



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

TESIS

ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL
DOCENTE DEL NIVEL PRIMARIO DE LA I.E. MARÍA
INMACULADA DE LINCE – LIMA EN EL PERÍODO 2011 -
2012

PRESENTADA POR

Bach. MIRELA SCHMITT SOLARI

ASESOR

Mg. ELVIS FERNANDO TACILLO YAULI

PARA OPTAR GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA CON MENCIÓN
EN GESTIÓN EDUCATIVA

MOQUEGUA – PERÚ

2018

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | Página |
|--|-------------|
| PÁGINA DE JURADO | <i>i</i> |
| DEDICATORIA | <i>ii</i> |
| AGRADECIMIENTO | <i>iii</i> |
| ÍNDICE DE CONTENIDO | <i>iv</i> |
| ÍNDICE DE TABLAS | <i>vii</i> |
| RESUMEN | <i>viii</i> |
| ABSTRACT | <i>ix</i> |
| INTRODUCCIÓN | <i>x</i> |
| CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN | 1 |
| 1.1 Descripción del problema..... | 1 |
| 1.2 Formulación del problema..... | 3 |
| 1.3 Justificación e importancia de la investigación..... | 4 |
| 1.4 Alcances y limitaciones de la investigación..... | 5 |
| 1.5 Objetivo de la investigación..... | 6 |
| 1.6 Variable..... | 7 |
| 1.6.1 Operacionalización de variables..... | 8 |
| 1.7 Hipótesis de la investigación..... | 8 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO | 10 |
| 2.1 Antecedentes de la investigación..... | 10 |
| 2.2. Bases teóricas..... | 13 |

| | |
|---|-----|
| 2.3 Marco conceptual..... | 35 |
| CAPÍTULO III: MÉTODO | 39 |
| 3.1 Tipo de investigación..... | 39 |
| 3.2 Diseño de investigación..... | 39 |
| 3.3 Población y muestra | 40 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de la recolección de datos..... | 41 |
| 3.5 Procesamiento y análisis de datos..... | 46 |
| CAPÍTULO IV: RESULTADOS | 47 |
| 4.1 Presentación de resultados | 47 |
| 4.2 Contrastación de hipótesis..... | 52 |
| 4.3 Discusión de los resultados..... | 58 |
| CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 60 |
| 5.1 Conclusiones..... | 60 |
| 5.2 Recomendaciones..... | 61 |
| BIBLIOGRAFÍA | 62 |
| APÉNDICE | 68 |
| CARTA DE COMPROMISO ANTIPLAGIO | 142 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | Página |
|---|--------|
| Tabla 1: Operacionalización de las variables..... | 8 |
| Tabla 2: Validez de la escala estrés laboral..... | 43 |
| Tabla 3: Validez del cuestionario de desempeño profesional docente... | 44 |
| Tabla 4: <i>Resultado de confiabilidad de la escala de estrés laboral.....</i> | 45 |
| Tabla 5: <i>Resultado de confiabilidad de la escala desempeño profesional docente.....</i> | 46 |
| Tabla 6: <i>Tabla cruzada de estrés laboral y desempeño profesional docente.....</i> | 48 |
| Tabla 7: <i>Tabla cruzada de estrés laboral y desempeño profesional académico docente.....</i> | 49 |
| Tabla 8 <i>Tabla cruzada de estrés laboral y desempeño profesional por enseñanza aprendizaje docente.....</i> | 50 |
| Tabla 9: <i>Tabla cruzada de estrés laboral con el desempeño profesional personal docente.....</i> | 51 |
| Tabla 10: <i>Asociación de estrés laboral y desempeño profesional docente.....</i> | 52 |
| Tabla 11: <i>Asociación de estrés laboral y desempeño profesional académico docente.....</i> | 54 |
| Tabla 12: <i>Asociación de estrés laboral y desempeño profesional por enseñanza aprendizaje.....</i> | 55 |

| | |
|--|----|
| Tabla 13 <i>Asociación de estrés laboral y desempeño profesional</i> | 57 |
| <i>personal docente</i> | |
| Tabla 14: Frecuencia de estrés laboral..... | 58 |
| Tabla 15: Frecuencia de desempeño profesional docente..... | 59 |

RESUMEN

La tesis consigna el objetivo de comprobar la asociación del estrés laboral con el desempeño profesional docente en una institución educativa primaria de Lima Metropolitana entre los años 2011 – 2012.

Esta investigación es teórica, no experimental, longitudinal y correlacional. El nivel de investigación es correlacional, debido a la asociación del estrés laboral y desempeño profesional docente. Las escalas tienen validez y alta confiabilidad.

El resultado del análisis de datos se ha derivado en que el estrés laboral se relaciona de manera inversa y moderada ($r = -0,236$) con el desempeño profesional docente del nivel primario de la I. E. María Inmaculada de Lince - Lima en el período 2011 – 2012.

Palabras: Claves: Estrés – Desempeño profesional, docente.

ABSTRACT

The thesis consists of the objective of verifying the association of work stress with the professional teaching performance in a primary educational institution of Metropolitan Lima between the years 2011 - 2012.

This research is theoretical, not experimental, longitudinal and correlational. The level of research is correlational, due to the association of work stress and professional teacher performance. The scales have validity and high reliability.

The result of the data analysis has resulted in the fact that work-related stress is inversely and moderately related ($r = -0.236$) with the teaching professional performance of the primary level of María Inmaculada de Lince - Lima in the period 2011 - 2012.

Key words: Stress – Teacher, professional performance.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio titulado: “Estrés laboral y desempeño profesional docente del nivel primario de la I.E. María Inmaculada de Lince - Lima en el período 2011 - 2012”, se comprueba que el estrés laboral se asocia negativamente con el desempeño profesional. El estrés laboral es un tema inquietante y que viene afectando a muchas personas de ello no es exento los docentes de la educación básica regular quienes, por el compromiso y responsabilidad asumida con la educación, además de la interacción social permanente se encuentran expuestos a dicho malestar. Mientras el desempeño profesional docente es el desenvolvimiento ejercido por estos profesionales al momento de llevar a cabo sus labores en las aulas de la escuela, este desenvolvimiento está regulado por ciertas variables entre ellas el estrés que repercute en la conducta del docente

El informe de investigación está estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I El problema de la Investigación, donde se describe el problema de la investigación; incluye la descripción de la realidad problemática, los antecedentes de la investigación relacionados a los problemas planteados. Se formulan los problemas de la investigación, luego se realiza la delimitación tanto temporal, espacial, cuantitativa, los alcances de la investigación, relacionada con la gestión institucional, estrategias de selección de personal docente, los objetivos de la investigación, la justificación, importancia y limitaciones de la investigación.

Capítulo II Se plantea el marco teórico, presentamos los antecedentes de investigación, se sustentan las bases teóricas relacionadas con cada una de las variables en estudio y finalmente se definen los términos básicos.

Capítulo III Se plantea los procesos metodológicos, incluye la metodología de la Investigación que está relacionada con la formulación de las hipótesis principal y específicas; identificación de las variables, operacionalización de hipótesis, variables e indicadores; tipo, nivel de investigación, método, diseño de la investigación; universo, población y muestra; técnicas, instrumentos, fuentes de recolección de datos; técnicas de procesamiento y análisis de datos recolectados, la utilización del procesador sistematizado computarizado y las pruebas estadísticas correspondientes.

Capítulo IV Análisis, interpretación y contrastación de hipótesis, relacionadas con el trabajo de campo.

Capítulo V Conclusiones y sugerencias; además se presenta la bibliografía.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema

La investigación se lleva a cabo en la Institución Educativa María Inmaculada, cuyo objeto de estudio son los profesores, quienes radican en diferentes lugares de Lima, además ellos han estudiado generalmente en universidades públicas como UNMSM, UNFV, UNEEGV, así como universidades particulares.

La Institución Educativa María Inmaculada del distrito de Lince en Lima Metropolitana de la UGEL 03, actualmente pertenece a DRELM.

Algunos profesores no se sienten identificados con la institución educativa donde laboran, a la vez existe serios problemas de relaciones interpersonales en especial de comunicación entre los mismos profesores, así como la comunicación con el personal directivo con quienes suelen tener desavenencias y discordancias. Además, el personal administrativo tampoco tiene comunicación asertiva con los profesores; lo cual lleva a un clima de inseguridad y crisis casi permanente.

En la institución educativa se ha encontrado diferentes problemas, marcando una crisis permanente entre sus miembros. Entre los problemas que se presentan en la institución se ubican los de carácter personal como las crisis emocionales generados por las mismas labores profesionales sea con los estudiantes o con otros profesores, ello viene afectando en la actitud de los docentes, estudiantes, personal directivo y el personal administrativo

Los profesores suelen tener problemas de diversos modos como personales, familiares, laborales, económicos, académicos, de salud, y otros que generan cambios fisiológicos y físicos, motivando un nivel de estrés que afectan el estado de ánimo y las actitudes El estrés suelen generar cambios orgánicos y conductuales. Además, el estrés es generador de dolencias de cabeza, vértigos, tensión mental, nervios alterados y otros síntomas que degeneran el estado de ánimo de cualquier persona. El profesor en el centro laboral suele estar condicionado a fuentes de estrés continua sea cuando realiza las labores pedagógicas con los estudiantes, quienes suelen mantener comportamientos inapropiados durante las sesiones de aprendizaje; las reuniones entre profesores suelen ser tediosas y los diferentes puntos de vista generan discordancia y desavenencias entre ellos, lo cual motiva estrés y tensión permanente.

Ahora bien, los profesores suelen tener deficiencias en el desempeño mismo de sus funciones como en el proceso de enseñanza y aprendizaje; además, en el desempeño personal suelen tener conductas inapropiadas como llegar tarde a clase, entregar las notas a destiempo y otras en la parte ética. Por otro lado, la infraestructura,

materiales y medios de la institución educativa tienen deficiencias que no ayudan a mejorar las actividades académicas con los estudiantes.

Po lo manifestado, es conveniente abordar un estudio acerca de estos temas, como el planteado en esta investigación, es decir la relación entre el estrés de los profesores el desempeño profesional docente, en la Institución Educativa María Inmaculada de Lince de Lima Metropolitana.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Pregunta General

El problema general se ha planteado de la siguiente manera:

¿Qué relación existe entre estrés laboral y desempeño profesional docente en los profesores de primaria de la I. E. María Inmaculada de Lince - Lima, 2011 – 2012?

1.2.2. Preguntas Específicas:

Los problemas específicos de investigación se han planteado de la siguiente manera:

1. ¿Qué relación existe entre estrés laboral y desempeño profesional académico docente en profesores de primaria de la I. E. María Inmaculada de Lince - Lima, 2011 – 2012?

2. ¿Qué relación existe entre estrés laboral y desempeño profesional por enseñanza aprendizaje docente en profesores de primaria de la I. E. María Inmaculada de Lince - Lima, 2011 – 2012?

