UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64912 "MARKO E. JARA SCHENONE", 2023

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

JOLYDAY MONTEZA LÓPEZ
ODALIS JAZMÍN LÓPEZ GÓMEZ

Pucallpa, Perú
2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
COMISIÓN DE GRADOS Y TÍTULOS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS MODALIDAD PRESENCIAL

En Pucallpa, a los veintisiete (**27**) días del mes de **junio** de **2025**, siendo las **9:00** horas y de acuerdo a lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Ucayali, se reunió el Jurado Calificador, conformado por los siguientes docentes:

PRESIDENTE : DRA. YNDOLINA VEGA MONTOYA
MIEMBRO : MG. JOSE NELTON ROMERO CHUQUIPIONDO
MIEMBRO : DRA. NELLY GRACIELA TAFUR FLORES

Para proceder a la evaluación de la sustentación pública de la tesis titulada:

"ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA N°64912 MARKO E. JARA SCHENONE, 2023"

Presentado por las Bachilleres en Psicología:

JOLYDAY MONTEZA LOPEZ
ODALIS JAZMIN LOPEZ GOMEZ

Teniendo en calidad de Asesor a: **Dra. Francisca Amarilis Domínguez Palpa (ORCID 0000-0003-0537-3925) (DNI 22474204)**

Finalizada la sustentación de la misma, se procedió a realizar la evaluación respectiva, llegando a la siguiente conclusión: La tesis ha sido: APROBADO POR UNANIMIDAD

Quedando las graduadas expeditas para que se les otorgue el Título Profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

Siendo las 10:15 horas del mismo día se dio por concluido el acto académico.

Pucallpa, **veintisiete (27) de junio de 2025**

Dra. Yndolina Vega Montoya
PRESIDENTE

Mg. José Nelton Romero Chuquipiondo
MIEMBRO

Dra. **Nelly Graciela Tafur Flores**
MIEMBRO

La tesis titulada: **ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64912 "MARKO E. JARA SCHENONE", 2023,** fue aprobada por los miembros del Jurado Calificador, conformado por:

Dra. Yndolina Vega Montoya
Presidente

Mg. José Nelton Romero Chuquipiondo
Primer Miembro

Dra. Nelly Graciela Tafur Flores
Segundo Miembro

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N° **V/0665-2024**

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"**ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64912 "MARKO E. JARA SCHENONE", 2023**".

Autor(es)	:	**MONTEZA LÓPEZ, JOLYDAY**
		LÓPEZ GÓMEZ, ODALIS JAZMÍN
Facultad	:	**CIENCIAS DE LA SALUD**
Escuela	:	**PSICOLOGÍA**
Asesor(a)	:	**Dra. DOMÍNGUEZ PALPA, FRANCISCA AMARILIS**

Presenta un **porcentaje de similitud de 4%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 26/11/2024

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, JOLYDAY MONTEZA LOPEZ

Autor de la tesis titulada : ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA Nº 64912 "MARKO E. JAPA SUHENONE 2023.

Sustentada el año 2025

Asesor(a): DRa. FRANCISCA AMARILIS DOMINGUEZ PALPA

Facultad: CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional: PSICOLOGÍA

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 27/06/25

Email: monteza0199@gmail.com Firma: Monteza

Teléfono: 902015097 DNI: 81208031

www.repositorio.unu.edu.pe
repositorio@unu.edu.pe

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Odalis Jazmín López Gómez

Autor de la tesis titulada : Estrés y Desempeño Laboral de los docentes en la institución educativa N° 64912 MARKO EMILIO JARA SCHENONE 2023

Sustentada el año: 2025

Asesor(a): Dra. Francisca Amarilis Dominguez Pdpa

Facultad: Ciencias De la Salud

Escuela Profesional: Psicología

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 27/06/25

Email: odalislopez1298@gmail.com Firma:

Teléfono: 995554892 DNI: 70834713

www.repositorio.unu.edu.pe
repositorio@unu.edu.pe

DEDICATORIA

A mis queridos padres, Oswaldo Monteza Vásquez y Lourdes López Montoya, cuya presencia espiritual sigue iluminando mi camino a pesar de la distancia física.

A mis amadas hermanas, Laurita Monteza López, Lit Kary Monteza López, Luz Jenny Monteza López, Dulce Azucena Monteza López y Gina Zizy Monteza López, por su cariño incondicional y apoyo constante.

A mi hermano Odar Monteza López, por estar siempre a mi lado, guiándome con sus consejos y dándome fuerzas para seguir adelante.

Jolyday

A Dios, por brindarme salud, fortaleza y la guía necesaria para culminar esta importante etapa de mi vida.

A mis padres, Juan López Pinedo y Odalis Gómez Romero, por su amor incondicional, por ser mi mayor fuente de inspiración y por impulsarme siempre a ser la mejor versión de mí mismo, levantándome con su apoyo en cada tropiezo.

