (2005). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología escolar y educacional*, 6(1). Recuperado el 15 de diciembre de 2020, de https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-85572012000100013

- Montenegro, I. A. (2003). *Desempeño docente*. Santa Fe de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio. Recuperado el 11 de octubre de 2020, de <http://www.biblioteca.une.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=8041>
- Norflok, D. (2000). El estrés del ejecutivo. Cómo reconocer el estrés y utilizarlo en beneficio propio. Recuperado el 12 de octubre de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=56590>
- Organización Internacional de Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo – Un reto colectivo*. Turin. Recuperado el 11 de octubre de 2020, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Pamo R, P. (2018). *Estrés y desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de San Ramón, 2018*. Tesis, San Ramos. Recuperado el 12 de octubre de 2020, de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33003?locale-attribute=en>
- Proaño, C. y. (2014). *El estrés y su influencia en el desempeño docente de los maestros del Colegio “Juan León Mera” de la ciudad de Ecuador”, Universidad Técnica de Ambato*. Tesis, UCV, Lima, Ecuador. Recuperado el 12 de octubre de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21796/Garc%C3%ADa_LMS.pdf?sequence=1
- Ramirez. (2007). Los niveles de satisfacción laboral del maestro venezolano 10 años después (1996-2006). *Investigación y Postgrado*, 22(2), 57-86. Recuperado el 15 de diciembre de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/658/65822203.pdf>
- Rizo, F. (2009). Evaluación formativa en aula y evaluación a gran escala: hacia un sistema más equilibrado. *REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(2), 1-18. Recuperado el 09 de octubre de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/155/15512151001.pdf>
- Roque, J. (2016). *Estrés laboral*. Buenos Aires, Argentina. Recuperado el 12 de setiembre de 2020, de <http://juanroque.com/estres-labora/>

- Sánchez, N. (2011). *El desempeño docente en el rendimiento escolar significativo en los niños (as) de Educación Primaria*. tesis, Universidad de los Andes.
Recuperado el 12 de setiembre de 2020, de
http://tesis.ula.ve/pregrado/tde_arquivos/25/TDE-2012-09-28T20:12:01Z1834/Publico/sanchezniany.pdf.
- Sandín, B. (1995). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 3(1), 141-157.
Recuperado el 12 de octubre de 2020, de
<https://www.redalyc.org/pdf/337/33730109.pdf>
- Slipack. (1996). Estres laboral. *ALCMEON*. Recuperado el 12 de octubre de 2020, de
https://www.alcmeon.com.ar/5/19/a19_03.htm
- Stonner. (1994). El estrés laboral en docencia. *Industrial data*, 4(2), 25-36.
Recuperado el 12 de setiembre de 2020, de
https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/vol4_2/a06.pdf
- Vidarte, E. (2005). *Enseñanza y sacrificio*. 2da. ed. USIL, Lima. Madrid: Ed. Lexis.
Recuperado el 12 de octubre de 2020, de
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1220/1/2012_Monroy_De%20sempe%20C3%B1o%20docente%20y%20rendimiento%20acad%20C3%A9mico%20en%20matem%20C3%A1tica%20de%20los%20alumnos%20de%20una%20instituci%20C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla-Callao.pdf
- Zabalza, M. Á. (2010). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. España: Narcea. Recuperado el 15 de diciembre de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=129126>