3. ¿Qué relación existe entre estrés laboral y desempeño profesional personal docente en profesores de primaria de la I. E. María Inmaculada de Lince - Lima, 2011 – 2012?

1.3 Justificación e importancia de la investigación

1.3.1 Justificación de la investigación

La presente investigación está justificada de modo teórico, ya que el estrés laboral y el desempeño profesional docente se conceptualiza, caracteriza y explica, así mismo se detallan temas afines a los temas investigados con la intención de esclarecer con mayor profundidad las variables. Además, es posible confirmar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional docente, lo cual conlleva a otros estudios de mayor nivel.

La investigación es justificada de modo práctico, pues los resultados de la investigación tienen utilidad para profesores, docentes, directivos de la institución educativa y del Ministerio de educación; quienes tienen la oportunidad de llevar a cabo planes de intervención y mejoras, en favor de los profesores y en especial de la comunidad educativa sea en la misma institución como en otras o a nivel nacional.

1.3.2 Importancia de la investigación

La investigación es importante porque se trata de asociar el estrés laboral con el desempeño profesional docente, los resultados indican la existencia de relación negativa, motivo por el cual es necesario reducir el estrés laboral para mejorar el desempeño laboral del docente; sin embargo, es necesario que la comunidad científica y los estudiantes de postgrado confirmen los resultados de esta investigación. Además, es necesario seguir investigando ambas variables con otras que aquí no han sido motivo de estudio, para profundizarlas.

1.4 Alcances y limitaciones de la investigación

1.4.1 Alcances de la investigación

En esta investigación se busca asociar las el estrés laboral y el desempeño profesional docente. Además, la investigación sirve como modelo para futuras investigaciones de académicos y científicos. Por otro lado, sirve como tesis de consulta para cualquier persona dedicada a este menester. También puede ser motivo de análisis de alumnos, padres de familia, directivos y docentes de la institución educativa y otros para reflexionar y a analizar los resultados finales de la investigación.

1.4.2 Limitaciones de la investigación

Entre las limitaciones a la investigación tenemos el económico y bibliográfico; la limitación económica se debe a que no se cuenta con un presupuesto fijo y asegurado, sino que este ha sido sustraído de las

remuneraciones del investigador el cual es un tanto bajo, sin embargo, el investigador ha hecho el esfuerzo por cubrir los gastos demandados en esta investigación; se debe dejar sentado que no existe una fuente de financiamiento que ayude a invertir en este tipo estudio.

Por otro lado, la limitación bibliográfica se ha dado debido a que en Lima no existe abundantes libros donde se trata el tema motivo de la investigación, pero si en el exterior motivo por el cual se ha tenido que recurrir a otros medios para obtener la bibliografía pertinente, pero aun así insuficiente.

1.5 Objetivos de la investigación

1.5.1 Objetivo general

- Determinar la relación entre estrés laboral y desempeño profesional docente en profesores de primaria de la I. E. María Inmaculada de Lince - Lima, 2011 – 2012.

1.5.2 Objetivos específicos

Los objetivos específicos de investigación se han planteado de la siguiente manera:

- Establecer la relación entre estrés laboral y desempeño profesional académico docente en profesores de primaria de la I. E. María Inmaculada de Lince - Lima, 2011 – 2012.

- Determinar la relación entre estrés laboral y desempeño profesional por enseñanza aprendizaje docente en profesores de primaria de la I. E. María Inmaculada de Lince - Lima, 2011 – 2012.
- Describir la relación entre estrés laboral y desempeño profesional personal docente en profesores de primaria de la I. E. María Inmaculada de Lince - Lima, 2011 – 2012.

1.6 Variables

1.6.1 Variable independiente: El estrés laboral.

Dimensiones.

- Psicológico
- Orgánico

1.6.2. Variable dependiente: Desempeño profesional docente.

Dimensiones.

- Desempeño profesional académico docente.
- Desempeño profesional por enseñanza aprendizaje docente.
- Desempeño profesional personal docente.

Tabla 1*Operacionalización de variables*

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores |
|---|--|--|-------------|--------------------------------------|
| Estrés laboral (Variable independiente X) | Estrés como un proceso multidimensional e interactivo en el cual se manifiestan hechos estresantes o estresores como el ambiente, hechos de la realidad o creados, así como la valoración cognitiva de cada sujeto, respuesta fisiológica, así como los efectos de las conductas (Oblitas & Becoña, 2000). | Se trata de conducta con dificultades como migraña, dolores, olvido y cambios de conducta bruscas. | Psicológico | Relaciones laborales Satisfacción |
| Desempeño profesional docente (Variable dependiente Y) | Considera la evaluación del desempeño es un orden de apreciación acerca del desenvolvimiento de cada persona y de cómo desarrolla sus potenciales, en este sentido es necesario evaluar como un procedimiento para estimar o enjuiciar el valor, excelencia, cualidades o estatus objetos o personas (Chiavenato, 2000). | Se trata de la actuación en el campo laboral, pedagógico, personal y profesional. | Orgánico | Dolor corporal Sueños |

Fuente: Mirela Schmitt (2018)

1.7 Hipótesis de la investigación

1.7.1 Hipótesis principal

La hipótesis general se ha planteado de la siguiente manera:

El estrés laboral se relaciona de manera inversa y moderada con el desempeño profesional docente en profesores de primaria de la I. E. María Inmaculada de Lince - Lima, 2011 – 2012.

1.7.2 Hipótesis específicas

Las hipótesis específicas de investigación se han planteado de la siguiente manera:

El estrés laboral se relaciona de manera inversa con el desempeño profesional académico en profesores de primaria de la I. E. María Inmaculada de Lince - Lima, 2011 – 2012.

El estrés laboral se relaciona de manera inversa con el desempeño profesional por enseñanza aprendizaje docente en profesores de primaria de la I. E. María Inmaculada de Lince - Lima, 2011 – 2012.

El estrés laboral se relaciona de manera inversa con el desempeño profesional personal docente en profesores de primaria de la I. E. María Inmaculada de Lince - Lima, 2011 – 2012.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudio

Fernández (2016) en la UCV obtuvo el grado de magíster en gestión de servicios de salud con la tesis denominada *Estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería*; en una Universidad de Lima metropolitana. Se trata de un estudio sustantivo y correlacional, diseño no experimental, transversal y correlaciona, cuantitativo. La población y muestra es de 80 participantes y se aplicó el muestreo no probabilístico intencional. Los instrumentos utilizados son el cuestionario para medir el estrés y el desempeño docente. Se concluye la existencia de relación entre el nivel de estrés de tipo inversa y alta con $-0,788$, con el desempeño laboral del profesional en enfermería de Neonatología de un hospital del estado.

Flores & Gerónimo (2015) en la Universidad César Vallejo obtuvo el grado de magíster en administración de la educación cuya tesis se titula *Estrés y desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” Huaral- 2014*. El estudio es básico, descriptiva y correlacional. El diseño es no experimental y transversal. La muestra son 120

profesores de secundaria. Los instrumentos son cuestionarios de estrés con 30 ítems y el cuestionario de desempeño docente con 30 ítems. La conclusión es la relación negativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral.

Goicochea (2016) en la Universidad César Vallejo obtuvo el título profesional de licenciada en administración, tesis titulada *El estrés y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de calzados Kiara del distrito El Porvenir – Año 2016*. la investigación es de tipo correlacional, diseño no experimental y transversal. La muestra es de 38 trabajadores. Los instrumentos de investigación son el cuestionario sobre estrés laboral y la escala gráfica sobre desempeño laboral. Se concluye que el estrés laboral se relaciona de manera inversa en grado medio con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa calzados Kiara. Además, se encontró que los trabajadores se encuentran muy estresados porque no están recibiendo apoyo de los supervisores. El factor apoyo se relaciona de manera inversa y débil con el desempeño laboral. También, existe relación inversa y débil entre el factor demanda psicológica con el desempeño laboral, se manifiesta el estrés con el exceso de trabajo y el trabajo bajo presión. Por otro lado, el factor control sobre el trabajo tiene relación inversa débil con el desempeño laboral.

Solari (2016) en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, obtiene el grado de magíster en Ciencias de la Educación con la tesis titulada *El estrés y el desempeño docente en la I.E. Emilio Soyer – Año 2015*. Se planteo la pregunta general ¿De qué manera el estrés influye en el desempeño de los docentes

en la I. E. “Emilio Soyer Cavero” – 2015?. El estudio es de enfoque cuantitativo y tipo correlacional. El diseño de investigación es no experimental, transversal y descriptivo. La población es de 101 docentes y la muestra está compuesta de 80 docentes. Las conclusiones derivaron en que el estrés tiene relación inversa con el desempeño docente en la institución educativa. El estrés social se relaciona directamente con el desempeño docente.

Oramas (2013) doctorando de una Escuela de Salud Pública, se gradúa como Doctor con la tesis *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes de Cuba*. La pregunta de investigación general se refiere a la frecuencia con que se presenta el estrés laboral y el síndrome de burnout en los docentes de primaria en Cuba. La conclusión se descubre que el estrés laboral se asocia de manera directa con el agotamiento emocional como el estrés, como efecto de un ciclo de pérdida de recursos, integra el burnout al procedimiento de estrés laboral; y además de la separación existente entre despersonalización y realización personal, adecuado con la mediación de la personalidad. Los docentes presentan niveles altos de estrés laboral y el burnout, además se descubrió los factores exteriores de trabajo que suelen afectar la salud y su bienestar.

Sahili (2012) en la Universidad de Queretaro, sustento la tesis de doctorado denominada *El estrés laboral docente y su relación con la metodología tradicionalista como un factor que genera actitudes negativas del docente*. La pregunta general trata de si es la metodología tradicionalista un factor que genera actitudes negativas de los alumnos hacia el docente. Finalmente concluye en que la

metodología tradicionalista influye en las actitudes de los estudiantes, las cuales son insuficientes para aumentar el estrés laboral.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Estrés laboral

2.2.1.1. Definición

La palabra estrés viene del francés *destresse* que significa: estar bajo estrechez u opresión, dicha palabra aparece en el inglés medieval *distress*, y llega a definirse como la dolencia física, zozobra de manera negativa; y así como tensionar.

Además, la palabra estrés se genera del griego “dis” cuyo significado negativo o morboso es *eustress*, con el significado bueno o bello.

Así Bennati (2011) define el *distrés* como alteraciones emotivas poco graves, además físicas que obliga a buscar una solución de un inesperado o situación imprevista, todas estas acciones pueden ser moduladas o autogobernadas por las capacidades propias de cada sujeto.

De acuerdo con Melgosa (2006) alude que, por motivo de las alteraciones provocados por el estrés en cada sujeto, se comprende el concepto en un grupo de reacciones fisiológicas y psicológicas, procesados y experimentados en el interior

del organismo en el exceso de uso continuo del mismo, lo cual repercute en la conducta del sujeto.