A mis hermanos, Gianelly Marilú López Gómez y Juan Alexander López Gómez, por estar presentes en esta etapa de investigación con su aliento y respaldo moral, dándome fuerza para continuar.

Odalis

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali, por brindarnos la oportunidad de formarnos como profesionales en un entorno académico que nos ha enriquecido, transmitiéndonos valores y conocimientos esenciales para nuestro crecimiento personal y profesional.

A la Facultad de Ciencias de la Salud, por su compromiso con una formación integral, respaldándonos con su constante apoyo, orientación y dedicación a lo largo de este importante proceso académico.

A la Escuela Profesional de Psicología, por guiarnos con excelencia y compromiso, promoviendo en nosotros el espíritu de investigación, resiliencia y vocación, pilares fundamentales para alcanzar nuestras metas.

A la Dra. Francisca Amarilis Domínguez Palpa, por ser una guía invaluable en la realización de esta tesis. Su experiencia, dedicación y compromiso nos han proporcionado el apoyo necesario para superar cada obstáculo. Gracias a su orientación y paciencia, hemos logrado desarrollar este trabajo con mayor comprensión y profundidad.

Jolyday* y *Odalis

RESUMEN

El estudio se centró en determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023. Se empleó una metodología de tipo básica con un nivel correlacional y un diseño transversal no experimental. La recolección de datos se realizó mediante dos cuestionarios validados por tres especialistas, aplicados a 59 docentes. Estos instrumentos evaluaron el estrés y el desempeño laboral, obteniendo altos niveles de confiabilidad (0.929 y 0.943, respectivamente). El análisis con el software SPSS reveló que el 55.93% de los docentes experimenta estrés moderado, el 28.81% padece niveles elevados de estrés que podrían requerir intervención, y el 15.25% presenta niveles bajos. En cuanto al desempeño laboral, el 57.63% se encuentra en un nivel moderado, el 23.73% exhibe un alto rendimiento y el 18.64% muestra un desempeño bajo, posiblemente vinculado al estrés. Finalmente, se concluye que el coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.834$, $p = 0.000$) confirmó una correlación positiva alta y significativa entre el estrés y el desempeño, indicando que el estrés afecta de manera considerable el rendimiento de los docentes.

Palabras clave: Desempeño laboral, desarrollo profesional y estrés.

ABSTRACT

The study focused on determining the relationship between stress and job performance of teachers at Educational Institution No. 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023. A basic methodology with a correlational level and a non-experimental cross-sectional design was used. Data collection was carried out using two questionnaires validated by three specialists, applied to 59 teachers. These instruments assessed stress and job performance, obtaining high levels of reliability (0.929 and 0.943, respectively). The analysis with SPSS software revealed that 55.93% of teachers experience moderate stress, 28.81% suffer from high levels of stress that may require intervention, and 15.25% have low levels. Regarding job performance, 57.63% are at a moderate level, 23.73% exhibit high performance, and 18.64% show low performance, possibly linked to stress. Finally, it is concluded that the Pearson correlation coefficient ($r = 0.834$, $p = 0.000$) confirmed a high and significant positive correlation between stress and performance, indicating that stress considerably affects teachers' performance.

Keywords: Job performance, professional development and stress.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA vii