Para Sora (1998) considera al estrés como el proceso a través del cual el cuerpo humano por su propia naturaleza funciona para autoprotgerse. Este mismo proceso psicológico se acciona para la autoprotección en ambiente adversos o con ciertos cambios.

Ahora bien, Gonzales (2006) define el estrés como un estado psicofísico, en una experiencia de desequilibrio entre la demanda percibida y comprensión de la capacidad para enfrentar demanda que se presenta.

De acuerdo a Oblitas & Becoña (2000) considera al estrés como un proceso multidimensional e interactivo en el cual se manifiestan hechos estresantes o estresores como el ambiente, hechos de la realidad o creados, así como la valoración cognitiva de cada sujeto, respuesta fisiológica, así como los efectos de las conductas.

En consecuencia, se define al estrés como un proceso psicológico cuyo estímulo es externo al sujeto afectando el organismo fisiológico y condicionando los cambios conductuales inmediatos sea manera positiva o negativa.

2.2.1.2. Causas, signos y síntomas.

Los hechos de la vida diaria pueden alterar las emociones de un sujeto lo cual puede conllevar al estrés. Cualquier suceso que genere una respuesta emocional puede causar estrés. El estrés es una respuesta natural del organismo en situaciones de posible peligro.

Caracterizado por la producción de sustancias suprarrenal o adrenal, aceleración del latido del corazón, contracción arterial y mayor actividad del cerebro, corazón, pulmones, y músculos. Dichos cambios generan gastritis, úlceras, sueño, cansancio, distorsión de alimentación, depresión, ansiedad, migraña, desvelo, sarpullidos, alteración sexual, temblor corporal, nerviosidad.

2.2.1.3. Descripción.

Surgen cambios en las sustancias internas del cuerpo en estado de estrés, el cerebro estimula la generación de hormonas de la glándula suprarrenal, estas a la vez afectan a todo el organismo de tal manera que sube la presión arterial, aceleración del corazón, mayor segregación de sangre hacia los músculos y mayor segregación de insulina.

Los cambios mencionados generan el evitamiento de situaciones peligrosas, estas situaciones no son dañinas de manera inmediata sino a largo plazo, es decir si esta es constante afecta el organismo y la salud como la generación de gastritis, úlceras, aumento de la presión, paro cardiaco, distorsión del apetito y la masa corporal.

2.2.1.4. Teorías del estrés

2.2.1.4.1. Teoría de Hans Serle (1950)

En sus estudios realizados noto como los enfermos de diferentes enfermedades mostraban padecimientos comunes como cansancio, pérdida del apetito, bajada de peso, debilidad o fatiga; este padecimiento es llamado como el síndrome de estar enfermo. Posteriormente publica *Estrés. un estudio sobre la ansiedad* donde desarrolla su propia teoría. En este estudio nos refiere que el termino estrés proviene de la física, donde se hacer referencia a la presión ejercida por un cuerpo hacia otro, de este modo el cuerpo con mayor presión suele destrozarse. Posteriormente plantea como el estrés es la respuesta inespecífica ante cualquier estímulo estresante, como el beso o el peligro de muerte; es decir cualquier estímulo externo puede llegar a estresar a las personas.

Para Naranjo (2000) en la teoría del estrés alude las condiciones externas de presión como hechos traumáticos generan actitudes con recursos internos y externos del sujeto. La pérdida o ausencia de estos recursos, bien sean concretos (sociales, económicos) o simbólicos (creencias, expectativas) actúan a modo de estrés secundarios e influyen significativamente en la normalización de su conducta.

Una vez superado el estrés es posible asumir una opinión del acontecimiento traumático, ejercer sus propias respuestas emocionales, tener una visión positiva de la resolución de la situación.

Además, es posible confirmar los 4 indicadores para enfrentar el estrés, como la capacidad función continuo, capacidad de control emotivo, capacidad de conservar interrelaciones humanas positivos, y conservar el sentido de la valoración personal.

Asimismo, la incapacidad de superponerse al estrés es manifestado por la baja capacidad de la función orgánica, emociones excesivas, que imposibilitan las relacionarse con otros.

2.2.1.4.2. Teoría psicológica

Para Lazaruz y Folkman definen el estrés psicológico relacionando a los sujetos con el medio ambiente que los rodea, concibiendo como el hecho de que se sobrepone y coloca en un entorno de peligrosidad su estado de normalidad.

En esta teoría se refiere al valor primario, tomando en cuenta la influencia positiva o negativa del estrés en cada persona, así como la valoración de los efectos posteriores. Cuando se presenta un estímulo, de inmediato el organismo recibe información y reacciona en el campo del estrés. Es decir, el estrés es consecuencia de una serie de intercambio de información entre el medio interno y externo y las disposiciones naturales que afrontan el estrés en cada sujeto.

Los sujetos se exponen a diferentes fenómenos como aire, calor, ejercicios físicos, ansiedad, en un tiempo largo que llegan a agotar a las personas. Sin embargo

luego de un prolongado mantenimiento de los hechos continuos el organismo suele adaptarse a las variaciones, que al inicio promovían el estrés.

2.2.1.4.3. Teoría biológica

Por otro lado, el fisiólogo Cannon, refiere como estrés a la disposición fisiológica inducida por comprensión de fenómenos que amenazan a cualquier sujeto.

Los estímulos provocan las variaciones fisiológicas en el cuerpo, lo cual conlleva a una respuesta ante el estrés, lo cual produce colitis, úlceras gástricas, migrañas, gastritis, lumbago, etc.

Los estímulos negativos suelen conllevar a acciones de conductas emotivas perjudiciales para cualquier sujeto, ello repercute en la salud. Además, existen otras formas de estimular el estrés como los desarrollados al interior de la familia, promotores del estrés, como es el caso de la mudanza, el cambio de empleo, la separación conyugal y la pérdida de un ser querido. Por lo tanto, estar expuestos a emociones aversivas genera efectos negativos, en las personas que suelen estar expuestos a estos fenómenos.

2.2.1.4.4. Teoría Social

Según Lazarus y Folkman consideran la salud y como la energía en la base más importante de resistencia. Los sujetos con mayor fortaleza u salud corporal suelen tener mejores respuestas a los estímulos externos e internos en comparación de

sujetos con debilidad, agotadas y con enfermedad. En este tipo de estado crítico las personas suelen aumentar sus habilidades sociales, siendo esta un estimulante para buscar soluciones a los problemas que se presentan. Cuando las personas tienen la confianza de que otros sujetos apoyen, es una manera muy importante para manejar el estrés. También, en esta se encuentra asociada al apoyo social o la aceptación de otras personas.

La teoría explica los fenómenos de las experiencias personales al entrar en contacto con el medio que lo circunda y las mismas personas, estos hechos a veces perjudican la salud y el equilibrio la interacción social y laboral con los demás, ello tiende a desarrollar estrés.

2.2.1.4.5. Teoría Industrial

De acuerdo a Vitaliano y Cols consideran que cuando se juntan la presión laboral con la poca forma de controlar la presión, esta tiene como resultado el estrés, lo cual condiciona padecimientos cardiovasculares. Sin embargo, los artefactos tecnológicos han inducido al desarrollo mecanizado, superando el trabajo manual y artesanal, a través de los aparatos tecnológicos las labores se han automatizado, sistematizado y aumentando la producción a una mayor velocidad, logrando menos cansancio en los trabajadores, pero con la necesidad de una mayor concentración y tensión en el trabajo, lo cual conlleva a la fatiga y cansancio. Por otro lado, estímulos como informaciones de violencia, excesivo estudio, excesivo tiempo ante el televisor, excesivo tiempo de ejercicios, variaciones climáticas extremas y otros, son principios del estrés.

Por otro lado, existen otras causas como las informaciones noticiosas violentas, excesivo estudio, excesivo contacto visual con la pantalla del televisor, demasiadas actividades físicas, cambios ambientales.

A partir de estos hechos se producen variaciones en la organización como la convivencia de las relaciones personales y del hogar, el desempeño laboral, atención, concentración, creatividad, tolerancia, paciencia, las cuales llegan afectar negativamente durante las labores

2.2.1.5. Manejo del estrés

El estrés debe manejarse desde la mejora en las capacidades como el manejo de las emociones, actitud positiva ante la realidad, asunción de la autoestima, manejo social y de interacción con los demás, hacerse de los recursos para alcanzar sus metas.

2.2.2 Desempeño docente

2.2.2.1 Concepto

Los profesores en general desarrollan una serie de actividades antes, durante y después de cada sesión de clase a las cuales se denomina desempeño docente; es decir el desempeño docente se relaciona directamente al desenvolvimiento pedagógico, profesional, personal, ético, social, desplegado como acciones laborales para cumplir con los fines de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

Según Chiroque (2006) el desempeño docente es definido como una práctica permanente del profesor en el campo profesional ejercido, pues este busca desarrollara la intelección, el manejo de formas de operar y la conducta.

De acuerdo a Pavez (2001) el desempeño docente se trata de que el docente es un profesional en cuyos dominios se ubican el conocimiento pleno de la pedagogía denominado saber específico y complejo, este abarca procedimientos como los grados de autonomía sobre temarios, métodos y técnicas, para ello desarrolla estrategias de enseñanza tomando en cuenta la diversidad de los estudiantes, contextualiza los aprendizajes, además tienen claro la diversidad de aprendizaje de los estudiantes para lograr la asimilación de saberes y cubrir las necesidades en cada uno de ellos.

El docente suele investigar por principio, asimilando los saberes más especializados, dichos saberes son entregados a los estudiantes en cada clase; los saberes son entregados a los estudiantes por medio de la enseñanza y estimuladas a través de los aprendizajes; en esta labor la pedagogía el docente cuenta con la capacidad y controla de estrategias, técnicas y método adecuados en el procedimiento didáctico en las sesiones de clases para cubrir la demanda de los alumnos.

Para Arias & Heredia (2001) el profesor ha asumido conceptos útiles en la asunción de sus labores. De este modo el docente está dotado de habilidades y destrezas en la gobernación de equipos, lo cual le permite interpretar los procesos

y asimilar las nuevas tecnologías, pues son estas las que estimulan nuevas posibilidades de desarrollo. Así considera la dirección de alto desenvolvimiento laboral, como la diligencia de la sistematización administrativa con el fin de llegar a estimular la mayor potencialidad de los empleados en la institución donde se desempeña. Además, considera a la personalidad, como los estilos de percibir y accionar en diferentes ambientes del mundo. Dichos estilos están referidos a las relaciones interpersonales, el pensamiento y las emociones (incluyendo las tensiones y las energías). Estas condiciones son útiles dentro de la gerencia organizacional, debido a que son aplicados en el proceso de gestión laboral de las personas.

Por otro lado, Montenegro (2003) el desempeño docente, consiste en el cumplimiento de sus propias funciones; e involucra diversos factores ligados a los docentes, estudiantes y el ambiente. Es así como el desempeño docente es ejercido en variados ámbitos como el ambiente socio-cultural, institucional, el aula y profesional, cuyo ejercicio requiere de una reflexión continua. En el desempeño docente es evaluado con la intención de aumentar la calidad educativa y mejorar la profesión. Es así como la evaluación contiene funciones y características establecidas previamente con el fin de conocer las falencias y superarlas. En la evaluación está planteado el modelo más pertinente, para el proceso de evaluación.

En consecuencia, se define el desempeño docente como el conjunto de actividades ejercida por docente teniendo como principio el dominio de la pedagogía en la motivación de los estudiantes, dicha labor es asumida con

responsabilidad profesional, metodología de enseñanza y aprendizaje, además ejercer relaciones armoniosas con los integrantes de la organización.

2.2.2.2 Evaluación de desempeño docente

Se considera a la evaluación como el ordenamiento cuantitativo acerca del dominio de ciertos temas de una materia, como resultado del aprendizaje sea cognitivo o práctico, susceptible de ser enjuiciados y útil para la toma de decisiones pedagógicas.

De acuerdo a Huguet (2002) establece que la evaluación del desempeño docente, es un proceso a través del cual se determina un juicio de valoración acerca del acatamiento de sus deberes como arquitecto de enseñanza, aprendizaje y el progreso de los estudiantes, motivo por el cual se hace una evaluación constante de manera real, válida y confiable, con el objetivo de conocer los avances y logros estudiantiles, así como el progreso de las actividades académicas. estos criterios de evaluación se refieren a la idoneidad ética y pedagógica requeridos al prestar los servicios educativos, donde se tienen en cuenta los de la función del docente.

Además, Miguez (2004) la evaluación es relevante para dar a conocer los resultados de la misma a los encargados inmediato para la toma de decisión inmediata, en el ejercicio de cambio en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Por otro lado, Basili & García (en Sime, 2005), el estilo comunicacional-relacional afecta a las actividades del procedimiento docente, se trata de medir los

tiempos del docente como el afecto, amabilidad en las relaciones de evaluado y evaluador, las cuales motivan a aumentar o disminuir los saberes.

También, Chiavenato (2000) considera la evaluación del desempeño es un orden de apreciación acerca del desenvolvimiento de cada persona y de cómo desarrolla sus potenciales, en este sentido es necesario evaluar como un procedimiento para estimar o enjuiciar el valor, excelencia, cualidades o estatus objetos o personas.

Ahora bien, Tedesco, & Tenti (2002) el desempeño docente, requiere saber los tres principios históricos del oficio del maestro, a través de la historia la profesión docente está ligada al sacerdocio o apostolado, de tal manera que la escuela es conocida como templo de saber, de esta manera el quehacer del docente está centrado en el producto de su vocación y enseñanza más allá de la profesión. La docencia es una misión, trabajo, ya que el desempeño docente necesita del dominio de competencia racional y técnica, además requiere de la necesidad de saber y entender los cambios sociales, de la familia, medios de comunicación y las organizaciones de socialización, nuevos productos y el mercado laboral, la exclusión social, los retos educativos, así como el desarrollo de la tecnología y la comunicación.

Los docentes son actores socioculturales, quienes transforman la sociedad; poseedores de saberes y estrategias, técnicas y métodos, útiles en la función de educar, lo cual conlleva a establecer el espacio de trabajo docente como enseñar,

estimular el aprendizaje, investigar. Se agrega que el docente debe tener la capacidad de edificar y asumir su propia evaluación en las prácticas pedagógicas.

De este modo la evaluación al profesor se define en el ordenamiento de confirmación de las afirmaciones en valores cuantificables, a través de instrumentos confiables y validados, útiles en la práctica diaria del docente. El campo pedagógico, profesional y la actividad personal, son relevantes en el accionar docente para llegar a juicios valorativos, condición necesaria para mejorar el desempeño docente.

2.2.2.3 Funciones de la evaluación del desempeño docente

Por medio de la evaluación del desempeño docente se estimula a los profesores a asumir sus responsabilidades ligados a las normas actuales.

De acuerdo a Montenegro (2003) en cualquier sistema de educación es usual el establecimiento del proceso de evaluación del desempeño profesional docente, es así como es posible plantear la pregunta ¿para qué evaluar?. De manera que un bastante delicado, llevar a cabo una evaluación de este tipo, por los siguiente.

Las inquietudes en un proceso de este tipo, por las consecuencias secundarias que posiblemente provoquen y las dificultades éticas, generados en la ampliación de los conocimientos y actitudes mostradas, por estudiantes en el transcurso de la enseñanza y aprendizaje.

Es así como Valdés (2004) propone que la evaluación docente cumple con las siguientes funciones.

2.2.2.3.1 Función de diagnóstico

Es la evaluación a los docentes para conocer las cualidades laborales del profesor o evaluación de inicio, la evaluación consigna los más relevantes aciertos y desaciertos, estos datos sirven para tomar decisiones pertinentes por parte de quienes dirigen, además condicionen las capacitaciones y estudios que deben llevar a cabo los profesores.

2.2.2.3.2 Función instructiva

Consiste en la evaluación propia o autoevaluación por parte de los profesores, basados en la reflexión acerca de los indicadores de desenvolvimiento laboral, a partir del mismo sea posible fortalecer las competencias y capacidades para mejorar y fortalecer las debilidades propias en el desempeño laboral.

2.2.2.3.3 Función educativa

Consiste en que la evaluación de desempeño, una vez conocida por el profesor, a la vez conocida por estudiantes, autoridades y padres; el profesor suele mejorar su desempeño y capacitación sea en los contenidos como en la parte pedagógica; con la intención de superar las falencias y carencias mostradas durante las sesiones de aprendizaje.

2.2.2.3.4 Función desarrolladora

De acuerdo a esta función, el sujeto evaluado tiene la oportunidad de mejorar en su desempeño laboral, cuando suele ser evaluado, de esta manera el docente tiene la capacidad de autoevaluarse de manera crítica y perenne su desempeño, sin temor a errores, contrariamente aprende de ellos y puede conducir de manera consciente su trabajo, conoce y comprende mejor lo desconocido, además busca conocer, a partir de sus insatisfacciones propias, considera la necesidad propia de perfeccionamiento. El carácter desarrollador de la evaluación del profesor logra su finalidad cuando ésta contiene juicios de los logros docente, de esta manera mejorar el desempeño laboral, de esta manera es justificable la aplicación de cualquier evaluación del profesor.

La evaluación de desempeño es inherente a la actividad de enseñanza y aprendizaje de los profesores, este procedimiento permite obtener informaciones de la realidad y verificables, con la intención de mejorar los aprendizajes de los estudiantes, así como el desarrollo del perfil universitario.

2.2.2.4 Modelos de evaluación de desempeño docente

Los modelos de evaluación de desempeño docente, de acuerdo con Valdés (2004) y Vaillant (2008), se explican en las siguientes líneas:

2.2.2.4.1 Modelo centrado en el perfil del docente

El modelo se constituye en la evaluación del docente con respecto a la relación con cualidades previamente establecida y de acuerdo al perfil construido el currículo.

Las cualidades se elaboran a partir de las percepciones de los integrantes de la institución educativa como estudiantes, padres, administrativos y docentes, acerca del buen docente; donde se establecen cualidades relevantes acerca de la labor docente y los logros de los estudiantes.

Estructurado las cualidades del docente, se desarrolla el instrumento para ser aplicado por un encargado externo de la evaluación y consultado a estudiantes y padres, luego diálogo con el docente.

La característica positiva es el hecho de participar y consensuar el perfil ideal docente a ser evaluado

2.2.2.4.2 Modelo centrado en los resultados obtenidos

Se trata de evaluar el desempeño docente a través de aprendizajes y los logros obtenidos en los estudios por parte de los estudiantes.

El modelo permite desarrollar la crítica de los aprendizajes producidas en la escuela y ésta misma. Consideran que es necesario observar los cambios en el aprendizaje de los estudiantes como producto del desempeño del docente.

De acuerdo al criterio establecido existe la posibilidad de dejar de lado los procesos de enseñanza y aprendizaje, los cuales son bases de la calidad educativa.

2.2.2.4.3 Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula

De acuerdo a este modelo, se basa en la conducta del docente con respecto a los logros desarrollados por los estudiantes, de tal modo que el docente cuenta con la suficiente capacidad para desarrollar un adecuado ambiente de aprendizaje.

Este modelo se ha desarrollado desde los años 70, donde se aplica la observación y escalas para medir las actitudes del docente en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

2.2.2.4.4 Modelo de la práctica reflexiva

Se trata del análisis reflexivo inspeccionada acerca de la evaluación con la intención de mejorar el desempeño docente, sin motivo de utilizarlo para dejar de lado al docente y mejorar el puesto laboral.

Se basa en la idea de que la enseñanza es un proceso de hechos educativos a conocer y resolución de problemas, donde las habilidades del docente se incrementan permanentemente en las experiencias empíricas resolviendo los problemas que se presentan (Schon, 1987), quien la denomina como reflexión en acción, se trata de reflexionar acerca de la acción educativa o se evalúa luego de la acción educativa, tomando en cuenta éxitos, derroteros y las mejoras de la acción educativa.

La acción educativa es con referencia al proceso de enseñanza y aprendizaje durante las sesiones de aprendizaje ejercida por el docente.

Se trata del acompañamiento de un evaluador con el docente para observar la sesión de aprendizaje y luego hacer una reflexión acerca del desempeño ejercido durante la acción educativa, además se trata de realizar preguntas significativas y coherentes con la práctica docente.

El sistema permite reflexiones de observaciones realizadas en ocasiones anteriores, buscando mejorar la práctica docente; en ella es posible que la supervisión sea ejercida por sus mismos compañeros de la institución. La evaluación cuando se lleva a cabo puede llegar a ser positiva o negativa, pero esta debe apuntar al objetivo general establecido previamente.

2.2.2.5 Dimensiones del desempeño docente

2.2.2.5.1 Desempeño profesional docente

El desarrollo profesional se trata de un procedimiento de variación amplio, siendo el colegio el espacio de este desarrollo y construido en el ejercicio de su propio rol de la enseñanza y estimulación del aprendizaje. En la institución educativa la colaboración entre los miembros es relevante para llegar a solucionar los problemas que se presentan a diario, de esta manera la colaboración interdisciplinaria es fundamental para las investigaciones que fomentan saberes y el desarrollo de habilidades. De manera que, sea posible el desarrollo de nuevas

ideas en las clases, por parte de los estudiantes y los docentes tengan la oportunidad de apoyar y hacer un seguimiento de los mismos. La evaluación y autoevaluación son importantes para mejorar la enseñanza aprendizaje.