AGRADECIMIENTO viii

RESUMEN ix

ABSTRACT x

ÍNDICE GENERAL xi

ÍNDICE DE TABLAS xv

INTRODUCCIÓN xviii

CAPÍTULO I 20

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 20

1.1. Descripción del problema 20

1.2. Formulación del problema 23

1.2.1. Problema general 23

1.2.2. Problemas específicos 23

1.3. Objetivos: General y Específicos 24

1.3.1. Objetivo general 24

1.3.2. Objetivos específicos 24

1.4. Justificación 25

1.5. Propósito o importancia 26

CAPÍTULO II 27

MARCO TEÓRICO 27

2.1. Antecedentes de la investigación 27

2.1.1. Antecedentes internacionales 27

2.1.2. Antecedentes nacionales 29

2.1.3. Antecedentes locales 32

2.2. Bases teóricas 33

2.2.1. Teorías del estrés 33

2.2.2. Definición conceptual del estrés 35

2.2.3. Tipos de estrés 36

2.2.4. Causas del estrés 36

2.2.5. Síntomas del estrés 37

2.2.6. Consecuencias del estrés 38

2.2.7. Manejo del estrés 38

2.2.8. Dimensiones del estrés 39

2.2.9. Teorías del desempeño laboral 42

2.2.10. Definición conceptual del desempeño laboral 44

2.2.11. Factores que influyen en el desempeño laboral 45

2.2.12. Modelos teóricos del desempeño laboral 46

2.2.13. Importancia del desempeño laboral..... 47

2.2.14. Estrategias para mejorar el desempeño laboral 48

2.2.15. Dimensiones del desempeño laboral..... 49

2.3. Definición de términos básicos 52

2.4. Hipótesis, variables y operacionalización de las variables 54

2.4.1. Hipótesis..... 54

2.4.2. Variables 56

2.4.3. Operacionalización de variables..... 58

CAPÍTULO III 60

METODOLOGÍA 60

3.1. Tipo de investigación..... 60

3.2. Población y muestra 61

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 64

3.3.1. Técnica..... 64

3.3.2. Instrumento 65

3.3.3. Validez de los instrumentos..... 68

3.3.4. Confiabilidad de los instrumentos 68

3.4. Procedimiento de recolección de datos 70

3.5. Procesamiento y tratamiento de los datos 71

3.6. Principios éticos 72

CAPÍTULO IV 73

RESULTADOS Y DISCUSIÓN 73

4.1. RESULTADOS 73

4.1.1. Resultados descriptivos 73

4.1.2. Prueba de normalidad 82

4.1.3. Prueba de hipótesis 83

4.2. DISCUSIÓN 89

CAPÍTULO V 98

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 98

5.1. CONCLUSIONES 98

5.2. RECOMENDACIONES 100

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 102

ANEXOS 113

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable estrés 58

Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño laboral 59

Tabla 3 Ficha de la encuesta sobre la variable estrés..... 64

Tabla 4 Ficha de la encuesta sobre la variable desempeño laboral 65

Tabla 5 Baremos del estrés..... 65

Tabla 6 Baremos del desempeño laboral 66

Tabla 7 Datos personales de los expertos 68

Tabla 8 Cuestionario de Burnout de Maslach adaptado para docentes 69

Tabla 9 Cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral para docentes 70

Tabla 10 Distribución de frecuencias de la variable estrés..... 73

Tabla 11 Distribución de frecuencias de la dimensión estrés laboral 74

Tabla 12 Distribución de frecuencias de la dimensión estrés emocional..... 74

Tabla 13 Distribución de frecuencias de la dimensión estrés fisiológico 75

Tabla 14 Distribución de frecuencias de la dimensión estrés relacional..... 76

Tabla 15 Distribución de frecuencias de la dimensión estrés ambiental 77

Tabla 16 Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral 78

Tabla 17 Distribución de frecuencias de la dimensión competencia pedagógica 78

Tabla 18 Distribución de frecuencias de la dimensión gestión del aula..... 79

Tabla 19 Distribución de frecuencias de la dimensión desarrollo profesional 80

Tabla 20 Distribución de frecuencias de la dimensión relaciones interpersonales 81

Tabla 21 Distribución de frecuencias de la dimensión contribución al desarrollo institucional 81

Tabla 22 Prueba de normalidad mediante Kolmogorov – Smirnov..... 82

Tabla 23 Coeficiente de Pearson entre estrés y desempeño laboral 83

Tabla 24 Coeficiente de Pearson entre estrés laboral y desempeño laboral.... 84

Tabla 25 Coeficiente de Pearson entre estrés emocional y desempeño laboral 85

Tabla 26 Coeficiente de Pearson entre estrés fisiológico y desempeño laboral 86

Tabla 27 Coeficiente de Pearson entre estrés relacional y desempeño laboral 87

Tabla 28 Coeficiente de Pearson entre estrés ambiental y desempeño laboral 88

INTRODUCCIÓN

En el ámbito educativo, el estrés se ha convertido en un fenómeno de creciente interés debido a su impacto directo en la calidad de vida de los docentes (Gamonal, 2021). Esta variable se define como el conjunto de reacciones físicas y emocionales que surgen ante situaciones demandantes o desafiantes, propias del entorno laboral (Jara et al., 2023). En el caso de los docentes, el estrés puede derivar de diversas fuentes, como la sobrecarga de trabajo, la presión para cumplir con objetivos académicos, las relaciones interpersonales dentro de la institución, y las exigencias tanto de los estudiantes como de las autoridades (García et al., 2022). El estrés prolongado no solo afecta el bienestar físico y emocional de los maestros, sino que también puede influir negativamente en su rendimiento profesional, generando agotamiento, falta de motivación y disminución en su capacidad de atención y enseñanza (Gonzales, 2022).

Por otro lado, el desempeño laboral de los docentes en una institución educativa se refiere a la efectividad con la que estos profesionales llevan a cabo sus funciones dentro del aula y la comunidad escolar (Cárdenas, 2021). Esta variable abarca aspectos como la calidad de la enseñanza, el manejo de la disciplina, la capacidad para generar un ambiente de aprendizaje positivo, la innovación en las estrategias pedagógicas y la interacción con estudiantes, colegas y padres de familia (Ballón, 2022). Un buen desempeño laboral está asociado a la motivación, la preparación profesional continua y el compromiso con los objetivos educativos de la institución. No obstante, el desempeño laboral también puede verse afectado por factores externos e internos, como el estrés, lo que genera un círculo vicioso donde el estrés reduce la eficacia del docente, y un bajo rendimiento

incrementa el nivel de estrés (Albuquerque y Capo, 2021). La comprensión de la interacción entre el estrés y el desempeño laboral es crucial para mejorar las condiciones laborales de los docentes y, en consecuencia, optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de la institución educativa.