Para Marcelo y Vaillant (2009) la transformacional profesional es producto de la asunción de los saberes asumidos durante los estudios universitarios y durante la labor docente las cuales tiene un rol determinante al momento de ejercer la acción educativa.

Así Díaz (2007), los docentes tienen conocimientos de especialidad y didáctica, estos han sido obtenidos en el transcurso de los estudios universitarios a partir del currículo como contenidos, cursos y otros elementos, Además, el investigar es importante para asimilar la información sea de especialidad y didácticos. En esta profesión es constante la capacitación y actualización, este tipo de preparación puede conllevar a la autoevaluación o a ser evaluada por otros; esto es favorable para mejorar las competencias, capacidades y habilidades.

Para Imbernón (Citado por Díaz, 2007) Asumir una cultura profesional propia permite el avance de los docentes en los diferentes aspectos y en especial el social y educativo. Es así que ser profesional abarca contar con capacidades y habilidades específicas para hacer del profesional docente competente en su centro de labores. El docente tiene cualidades primordiales como la autoridad y autonomía, la gestión desde la colegialidad, promoción de competencia entre iguales y presencia de

incentivo, económicos y de otros tipos, conocimiento pertinente a la educación y organización formal ágil.

En consecuencia, el desempeño profesional docente es la mera de comportarse durante el proceso de enseñanza aprendizaje utilizando métodos, técnicas y estrategias, en el logro de saberes, competencias y capacidades; así contribuir con el perfil del estudiante.

2.2.2.5.2 Desempeño profesional académico docente.

Existen diferentes definiciones acerca del desempeño profesional académico docente, como se detalla a continuación.

Según Magaña (2003) considera que el desempeño académico docentes se centra su atención en la dedicación planificada y la acción de los temas entregados a los estudiantes, a través del proceso de enseñanza y la estimulación de los aprendizajes en el ejercicio diario de clases.

Po otro lado, ANUEIS (2000) sostiene como la elaboración de estrategias de desarrollo académico tienen como fin mejorar la docencia, la calidad de la producción académica y su capacidad de articulación con diferentes grupos sociales. para ello es necesario la consagración y comprometerse con el quehacer diario de la labor docente.

En este sentido el docente tiene la obligación de tener una alta preparación intelectual para desenvolverse en cada sesión de aprendizaje o clase, así como la elaboración propia de escritos publicadas en medios de carácter académico, a partir del cual se muestren sus saberes.

Por ello, el desempeño académico docente es considerado como los saberes asumidos como principios de la investigación, experiencias, reflexión, las que pueden ser mostradas en argumentaciones y publicaciones realizadas por este.

2.2.2.5.3 Desempeño profesional por enseñanza aprendizaje docente.

A continuación, se define el desempeño profesional por enseñanza aprendizaje docente.

Feiman-Nemser (Citado por Marcelo & Vaillant, 2009) sostiene que, los profesores están obligados a saber cómo aprender, estas experiencias las van adquiriendo en la práctica, de este modo el docente aprende desde la práctica en la enseñanza que requiere improvisación, conjetura, experimentación y valoración. Este proceso se da en un estado de arte, es decir de creación y arte del docente.

De acuerdo a Marcelo & Vaillant (2009) sostienen que el aprendizaje para enseñar eficazmente, requiere que ese aprendizaje sea planificado y sea evaluado. El mismo aprendizaje transcurre en un ambiente de desarrollo curricular, evaluación y la toma de decisiones dan origen a nuevos aprendizajes

En consecuencia, el desempeño profesional por enseñanza aprendizaje docente está relacionada al proceso de enseñanza por parte de docente y la estimulación del aprendizaje para la adquisición de saberes y habilidades en los estudiantes, cuyo centro es la actuación del docente, quien maneja estrategias, métodos y técnicas de enseñanza y aprendizaje para lograr construir saberes en los estudiantes.

2.2.2.5.4 Desempeño profesional personal docente.

Seguidamente se presentan algunas definiciones sobre desempeño profesional personal docente.

De acuerdo a Puchol (2007) considera el desempeño profesional personal docente, como un proceso permanente, ordenado, organizado y en cascada, como una forma de afirmaciones juiciosas de los integrantes de una organización empresarial, relacionadas a la labor diaria.

Ahora bien, Alles (2006) considera como un conjunto de capacidades intelectuales, tomados como principios de los saberes y competencias, siendo estas condiciones las que permitan el desarrollo de un desempeño superior.

Consecuentemente, hablar de desempeño profesional personal docente, está referidos a la asunción y práctica de buenas costumbres relacionadas a los valores humanos, como actitud diaria sea durante o más allá de las labores profesionales llevadas a cabo en la institución educativa.

3.3. Marco Conceptual

Adquisición:

Proceso por el cual se codifican nuevas memorias en la memoria a largo plazo (Anderson, 2001).

Aprendizaje:

Proceso por el cual ocurren cambios relativamente permanentes en el potencial conductual como resultado de la experiencia (Anderson, 2001).

Cognitivismo:

Enfoque de la psicología que implica descripciones abstractas de los mecanismos de procesamiento de información responsables del comportamiento (Anderson, 2001).

Habilidad:

Conocimiento procedimental de la forma de ejecutar una tarea (Anderson, 2001).

Desempeño docente:

Consiste en el cumplimiento de sus propias funciones; e involucra diversos factores ligados a los docentes, estudiantes y el ambiente. Es así como el desempeño docente es ejercido en variados ámbitos como el ambiente socio-cultural, institucional, el aula y profesional, cuyo ejercicio requiere de una reflexión continúa. En el desempeño docente es evaluado con la intención de aumentar la calidad educativa

y mejorar la profesión. Es así como la evaluación contiene funciones y características establecidas previamente con el fin de conocer las falencias y superarlas. En la evaluación está planteado el modelo más pertinente, para el proceso de evaluación (Montenegro, 2003)

Desempeño profesional docente:

El docente es un especialista y práctica la didáctica pedagógica, planificadas en el proyecto curricular, donde la investigación cobra relevancia en el desarrollo de los saberes, asimismo los docentes se actualizan permanentemente, a través de los cuales incrementar sus posibilidades de éxito (Díaz, 2007).

Desempeño profesional académico docente:

considera que el desempeño académico docentes se centra su atención en la planificación pedagógica y las actividades académicas para los estudiantes, a través del proceso de enseñanza y la estimulación de los aprendizajes en el ejercicio diario de clases (Magaña, 2003)

Desempeño profesional por enseñanza aprendizaje docente:

El aprendizaje para enseñar eficazmente, requiere que ese aprendizaje sea planificado y sea evaluado. El mismo aprendizaje transcurre en un ambiente de desarrollo curricular, evaluación y la toma de decisiones dan origen a nuevos aprendizajes. (Marcelo & Vaillant, 2009)

Desempeño profesional personal docente:

Es un conjunto de capacidades intelectuales, tomados como principios de los saberes y competencias, siendo estas condiciones las que permitan el desarrollo de un desempeño superior. (Alles, 2006)

Estrategia:

Se trata de una visión de largo plazo y planeación hacia un futuro complejo incontrolables, a la vez posible de llevarse a cabo (Díaz, 2005).

Estrategias de aprendizaje:

Son secuencias de actividades basados en saberes y habilidades para la adquisición, retención, integrar y adquirir informaciones diversas (Castañeda & López, 1988; citado por Gonzáles, et al., 2006).

Estrategia de enseñanza:

Se denomina a los procesos académicos, actitudes y la flexibilidad, posibles de ser adaptadas a en cualquier ambiente y generación de saberes, utilizados por los profesores con la intención de lograr saberes significativos en los estudiantes. (Huarca, et al., (2006).

Estrés laboral:

Proceso multidimensional e interactivo en el cual se manifiestan hechos estresantes o estresores como el ambiente, hechos de la realidad o creados, así como la

valoración cognitiva de cada sujeto, respuesta fisiológica, así como los efectos de las conductas (Oblitas & Becoña, 2000).

Maestro:

Se trata de un profeso con saberes especializados y con capacidad para explicar de la manera más fácil para ser comprendido, manejando con profundidad los temas de su especialidad, así como lograr en la demás aceptación y susceptible de ser imitado (Huarca, et al., (2006).

Profesor:

Es el sujeto capaz de enseñar y estimular los aprendizajes cognitivos y prácticos, en los campos del conocimiento humano como la ciencia, filosofía, tecnología y otros, y pertenece una organización social y en ella ocupa un puesto laboral de carácter educativo (Huarca, et al., (2006).

Técnica:

Viene de griego Technicus, relacionada a las aplicaciones en el arte, la ciencia y el oficio; es el conjunto de conocimientos, pericias y habilidades de que se vale una persona para utilizar los procedimientos y recursos de que se sirve una ciencia o arte (Huarca, et al., (2006).

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

Para Sánchez (2006), sostiene que la investigación es básica pues en esta se busca saberes o conocimiento, es decir sus fines son prácticos. De esta manera se obtienen datos reales con la intención de fortalecer los saberes científicos, además es estudio es de tipo teórico porque se busca teorizar o fortalecer la teoría.

Motivo por el cual, se determina que la investigación es tipo teórico o básico, debido a que se busca confirmar o verificar la existencia de una relación entre estrés laboral y el desempeño profesional docente, es decir asociar las dos variables, una vez establecida la relación se afirma que existe un nivel inicial de explicación, lo cual también es teórico.

3.2 Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es no experimental, como señala Kerlinger (2002) que la investigación es no experimental es imposible la manipulación no se puede manipular variable alguna o asignar aleatoriamente a los participantes o manipular

alguna variable, ya que no es posible. Los datos han sido sustraídos desde la realidad y sin variarlas.

Por lo tanto, el diseño es no experimental, porque se busca asociar el estrés laboral con el desempeño profesional docente, al relacionar las variables no es posible manipular ninguna variable, a la vez el diseño es longitudinal en vista de que los datos son obtenidos en diferentes momentos entre los años 2011 y 2012. Además, el diseño es *expost facto*, ya que los datos se sustrajeron de hechos pasados.

El esquema del diseño no experimental es el siguiente:

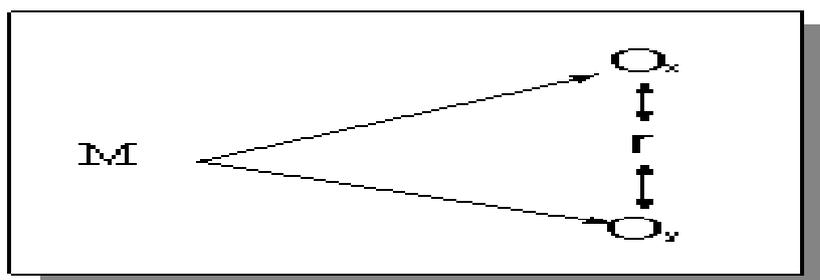


Figura 1: Esquema del diseño de investigación no experimental

Dónde:

Ox, representa el estrés, Oy: representa el desempeño Docente, M de Muestra del estudio, y r representa la relación entre las dos variables

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

La población la conforman 50 docentes de primaria de la Institución Educativa María Inmaculada de distrito de Lince en el departamento de Lima Metropolitana. La unidad de investigación se forma por el profesor de la institución educativa.