El documento sigue las normativas establecidas por la Universidad Nacional de Ucayali y está organizado en cinco capítulos principales. El **Capítulo I** presenta el marco teórico, que incluye un resumen de investigaciones previas y los conceptos fundamentales utilizados en el análisis. El **Capítulo II** se enfoca en la identificación del problema de investigación, ofreciendo una descripción detallada del mismo, su formulación, los objetivos planteados, las hipótesis, las variables con sus respectivas definiciones operativas, además de justificar la relevancia del estudio. El **Capítulo III** detalla los materiales y métodos, especificando el enfoque y diseño de la investigación, la población y muestra seleccionada, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el proceso de análisis de estos datos, y las consideraciones éticas observadas. El **Capítulo IV** expone los resultados obtenidos y los analiza en relación con estudios anteriores, aportando una discusión crítica sobre los hallazgos. Finalmente, se presentan las conclusiones del estudio y formula recomendaciones basadas en los resultados. El documento cierra con una sección de referencias bibliográficas y anexos, que incluyen la matriz de consistencia, el cuestionario aplicado, la base de datos y la evaluación de la fiabilidad del instrumento de investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

A nivel internacional, Según Organización Mundial de la Salud (2024), el estrés laboral docente se ha convertido en una problemática de gran relevancia que impacta negativamente la calidad educativa y el bienestar de los profesores. La Organización Internacional del Trabajo (2022) estima que aproximadamente el 25% de los docentes en todo el mundo experimentan altos niveles de estrés, lo cual afecta su desempeño profesional y su salud mental. Esta situación se agrava debido a la creciente carga de trabajo, que en muchos casos supera las capacidades físicas y emocionales de los educadores, deteriorando su calidad de vida (Radinger y Boeskens, 2022). La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2024) ha identificado factores clave que contribuyen a este fenómeno, como la sobrecarga laboral, la falta de apoyo institucional, los recursos limitados y los bajos salarios en numerosos países. Estas condiciones obstaculizan el adecuado desempeño de los docentes, impactando su motivación y, por ende, los resultados académicos de los estudiantes (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2019).

A nivel latinoamericano, específicamente en Colombia, el estrés laboral docente ha sido un tema de creciente preocupación. El Ministerio de Educación Nacional ha informado que más del 30% de los docentes del país sufre de estrés crónico, causado principalmente por la sobrecarga de trabajo y la presión para cumplir con metas académicas en un contexto de recursos limitados (Blanco y

Caballero, 2024). Estas condiciones, sumadas a la falta de apoyo institucional y la precariedad en los entornos escolares, generan un ambiente laboral adverso que afecta tanto a los docentes como a la calidad de la educación (García et al., 2022). Un estudio de la Universidad Nacional de Colombia revela que el 40% de los docentes considera que el estrés afecta de manera significativa su capacidad para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Esta situación no solo reduce el rendimiento de los docentes, sino que también puede incrementar la deserción estudiantil y generar insatisfacción entre los educadores (Alzate et al., 2021; Salamanca y Garavito, 2021). La carga emocional y física que enfrentan refleja la urgencia de reformar el sistema educativo para mejorar las condiciones laborales y mitigar el impacto del estrés en el desempeño académico (Acero, 2020; Matabanchoy et al., 2020).

A nivel nacional, en Perú, el estrés laboral entre los docentes ha sido identificado como un problema crítico que afecta la productividad y el rendimiento en las aulas. Ministerio de Educación (2022) ha señalado que el estrés laboral es una de las principales causas de la baja productividad en los educadores. Este fenómeno se relaciona principalmente con la sobrecarga de trabajo, la falta de materiales didácticos suficientes y las continuas demandas administrativas que desvían a los docentes de su función principal: la enseñanza. Estas condiciones dificultan la labor pedagógica y afectan la motivación de los docentes, lo que repercute negativamente en los resultados educativos. Un informe de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (2022) confirma que el 35% de los docentes peruanos experimenta niveles elevados de estrés que afectan directamente su desempeño. Entre los factores más relevantes se

encuentran las largas jornadas laborales, la presión por cumplir con los planes curriculares en condiciones inadecuadas y la falta de apoyo institucional. Esta situación compromete tanto el bienestar de los docentes como la calidad educativa, haciendo urgente la implementación de políticas integrales para abordar el estrés laboral en el sector educativo.

A nivel regional, en Ucayali, el estrés laboral docente ha surgido como un factor crucial que impacta la calidad del sistema educativo. Según el Gobierno Regional de Ucayali y el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (2023), el 38% de los docentes reporta sufrir síntomas de estrés vinculados a la inseguridad laboral, la violencia en las aulas y la falta de apoyo institucional. Estos problemas no solo afectan la salud emocional y física de los docentes, sino que también generan un ambiente poco propicio para el aprendizaje, lo que perjudica el rendimiento académico de los estudiantes y provoca el ausentismo del personal docente. Estudios locales han demostrado que los altos niveles de estrés entre los docentes tienen un impacto directo en la calidad educativa. El estrés prolongado disminuye la motivación y la capacidad de los docentes para implementar metodologías efectivas de enseñanza, lo que repercute negativamente en los logros académicos de los estudiantes. Esta situación resalta la necesidad de que las autoridades educativas de la región adopten medidas inmediatas, como programas de apoyo psicológico y mejoras en las condiciones laborales, para mitigar los efectos del estrés en el entorno educativo.

A nivel local, en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone," un estudio interno reveló que más del 45% de los docentes enfrenta altos niveles de estrés. Las principales causas de este problema incluyen la falta de recursos

tecnológicos y materiales necesarios para la enseñanza, lo que incrementa la carga de trabajo y dificulta la preparación adecuada de las clases. Además, la presión por cumplir con el currículo en plazos ajustados, sin los medios adecuados, genera una sensación de agobio entre los docentes, afectando su capacidad para desempeñar su labor de manera eficiente. La Dirección de la escuela ha señalado que el estrés elevado en el personal docente impacta directamente su desempeño laboral, lo que crea un ambiente menos favorable para el aprendizaje de los estudiantes. El bajo rendimiento de los docentes debido al estrés, junto con el agotamiento físico y emocional, se refleja en la calidad de la enseñanza y en el logro de los objetivos educativos. Esto destaca la necesidad de implementar medidas de apoyo, como la mejora de los recursos pedagógicos y la flexibilización de las cargas laborales, para reducir el estrés y promover un entorno educativo más saludable y productivo (GOREU y CEPLAN, 2023).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023?

- ¿Cuál es la relación entre el estrés emocional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023?

- ¿Cuál es la relación entre el estrés fisiológico y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023?

- ¿Cuál es la relación entre el estrés relacional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023?

- ¿Cuál es la relación entre el estrés ambiental y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023?

1.3. Objetivos: General y Específicos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.

- Identificar la relación entre el estrés emocional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.

- Identificar la relación entre el estrés fisiológico y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.

- Identificar la relación entre el estrés relacional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.

- Identificar la relación entre el estrés ambiental y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.

1.4. Justificación

La investigación estuvo fundamentada en teorías sobre el estrés laboral y su impacto en la calidad del trabajo docente. Se basó en los postulados de la psicología organizacional y la pedagogía, que plantean que altos niveles de estrés afectan negativamente la salud física y mental de los docentes, lo que repercute en su desempeño laboral y, en consecuencia, en los resultados educativos de los estudiantes. Esta investigación aportó al cuerpo teórico existente al relacionar el estrés docente con factores específicos como la falta de recursos y el exceso de carga administrativa. Desde un enfoque práctico, fue relevante para identificar las principales causas del estrés laboral en los docentes de la institución. Los resultados

permitieron proponer estrategias concretas para reducir el nivel de estrés en el entorno laboral, tales como la mejora en la gestión de recursos, la reducción de la carga administrativa y la implementación de programas de apoyo psicológico para el personal docente. Estas acciones, en última instancia, contribuyeron a mejorar el clima laboral y, con ello, el desempeño académico de los estudiantes. Metodológicamente, se sustentó en un enfoque cuantitativo. Se aplicaron encuestas estructuradas a los docentes de la institución para medir los niveles de estrés laboral y su impacto en su desempeño. Los datos recolectados se analizaron estadísticamente, lo que permitió identificar patrones y correlaciones entre las variables de estrés y desempeño laboral. Esta metodología proporcionó resultados objetivos y verificables, que facilitaron el desarrollo de conclusiones precisas y recomendaciones prácticas para la mejora del entorno laboral docente.