3.3.2 Muestra

La muestra está conformada por 44 docentes de primaria de la Institución Educativa María Inmaculada de distrito de Lince en el departamento de Lima Metropolitana (nombres de los docentes adjunto en el anexo N° 14). El muestreo es no probabilístico simple.

$$n = \frac{N(Z)^2 PQ}{(E)^2(N - 1) + Z^2 PQ} = \frac{50 * (1.96)^2 * (50)(50)}{(5)^2 * (50 - 1) + 1.96^2(50)(50)}$$
$$n = \frac{480200}{1222 + 9604} = \frac{480200}{10826} = 44.35$$

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

En la presente investigación se utilizó la encuesta como técnica para recolectar los datos, para dicho evento se utilizaron las escalas de estrés laboral y de desempeño profesional docente. La encuesta se llevó a cabo en un mismo momento en la institución, los docentes participaron sin inconvenientes de manera voluntaria.

3.4.2 Instrumentos

Para obtener la información se utilizó dos escalas. Para ambos instrumentos se utilizó la valoración: Muy de Acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo, asimismo, los niveles establecidos son: muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo. El instrumento de investigación tiene como referencia los desarrollados por Oramas, A. para la escala de estrés laboral, para

desarrollar la escala de desempeño profesional docente se tuvo como referencia a Piña, R., García, J., Palomino, F., Avila, W. y Candia, N. para la escala.

Los instrumentos de investigación han sido tomadas de manera anónima y se han tenido en cuenta los datos personales de los encuestados. Dentro de los datos se tienen en cuenta la edad, el sexo, lugar de procedencia. Los instrumentos han sido contruidos de acuerdo a los criterios técnicos como la validez por criterio de jueces y a confiabilidad.

3.4.2.1 Validez del instrumento de investigación

La validez del instrumento de investigación se llevó a cabo a través de la prueba por criterio de jueces, los jueces han sido constituidos por especialistas en el tema investigado, quienes cuentan con amplia experiencia, ellos revisaron cada uno de los ítems y su concordancia; al final algunos ítems fueron rechazados y en su mayoría aceptados.

El proceso de validez se inició con la elección de diez especialistas en la materia, como investigadores relacionados con la educación, psicología y otros. se hizo entre a los jueces de una carta de invitación para evaluar cada uno de los ítems del instrumento, así como documentos acerca del instrumento, operacionalización de variables y ficha de evaluación, sugerencias y recomendaciones. El plazo para la devolución se consigo en una semana. Una vez devuelto los documentos con los resultados finales se separó los ítems desaprobados y sólo se tomó en cuenta los ítems aceptados cuyo valor es de 0.80.

Los especialistas elegidos como jueces para la validez del instrumento son psicólogos y educadores, entre los elegidos son Magister Pérez Zevallos, Licenciado Ugarte Casafranca, Magister Rojas León, Magister Sullcahuamán Carrión, Magister Requena Pumachahua, Magister Vargas Díaz, Magister Alarcón La torre, Magister Tacillo Yauli, Doctor Portocarrero Ramos y Doctor García Sosaya, los docentes han sido elegidos por conveniencia del autor.

Tabla 2

Validez de la escala estrés laboral

| Ítem | Jueces | Aciertos | V de Aiken |
|------|--------|----------|------------|
| 1 | 10 | 10 | 1.0 |
| 2 | 10 | 10 | 1.0 |
| 3 | 10 | 10 | 1.0 |
| 4 | 10 | 10 | 1.0 |
| 5 | 10 | 10 | 1.0 |
| 6 | 10 | 10 | 1.0 |
| 7 | 10 | 10 | 1.0 |
| 8 | 10 | 9 | 0.9 |
| 9 | 10 | 9 | 0.9 |
| 10 | 10 | 9 | 0.9 |
| 11 | 10 | 10 | 1.0 |
| 12 | 10 | 9 | 0.9 |
| 13 | 10 | 9 | 0.9 |
| 14 | 10 | 9 | 0.9 |
| 15 | 10 | 9 | 0.9 |
| 16 | 10 | 10 | 1.0 |
| 17 | 10 | 9 | 0.9 |
| 18 | 10 | 9 | 0.9 |
| 19 | 10 | 9 | 0.9 |
| 20 | 10 | 10 | 1.0 |
| 21 | 10 | 10 | 1.0 |
| 22 | 10 | 9 | 0.9 |
| 23 | 10 | 10 | 1.0 |
| 24 | 10 | 9 | 0.9 |
| 25 | 10 | 10 | 1.0 |

Fuente: Mirela Schmitt (2018)

De acuerdo con el análisis cuantitativo sobre validez de contenido por criterio de jueces, se muestra que los ítems sometidos a evaluación alcanzan el coeficiente

V de Aiken significativos, en consecuencia, la escala de estrés laboral es una muestra representativa, por ello, cada uno de los ítems presentan validez de contenido.

Tabla 3

Validez del cuestionario de desempeño profesional docente

| Ítem | Jueces | Aciertos | V de Aiken |
|------|--------|----------|------------|
| 1 | 10 | 10 | 1.0 |
| 2 | 10 | 10 | 1.0 |
| 3 | 10 | 10 | 1.0 |
| 4 | 10 | 10 | 1.0 |
| 5 | 10 | 10 | 1.0 |
| 6 | 10 | 10 | 1.0 |
| 7 | 10 | 10 | 1.0 |
| 8 | 10 | 9 | 0.9 |
| 9 | 10 | 9 | 0.9 |
| 10 | 10 | 9 | 0.9 |
| 11 | 10 | 9 | 0.9 |
| 12 | 10 | 9 | 0.9 |
| 13 | 10 | 9 | 0.9 |
| 14 | 10 | 8 | 0.8 |
| 15 | 10 | 9 | 0.9 |
| 16 | 10 | 10 | 1.0 |
| 17 | 10 | 10 | 1.0 |
| 18 | 10 | 10 | 1.0 |
| 19 | 10 | 9 | 0.9 |
| 20 | 10 | 9 | 0.9 |
| 21 | 10 | 9 | 0.9 |
| 22 | 10 | 9 | 0.9 |
| 23 | 10 | 9 | 0.9 |
| 24 | 10 | 9 | 0.9 |
| 25 | 10 | 9 | 0.9 |
| 26 | 10 | 9 | 0.9 |
| 27 | 10 | 9 | 0.9 |
| 28 | 10 | 10 | 1.0 |
| 29 | 10 | 9 | 0.9 |
| 30 | 10 | 9 | 0.9 |
| 31 | 10 | 9 | 0.9 |
| 32 | 10 | 9 | 0.9 |
| 33 | 10 | 10 | 1.0 |
| 34 | 10 | 9 | 0.9 |
| 35 | 10 | 10 | 1.0 |

Fuente: Mirela Schmitt (2018)

De acuerdo con el análisis cuantitativo sobre validez de contenido por criterio de jueces, se muestran los ítems sometidos a evaluación alcanzan el coeficiente V de Aiken significativos, en consecuencia, la escala de desempeño profesional docente es representativa, por ello, cada una de las afirmaciones contienen validez de contenido.

3.4.2.2 Confiabilidad del instrumento de investigación

La confiabilidad de cada instrumento como son la escala de estrés laboral y la escala de desempeño profesional docente han sido sometidos al estadístico Alfa de Cronbach, utilizando la fórmula:

$$\left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

El resultado producto de la aplicación de estadístico Alfa de Cronbach, mientras más se acerque 1, la confiabilidad y será mayor.

La confiabilidad de la escala de estrés laboral es de 0,704, este valor se acerca a 1, es decir tiene alta confiabilidad.

Tabla 4

Resultado de confiabilidad de la escala de estrés laboral

| Variable | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|-------------------|------------------|----------------|
| Estrés laboral | ,704 | 25 |

Fuente: Mirela Schmitt (2018)

La confiabilidad de la escala de desempeño profesional es de 0,965, siendo un valor cercano a 1, mostrando alta confiabilidad.

Tabla 5

Resultado de confiabilidad de la escala desempeño profesional docente

| Variable | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|-------------------------------|------------------|----------------|
| Desempeño profesional docente | ,965 | 35 |

Fuente: Mirela Schmitt (2018)

Los resultados de las pruebas Alfa de Cronbach's son cercanos a 1, estos resultados demarcan alta confiabilidad de los instrumentos.

3.5 Procesamiento y análisis de datos

Los procesos estadísticos han requerido de la la utilización del programa Spss 22, utilizando los estadísticos descriptivos e inferenciales, como el caso de:

r de Pearson, a través de la aplicación de este estadístico se busca conocer el grado de correlación entre las variables motivo de la presente investigación. Además, ha sido posible lograr la significancia para aceptar o rechazar la hipótesis de investigación.

$$r = \frac{\sum XY - \frac{\sum X \sum Y}{N}}{\sqrt{\left(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}\right)} \sqrt{\left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right)}}$$

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados

Los resultados se presentan de manera ordenada, empezando con los datos descriptivos de la investigación en tablas cruzadas de acuerdo a las variables y variables con dimensiones. En estas tablas se presentan los datos por frecuencias y porcentajes sean parciales y totales. De este modo las tablas se han ordenado presentado el estrés laboral con el desempeño profesional académico docente, estrés laboral con el desempeño profesional por enseñanza aprendizaje docente y estrés laboral con el desempeño profesional personal docente.

En la contrastación de hipótesis se utilizan las tablas con los resultados obtenidos del estadístico r de Pearson, tal como se consigan en la presentación de las tablas estrés laboral 2011 - 2012 y desempeño profesional docente 2011 – 2012, estrés laboral 2011 – 2012 y desempeño profesional académico docente, estrés laboral y el desempeño profesional por enseñanza aprendizaje docente, además estrés laboral y desempeño profesional personal docente.

Finalmente se presenta la discusión de los resultados con datos de las

frecuencias y porcentajes, de esta manera confrontarlo los resultados encontrados en la presente investigación.