1.5. Propósito o importancia

La investigación fue de gran importancia porque permitió identificar cómo el estrés afecta la calidad de la enseñanza, lo que impacta directamente en el rendimiento académico de los estudiantes. Además, brindó información clave para mejorar las condiciones laborales de los docentes, ofreciendo soluciones prácticas como la reducción de la carga administrativa y la mejora de los recursos pedagógicos. Asimismo, contribuyó a la formulación de políticas educativas orientadas al bienestar docente, lo que favoreció un entorno de aprendizaje más saludable para la comunidad educativa en su conjunto.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Chicaiza (2023), en su estudio titulado *"El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral en docentes del Colegio Técnico San José de Quito en el periodo 2022-2023"*, concluyó que el 82% de los docentes presentaban niveles bajos de estrés laboral, lo que les permitía alcanzar un desempeño óptimo. Este resultado se atribuyó a un buen clima laboral, el apoyo mutuo y la cohesión entre el personal, factores clave para mantener bajos niveles de estrés. Sin embargo, se identificaron áreas problemáticas relacionadas con la gestión del aprendizaje y el desarrollo personal de los estudiantes. Aunque estas no afectaban significativamente el desempeño docente, se recomendó abordarlas. Finalmente, se sugirió que futuras investigaciones incluyeran una muestra más representativa y adaptaran las evaluaciones a los contextos específicos de cada institución.

Jara et al. (2023), en su estudio *"Estrés laboral y desempeño docente en institutos de educación superior"*, concluyeron que las variables sociodemográficas no influyen significativamente en el estrés laboral, según un análisis cuantitativo, correlacional y transversal realizado con 35 docentes. Aunque no se detectaron niveles alarmantes de Burnout, sí se evaluaron indicadores de agotamiento emocional y despersonalización. A pesar de la buena salud laboral encontrada, se destacó la importancia de estrategias preventivas frente a posibles efectos futuros

del estrés, recomendando incluir variables como tiempo de servicio, estado civil y condiciones postpandemia en investigaciones futuras para ampliar la comprensión del fenómeno.

Acosta et al. (2019), en *"Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar"*, evidenciaron que el 45% de los 47 docentes evaluados presentaban niveles de estrés altos o muy altos. A pesar de que el 72% contaba con formación de posgrado, las condiciones laborales precarias, como los contratos a corto plazo, incrementaron los niveles de estrés. El estudio resaltó la urgencia de implementar evaluaciones de riesgos psicosociales alineadas con la normativa vigente para mitigar este problema.

López y Malo (2019), en su investigación *"El estrés y su efecto en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Sinincay"*, señalaron que, aunque existían diferencias etarias entre los 21 docentes participantes, el estrés no afectaba significativamente el desempeño laboral. Sin embargo, se identificó al grupo de edad entre 30 y 39 años como el más representativo (43,2%). Se recomendó diseñar intervenciones específicas considerando la edad y la experiencia profesional para optimizar la gestión del estrés.

Martínez et al. (2019), en *"Estrés laboral en los docentes del circuito 03 distrito 13D11 de la zona 04 de educación y estresores psicosociales prevalentes"*, identificaron niveles de estrés de medio a medio alto en los docentes, lo que perjudicaba su desempeño. Los principales estresores fueron la comunicación deficiente y la falta de participación en la toma de decisiones, acompañados de síntomas físicos y psicológicos como ansiedad y resistencia al cambio. Se concluyó

que mejorar la comunicación y promover la participación podrían reducir los niveles de estrés y crear un ambiente laboral más saludable.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Cuevas (2022), en su estudio *"Estrés y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 80138 Abelardo Gamarra Rondo, Curgos, 2022"*, encontró una relación negativa moderada y significativa entre el estrés y el desempeño laboral docente (Rho = -0.416; $p < .05$), lo que sugiere que niveles más altos de estrés reducen el rendimiento. Se observó que el 48% de los docentes presentaba síntomas de estrés, como fatiga y malestar, que afectaban su desempeño. Además, se identificó una relación negativa moderada entre el estrés y la preparación para el aprendizaje (Rho = -0.440; $p < .05$), afectando la selección de materiales y estrategias didácticas, así como el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (Rho = -0.487; $p < .05$).

Albuquerque y Capo (2021), en *"Influencia del estrés laboral en el desempeño docente en una institución educativa, Chiclayo 2020-2021"*, concluyeron que el estrés laboral tiene una influencia negativa moderada en el desempeño docente, reduciendo su rendimiento. Sin embargo, no se encontró que el estrés afectara el desarrollo profesional ni las relaciones interpersonales. Se observó, no obstante, que el estrés impactaba negativamente en la participación de los docentes en acciones directivas. El estudio recomendó estrategias para mitigar los efectos del estrés en el ámbito educativo.

Aquije et al. (2021), en *“Estrés y desempeño laboral en docentes de la I.E. Genaro Huamán Acuache, Distrito de San Juan Bautista, Ica, 2020”*, determinaron que no existe una relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral ($p = 0.129$). Del mismo modo, no se hallaron vínculos significativos entre el estrés y la preparación o enseñanza para el aprendizaje ni con la participación en la gestión escolar. Sin embargo, se detectó una relación significativa entre el estrés y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente ($p = 0.037$).

Rabanal et al. (2021), en *“Estrés laboral y desempeño en docentes de Instituciones Educativas Públicas”*, destacaron la importancia de la promoción de hábitos saludables en el aula, como la alimentación balanceada, para mejorar la calidad de vida de los estudiantes. Se subrayó la coherencia entre las enseñanzas de los docentes y sus prácticas saludables, enfatizando el papel de los maestros y las familias como modelos a seguir para fomentar estos hábitos.

Ramírez et al. (2022), en *“Estrés laboral en docentes de una Institución Educativa en la ciudad de Lima”*, revelaron que el estrés laboral afecta negativamente la salud y las relaciones interpersonales de los docentes. Se identificaron niveles intermedios de estrés con diferencias significativas según la edad, mientras que las medidas asociadas a la pandemia incrementaron estos niveles. El estudio sugirió incorporar variables adicionales, como las horas lectivas, la estabilidad laboral y la composición del hogar, en futuras investigaciones.

Zavala (2021), en *"Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de La Oroya"*, concluyó que la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente es inversa y muy débil, con un impacto limitado en el rendimiento. Se identificaron correlaciones positivas bajas entre la despersonalización y aspectos relacionados con el desempeño docente, y correlaciones negativas bajas entre la despersonalización y la participación en la gestión escolar.

Estabridis (2019), en *"Estrés y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San Martín de Porres de Villa El Salvador - UGEL 01"*, encontró que las dimensiones del estrés, como el agotamiento emocional, la despersonalización y la reducción de la realización personal, tienen una relación significativa con el desempeño laboral. Los docentes percibieron tanto su estrés como su desempeño como moderados a bajos, lo que afectó la calidad de la enseñanza. El agotamiento emocional fue identificado como la dimensión con mayor impacto en el desempeño.

Rodríguez y Salazar (2019), en *"Estrés y desempeño laboral docente del Colegio Emblemático Cruz de Chalpón, Motupe – Lambayeque"*, reportaron altos niveles de estrés en los docentes antes de implementar un plan de intervención. Tras la intervención, más del 95% de los docentes redujeron significativamente sus niveles de estrés y mejoraron su desempeño, alcanzando los objetivos institucionales propuestos.

2.1.3. Antecedentes locales

Gonzales (2022), en su estudio *"Estrés y desempeño laboral en tiempos de pandemia (COVID-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022"*, desarrolló una investigación de tipo aplicada y diseño no experimental. Se encontró que el 11% de los trabajadores presentaba un nivel bajo de estrés, el 46% un nivel promedio y el 43% un nivel alto, con la mayoría experimentando niveles medios, influenciados por factores como el ambiente laboral, características individuales, tecnología y agotamiento emocional. Sin embargo, el desempeño laboral fue alto en el 92% de los trabajadores, evidenciando competencia y eficiencia. No se halló una correlación significativa entre estrés general y desempeño laboral, ni entre factores como el ambiente laboral, características individuales, uso de tecnología o agotamiento emocional con el desempeño, indicando que el control del estrés no influye de manera relevante en el rendimiento laboral.

Vásquez et al. (2022), en *"Estrés y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2021"*, realizaron un estudio aplicado de nivel descriptivo y diseño transeccional correlacional. Los resultados mostraron una relación positiva media (r = 0.156) pero no significativa entre el estrés y el desempeño laboral. El 53% de los trabajadores reportó niveles promedio de estrés, reflejando problemas en la gestión del clima laboral y la carga de trabajo. Asimismo, se encontró una relación positiva media y no significativa entre la disponibilidad de tiempo y el desempeño laboral. Finalmente, se concluyó que la gestión del tiempo y las emociones no impacta significativamente en el desempeño laboral, ya que la hipótesis específica relacionada fue rechazada.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teorías del estrés

Una de las teorías más influyentes para comprender el fenómeno del estrés psicológico es la propuesta por Lazarus y Folkman en 1986, quienes lo conceptualizan como una relación particular entre la persona y su entorno, la cual es evaluada por el individuo como una amenaza o desborde de sus recursos personales y que, por tanto, pone en riesgo su bienestar físico o emocional. Esta teoría se apoya en dos procesos fundamentales: la evaluación cognitiva, en la que el sujeto interpreta si la situación es potencialmente dañina, desafiante o manejable; y la afrontación, que implica la movilización de recursos cognitivos y conductuales para enfrentar la situación adversa (Macías et al., 2013). De este modo, el estrés no se concibe únicamente como una respuesta automática a un estímulo externo, sino como el resultado de un proceso subjetivo de interpretación y respuesta. En el contexto educativo, esta teoría permite comprender de manera más integral cómo los docentes interpretan y reaccionan ante las demandas del entorno escolar, tales como la sobrecarga administrativa, las exigencias curriculares, la presión institucional o el trato con estudiantes y padres de familia. Estas demandas, cuando son percibidas como excesivas o incontrolables, pueden desencadenar altos niveles de estrés, afectando no solo su salud mental, sino también su capacidad para enseñar de manera efectiva (Cassaretto et al., 2003).