4.1.1 Resultados del estrés laboral con desempeño profesional docente:

Tabla 6

Tabla cruzada de estrés laboral y desempeño profesional docente

| | <i>Desempeño profesional docente</i> | | | | | | | | | | Total | |
|----------|--------------------------------------|-------|------|------|-------|-------|------|------|----------|------|-------|-------|
| | Muy alto | | Alto | | Medio | | Bajo | | Muy bajo | | | |
| Estrés | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| laboral | | | | | | | | | | | | |
| Medio | 0 | 0% | 0 | 0% | 3 | 7% | 0 | 0% | 0 | 0% | 3 | 8% |
| Bajo | 4 | 9.1% | 0 | 8% | 2 | 4.5% | 0 | 0% | 0 | 0% | 6 | 13.6% |
| Muy bajo | 26 | 59.1% | 3 | 6.8% | 2 | 4.5% | 1 | 2.3% | 3 | 6.8% | 35 | 79.5% |
| Total | 30 | 68.2% | 3 | 6.8% | 7 | 15.9% | 1 | 2.3% | 3 | 6.8% | 75 | 100% |

Fuente: Mirela Schmitt (2018)

El 100% de la muestra está constituida por 44; los datos más significativos son de 26 docentes en un 59,1% se ubica en el nivel muy bajo de estrés y el nivel muy alto de desempeño profesional docente, además 4 docentes en un 9,1% se ubica en el nivel bajo de estrés y el nivel muy alto de desempeño profesional docente. Estos datos fortalecen la relación inversa, cuando menor es el estrés laboral mayor es el desempeño profesional del docente.

Tabla 7*Tabla cruzada de estrés laboral y desempeño profesional académico docente*

| | <i>Desempeño profesional académico docente</i> | | | | | | | | | | Total | |
|--------|--|-------|------|------|-------|-------|------|------|----------|------|-------|-------|
| | Muy alto | | Alto | | Medio | | Bajo | | Muy bajo | | | |
| Estrés | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| labora | | | | | | | | | | | | |
| l | | | | | | | | | | | | |
| Medio | 0 | 0% | 0 | 0% | 3 | 7% | 0 | 0% | 0 | 0% | 3 | 6.8% |
| Bajo | 4 | 9.1% | 0 | 8% | 2 | 4.5% | 0 | 0% | 0 | 0% | 6 | 13.6% |
| Muy | 14 | 31.1% | 3 | 6.8% | 14 | 31.8% | 3 | 6.8% | 1 | 2.3% | 35 | 79.5% |
| bajo | | | | | | | | | | | | |
| Total | 18 | 40.9% | 3 | 6.8% | 19 | 43.2% | 3 | 6.8% | 1 | 2.3% | 75 | 100% |

Fuente: Mirela Schmitt (2018)

El 100% de la muestra está constituida por 44; los datos más significativos son de 14 docentes en un 31,8% se ubica en el nivel muy bajo de estrés y el nivel muy alto de desempeño profesional académico docente, además 4 docentes en un 9,1% se ubica en el nivel bajo de estrés y el nivel muy alto de desempeño profesional académico docente, asimismo, 14 docentes en un 31,8% se ubica en el nivel muy bajo de estrés y el nivel medio de desempeño profesional académico docente. Siendo datos que aportan a la investigación, puesto que hacen notar la relación inversa de las variables.

Tabla 8

Tabla cruzada de estrés laboral y desempeño profesional por enseñanza aprendizaje docente

| | <i>Desempeño profesional por enseñanza aprendizaje docente</i> | | | | | | | | Total | |
|--------|--|-------|-------|-------|------|------|----------|------|-------|-------|
| | Muy alto | | Medio | | Bajo | | Muy bajo | | | |
| Estrés | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| labora | | | | | | | | | | |
| l | | | | | | | | | | |
| Medio | 0 | 0% | 3 | 6.8% | 0 | 0% | 0 | 0% | 3 | 6.8% |
| Bajo | 4 | 9.1% | 2 | 4.5% | 0 | 0% | 0 | 0% | 6 | 13.6% |
| Muy | 29 | 65.9% | 3 | 6.8% | 1 | 2.3% | 2 | 4.5% | 35 | 79.5% |
| bajo | | | | | | | | | | |
| Total | 33 | 75% | 8 | 18.2% | 1 | 2.3% | 2 | 4.5% | 44 | 100% |

Fuente: Mirela Schmitt (2018)

El 100% de la muestra está constituida por 44; los datos más significativos son de 29 docentes en un 65.9% se ubica en el nivel muy bajo de estrés y el nivel muy alto de desempeño enseñanza aprendizaje, además 4 docentes en un 9,1% se ubica en el nivel bajo de estrés y el nivel muy alto de desempeño enseñanza aprendizaje. Así los aportan a la investigación, puesto que hacen notar la relación inversa variables.

Tabla 9*Tabla cruzada de estrés laboral con el desempeño profesional personal docente*

| | <i>Desempeño profesional personal docente</i> | | | | | | | | Total | |
|--------|---|-------|-------|------|------|------|----------|------|-------|-------|
| | Muy alto | | Medio | | Bajo | | Muy bajo | | | |
| Estrés | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| labora | | | | | | | | | | |
| l | | | | | | | | | | |
| Medio | 3 | 6.8% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 3 | 6.8% |
| Bajo | 6 | 13.6% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 6 | 13.6% |
| Muy | 29 | 65.9% | 1 | 2.3% | 4 | 9.1% | 1 | 2.3% | 35 | 79.5% |
| bajo | | | | | | | | | | |
| Total | 38 | 86.4% | 1 | 2.3% | 4 | 9.1% | 1 | 2.3% | 44 | 100% |

Fuente: Mirela Schmitt (2018)

El 100% de la muestra está constituida por 44; los datos más significativos son de 29 docentes en un 65,9% se ubica en el nivel muy bajo de estrés y el nivel muy alto de desempeño profesional personal docente, además 6 docentes en un 13,6% se ubica en el nivel bajo de estrés y el nivel muy alto de desempeño profesional personal docente. Los datos aportan a la investigación, puesto que hacen notar la relación inversa entre variables.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1. Prueba de hipótesis general

Hi. El estrés laboral se relaciona de manera inversa con el desempeño profesional docente en profesores de primaria de la I. E. María Inmaculada de Lince - Lima, 2011 – 2012.

Ho. El estrés laboral no se relaciona de manera inversa con el desempeño profesional docente en profesores de primaria de la I. E. María Inmaculada de Lince - Lima, 2011 – 2012.

El nivel de significancia para contrastar la hipótesis se ha establecido $\alpha = 0,05$, si el valor de la probabilidad de significancia es menor o igual al mencionado; entonces la hipótesis alterna es aceptada y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 10

Asociación de estrés laboral y desempeño profesional docente

| | Coefficiente de correlación | N | Sig. (bilateral) |
|---------------------|-----------------------------|----|------------------|
| Correlación Pearson | -,236 | 44 | ,000 |

Fuente: Mirela Schmitt (2018)

Asociación de variables:

El producto permite establecer la asociación o relación inversa $r = -0,236$ de estrés laboral y desempeño profesional docente. Por ello, las variables mantienen relación baja, inversa, significativa y moderada.

Decisión estadística:

La relación es baja e inversa. De acuerdo con la prueba de correlación r de Pearson, la hipótesis tiene significancia por el p valor = 0,000, se refuta la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alternativa. De manera el estrés laboral se relaciona de manera inversa con el desempeño profesional docente en profesores de primaria.

4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

Hi. El estrés laboral se relaciona de manera inversa con el desempeño profesional académico en profesores de primaria de la I. E. María Inmaculada de Lince - Lima, 2011 – 2012.

Ho. El estrés laboral no se relaciona de manera inversa con el desempeño profesional académico en profesores de primaria de la I. E. María Inmaculada de Lince - Lima, 2011 – 2012.

El nivel de significancia para contrastar la hipótesis se ha establecido $\alpha = 0,05$, si el valor de la probabilidad de significancia es menor o igual al mencionado; entonces la hipótesis alterna es aceptada y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 11

Asociación de estrés laboral y desempeño profesional académico docente

| | Coefficiente de correlación | N | Sig. (bilateral) |
|---------------------|-----------------------------|----|------------------|
| Correlación Pearson | -,044 | 44 | ,000 |

Fuente: Mirela Schmitt (2018)

Asociación de variables:

El producto permite establecer que no existe asociación $r = -0,044$ (muy baja) entre estrés laboral y desempeño profesional académico docente. Por ello, las variables no mantienen relación inversa, significativa y moderada.

Decisión estadística:

La relación es baja e inversa. De acuerdo con la prueba de correlación r de Pearson, la hipótesis tiene significancia por el p valor = 0,000, se refuta la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula. De manera que el estrés laboral no se relaciona de manera inversa con el desempeño profesional académico en profesores de primaria.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

Hi. El estrés laboral se relaciona de manera inversa con el desempeño profesional por enseñanza aprendizaje docente en profesores de primaria de la I. E. María Inmaculada de Lince - Lima, 2011 – 2012.

Ho. El estrés laboral se no relaciona de manera inversa con el desempeño profesional por enseñanza aprendizaje docente en profesores de primaria de la I. E. María Inmaculada de Lince - Lima, 2011 – 2012.

El nivel de significancia para contrastar la hipótesis se ha establecido $\alpha = 0,05$, si el valor de la probabilidad de significancia es menor o igual al mencionado; entonces la hipótesis alterna es aceptada y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 12

Asociación de estrés laboral y desempeño profesional por enseñanza aprendizaje

| | Coefficiente de correlación | N | Sig. (bilateral) |
|---------------------|-----------------------------|----|------------------|
| Correlación Pearson | -,300 | 44 | ,000 |

Fuente: Mirela Schmitt (2018)

Asociación de variables:

El producto permite establecer la asociación o relación inversa $r = -0,300$ de entre estrés laboral y desempeño profesional por enseñanza aprendizaje docente. Por ello, las variables mantienen relación baja, inversa, significativa y moderada.

Decisión estadística:

La relación es baja e inversa. De acuerdo a la prueba de correlación r de Pearson, la hipótesis tiene significancia por el p valor = 0,000, se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. De manera que el estrés laboral se relaciona de manera inversa con el desempeño profesional por enseñanza aprendizaje docente en profesores de primaria.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 3

Hi. El estrés laboral se relaciona de manera inversa con el desempeño profesional personal docente en profesores de primaria de la I. E. María Inmaculada de Lince - Lima, 2011 – 2012.

Ho. El estrés laboral no se relaciona de manera inversa con el desempeño profesional personal docente en profesores de primaria de la I. E. María Inmaculada de Lince - Lima, 2011 – 2012.

El nivel de significancia para contrastar la hipótesis se ha establecido $\alpha = 0,05$, si el valor de la probabilidad de significancia es menor o igual al mencionado; entonces la hipótesis alterna es aceptada y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 13

Asociación de estrés laboral y desempeño profesional personal docente

| | Coefficiente de correlación | N | Sig. (bilateral) |
|---------------------|-----------------------------|----|------------------|
| Correlación Pearson | -,179 | 44 | ,000 |

Fuente: Mirela Schmitt (2018)

Asociación de variables:

El producto permite establecer la asociación o relación inversa $r = -0,179$ entre estrés laboral y desempeño profesional personal docente. Por ello, las variables mantienen relación baja, inversa, significativa y moderada.

Decisión estadística:

La relación es baja e inversa. De acuerdo con la prueba de correlación r de Pearson, la hipótesis tiene significancia por el p valor = 0,000, se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. De manera que el estrés laboral se relaciona de manera inversa con el desempeño profesional personal docente en profesores de primaria.

4.3 Discusión de los resultados

4.2.1 Análisis e interpretación de la variable estrés laboral

Tabla 14

Frecuencia de estrés laboral

| Estrés laboral | | |
|----------------|------------|-------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje válido |
| Medio | 3 | 6.8% |
| Bajo | 6 | 13.6% |
| Muy bajo | 35 | 79.5% |
| Total | 44 | 100.0% |

Fuente: Mirela Schmitt (2018)

El estrés laboral en los 44 docentes se presenta en el 6.8% (3) en el nivel regular, 13.6% (6) en el nivel bajo y 79.5% (35) en el nivel muy bajo. Por ello, el estrés se presenta en pocos docentes de la institución educativa.

4.2.2 Análisis e interpretación de la variable desempeño docente

Tabla 15

Frecuencia de desempeño profesional docente

| Desempeño profesional docente | | |
|-------------------------------|------------|-------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje válido |
| Muy alto | 30 | 68.2% |
| Alto | 3 | 6.8% |
| Medio | 7 | 15.9% |
| Bajo | 1 | 2.3% |
| Muy bajo | 3 | 6.8% |
| Total | 44 | 100.0% |

Fuente: Mirela Schmitt (2018)

El desempeño profesional de acuerdo a los 44 docentes se distribuye de la siguiente manera, el 68.2% (30 docentes) se ubican en el nivel muy alto, 6.8% (3 docentes) se ubican en el nivel alto, el 15.9% (7 docentes) se ubican en el nivel medio, el 2.3% (1 docente) se ubican en el nivel bajo, el 6.8% (3 docentes) se ubican en el nivel muy bajo.

El desempeño profesional docente de acuerdo a los mismos docentes muestra un alto desempeño de los docentes, encontrando al 75% en los niveles más altos y 15.9% de docentes en un estado regular de desempeño.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. Se evidencia que la relación es inversa baja y moderada; mientras el estrés laboral aumenta se asocia de manera inversa, es decir baja el desempeño profesional docente ($r = -0,236$), así queda claro que disminuye el estrés laboral mejora el desempeño profesional docente.
2. Se evidencia que la relación es inversa, baja y moderada, mientras el estrés laboral aumenta se asocia de manera inversa, es decir baja el desempeño profesional académico docente ($r = -0,044$), se tiene la certeza que existe relación entre las variables.
3. El resultado evidencia que la relación es inversa, baja y moderada; el estrés laboral al aumentar ($r = -0,300$) el desempeño profesional por enseñanza aprendizaje docente disminuye o viceversa.
4. El resultado muestra que la relación es inversa, baja y moderada; si el estrés laboral aumenta ($r = -0,179$) el desempeño profesional personal docente disminuye.

5.2 Recomendaciones

1. Se recomienda a los profesores del colegio María Inmaculada y lo encargados de salud, llevar a cabo campañas de salud y tratamientos tempranos para evitar el estrés laboral en favor de los profesores, tomando en cuenta talleres de relajación, actividades de recreación, actividades deportivas y música. Además, fomentar en la institución educativa las reuniones de confraternidad con los miembros de la comunidad universitaria.
2. Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa María Inmaculada programar capacitaciones de especialización en las áreas de estudios, así como fomentar los estudios de diplomados y postgrado, en convenios con universidades nacionales e internacionales.
3. Se recomienda a las autoridades del colegio María Inmaculada a llevar a cabo capacitaciones progresivas en favor de los docentes de carácter académico y pedagógico, así como congresos para mejorar la pedagogía y metodologías virtuales.
4. Se recomienda al Director de la Institución Educativa María Inmaculada, capacitar acerca de las normas de buenas convivencias en la institución, así como incentivar en las buenas relaciones con estudiantes y autoridades del colegio.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcaide, M. (2009). *Influencia del rendimiento académico y autoconcepto en hombre y mujeres*. Jaén, España. Reid net revista. Recuperado en <http://www.ujaen.es/revista/reid/revista/n2/REID2art2.pdf>
- Ander, E. (2001). *Métodos y técnicas de investigación social*. Argentina: Editorial Lumen.
- Anderson, J. (2001). *Aprendizaje y memoria*. México: McRAW HILL INTERAMERICANAS EDITORES.
- Beltrán, J. & Bueno, J. (1995). *Psicología de la Educación*. Barcelona: Editorial Boixareu.
- Bonvecchio, M. & Maggioni, B. (2006). *Evaluación de aprendizajes*. Buenos Aires: Ediciones Novedades Educativas.
- Bunge, M. (1972). *La investigación científica*. España: Ediciones.
- Caballero, A. (2004). *Guías metodológicas para los planes y tesis de maestría y doctorado*. Lima: Editorial Instituto Metodológico Alen Caro.
- Cano, F. (2006). *Estudios sobre eficacia escolar en Iberoamerica*. Bogotá: Convenio Andrés Bello.
- Cascón, I. (2000). *Análisis de las calificaciones escolares como criterio de rendimiento académico*. En red. Recuperado en: <http://www3.usal.es/inico/investigacion/jornadas/jornada2/comunc/cl7.html>
- Castejón, J. et al. (2008). *Diferencias en el perfil de competencias socioemocionales en estudiantes universitarios de diferentes ámbitos*

científicos. Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa. 6(2), pp. 339-362.

Castro, G. & Morales, A. (2014). *El clima familiar y resiliencia en adolescentes de una Institución Educativa estatal en Chiclayo-2013*. (tesis de pregrado, licenciado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Perú.

Ccarita, L. & Herrera, F. (2012). *La inteligencia emocional y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes del quinto grado de secundaria de la institución educativa “Jorge Chávez “de Marangani*. (tesis de postgrado, maestría). Universidad César Vallejo. Trujillo. Perú.

Chávez, L. (2012). *El clima social familiar y su relación con la convivencia escolar de los niños y niñas de 5 años de la I.E. N°80050 “José Felix Black”, Paiján – 2012*. (tesis de pregrado, licenciado). Universidad César Vallejo. Lima. Perú.

Coello, S. (2005). *La Evaluación diagnóstica, formativa y sumativa*. Barcelona: Editorial Laia.

Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid: McGraw-Hill.

Díaz, (2006). *Análisis y planeamiento*. Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a Distancia.

El Tawab, S. (1997), *Enciclopedia de pedagogía/psicología*. Barcelona: Ediciones Trébol.

Estévez, E. et al. (2007). *Relaciones entre padres e hijos adolescentes*. Valencia: Ediciones Cultural Valencianes.

- Estévez, E. et. al. (2008). *Presenta el informe de investigación titulada. Clima familiar, clima escolar y satisfacción con la vida en adolescentes*. Revista Mexicana de Psicología, 25() 119-128. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243016300009>
- Fernández, C (1999). *Aprender a estudiar*. Madrid, Editorial Pirámide.
- Fernández, G. (2016). *Estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2015* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7102/Fernandez_RGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, R. & Gerónimo, E. (2015). *Estrés y desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” Huaral- 2014* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7315/Flores_BRR-Ger%C3%B3nimo_SEG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Funes, J. (2010). *Educación en la adolescencia*. Barcelona: Editorial Graó
- Gallego, J. (2006). *Educación en la adolescencia*. Madrid: Thonson Ediciones Paraninfo.
- García, V. (1993). *La educación en el nivel primario*. Madrid: Ediciones Rialp.
- Gonzales, D. et al (2006). *Estrategias referidas al aprendizaje, la instrucción y la evaluación*. México: Editorial Unison.

- Goicochea, L. (2016). *El estrés y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de calzados Kiara del distrito El Porvenir – Año 2016* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/502/goicochea_el.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutiérrez, S. & Montañez, G. (2012). *Análisis teórico sobre el concepto de rendimiento escolar y la influencia de factores socioculturales. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. 9, 1-21. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/249571369/Analisis-teorico-sobre-el-concepto-de-rendimiento-escolar-pdf>
- Herán, A. & Villarroel, J. (1987). *Caracterización de algunos factores del alumno y su familia de escuelas urbanas y su incidencia en el rendimiento de castellano y matemáticas en el primer ciclo de enseñanza general básica*. Chile. CPEIP.
- Hernández, S. et al. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES.
- Huarca, L. et al (2006). *Taller de estrategias pedagógicas*. Lima: editorial San Marcos.
- Isaza, L, y Henao, G. (2011). *Relaciones entre el clima social familiar y el desempeño en habilidades sociales en niños y niñas entre dos y tres años de edad*. Acta Colombiana de Psicología, 14() 19-30. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79822602003>

- Kerlinger, F. & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento*. México: Editorial Litografica Ingramex.
- Mañu, J. (2006). *Manual de tutorías*. Madrid: Narce Ediciones.
- Martín, E. (2000). *Familia y sociedad*. Madrid: Ediciones Rialp.
- Martínez-Otero (2002). *Claves del rendimiento escolar. Artículo en Tribuna Libre*. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
- MED (2009). *Diseño curricular Nacional*. Recuperado <http://www.minedu.gob.pe/>
- Morales, L. (2010). *El clima social familiar de los internos de los penales del Perú. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*. (tesis de pregrado, licenciado). Chimbote. Perú.
- Namakforoosh, N. (2003). *Metodología de la investigación*. México. Limusa.
- Navarro, R. (2003). *El rendimiento académico: concepto, investigación y Desarrollo*. Revista electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación, 1-15.
- Otero et al. (1983). *Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de enseñanza secundaria*. Diferencias de género. En revista gallego portuguesa, 17(12), 1-10.
- Otero, L. (1983). *Ecología social: factores estructurales y psicosociales del sistema familiar*. Recuperado de <http://www.binasss.sa.cr/revistas/rccm/v4n2/art7.pdf>
- Peñaloza, W. (2000). *El Currículo Integral*. Lima: Optimice Editores.
- Perelló, S. (2009). *Metodología de la investigación social*. Madrid: Editorial DYKYNSON.

- Pérez, G. (2007). *Investigación cualitativa*. Madrid: Editorial la Muralla.
- Piscoya, L. (1995). *Investigación científica y educacional*. Lima: Amaru editores.
- Piscoya, L. (2008). *Ranking Universitario en el Perú*. Lima: Talleres Gráficos Diseños & Impresiones.
- Pizarro, R. (1985). *Rasgos y actitudes del profesor efectivo*. (postgrado, Magíster). Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago. Chile.ç
- Quintana, V. (2007). *El estudio Universitario y elementos de investigación científica*. Lima, Perú: Universitaria.
- Roberto, S. et al. (2013). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Litografica Ingramex.
- Rodrigo & J. Palacios (coords). *Familia y desarrollo humano educativo de la familia*. Madrid: Alianza editorial, S.A.
- Rodrigo, M. & Palacios, J. (1998). *Conceptos y dimensiones del análisis evolutivo*.