A esta visión se suma la teoría de la activación formulada por Hebb (1955), quien plantea que el nivel de activación fisiológica o arousal está directamente relacionado con el rendimiento de las personas. En términos generales, un nivel moderado de activación puede tener efectos positivos, ya que estimula la atención, la concentración y el esfuerzo, mejorando así el desempeño laboral. No obstante, cuando este nivel de activación se incrementa excesivamente, como ocurre en situaciones de estrés crónico o intenso, puede provocar una sobrecarga que afecta negativamente las funciones cognitivas, emocionales y físicas del individuo. En el caso de los docentes, esto se traduce en fatiga constante, irritabilidad, reducción de la motivación, disminución en la calidad de la enseñanza y, en algunos casos, ausentismo laboral. Esta teoría resulta útil para comprender que el estrés no es intrínsecamente negativo, sino que su impacto depende del grado en que se manifieste y de la capacidad del sujeto para gestionarlo (Cassaretto et al., 2003).

Finalmente, la teoría del desajuste persona-entorno, desarrollada por French et al. (1982), introduce una perspectiva organizacional al análisis del estrés, al sostener que este se genera cuando existe una discrepancia significativa entre las características del individuo (como sus habilidades, valores, expectativas o necesidades personales) y las demandas o condiciones impuestas por su entorno laboral (como las cargas de trabajo, la disponibilidad de recursos, el clima organizacional o el estilo de liderazgo). Este modelo resulta especialmente pertinente en el ámbito educativo, ya que permite analizar cómo factores estructurales y organizacionales de la institución pueden contribuir a la aparición del estrés docente. En este sentido, cuando los requerimientos institucionales no se ajustan a las capacidades reales del profesorado o no se brinda el soporte

necesario, se incrementa notablemente el riesgo de estrés laboral, lo que repercute negativamente en su salud psicoemocional, su satisfacción laboral y su compromiso pedagógico (Cuevas y García, 2012).

2.2.2. Definición conceptual del estrés

Es una respuesta adaptativa del cuerpo ante situaciones que se perciben como desafiantes o amenazantes. Esta reacción involucra la activación del sistema nervioso simpático, liberando hormonas como el cortisol y la adrenalina, lo que prepara al organismo para enfrentar o huir del estímulo estresante (Cárdenas, 2021). Es una experiencia emocional negativa que surge cuando una persona percibe que las demandas de una situación superan los recursos personales para afrontarlas. Esta percepción puede estar influenciada por factores internos como la autoestima o la resiliencia, y externos como el apoyo social (Delgado et al., 2020).

Se determina como la tensión que experimenta un trabajador cuando las exigencias del entorno laboral sobrepasan su capacidad para cumplir con ellas de manera efectiva. Esto puede derivar en agotamiento físico y emocional, afectando el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Ángeles, 2019). Puede entenderse como un fenómeno social, en el que las interacciones humanas y las demandas sociales, como las expectativas familiares, económicas o culturales, contribuyen a generar una sensación de presión constante en los individuos, afectando su bienestar general (Dancourt, 2018). Se establece como un conjunto de alteraciones físicas y mentales que aparecen cuando una persona está sometida a una tensión persistente. Si bien el estrés puede ser un mecanismo de supervivencia, la exposición prolongada al mismo puede desencadenar problemas de salud, como

enfermedades cardiovasculares, trastornos de ansiedad o depresión (Machuca, 2018).

2.2.3. Tipos de estrés

No es homogéneo y se clasifica en distintos tipos según su duración, intensidad y causas. El estrés agudo es el más común, caracterizado por ser de corta duración, y ocurre como reacción a eventos puntuales. Una vez que la situación estresante termina, el cuerpo vuelve a su estado normal. Por ejemplo, situaciones como una entrevista de trabajo o un examen pueden desencadenar estrés agudo. El estrés agudo episódico ocurre en personas que frecuentemente enfrentan situaciones estresantes, viviendo en un constante estado de tensión. Estas personas tienden a ser ansiosas y siempre están bajo presión. El estrés crónico, por su parte, se desarrolla cuando una persona enfrenta situaciones estresantes de forma prolongada, como problemas familiares, laborales o económicos persistentes. Este tipo de estrés es especialmente dañino, ya que puede llevar al agotamiento físico y emocional. Por otro lado, el estrés traumático surge tras experiencias extremas como desastres naturales, accidentes o violencia, y puede derivar en trastorno de estrés postraumático (Da Cruz y Melgarejo, 2021).

2.2.4. Causas del estrés

Puede tener múltiples orígenes, y los factores que lo desencadenan se conocen como estresores. Estos varían según las circunstancias personales, sociales y laborales de cada individuo. Entre los principales se destacan los factores laborales, como la sobrecarga de trabajo, plazos ajustados, conflictos laborales o inseguridad en el empleo. El "síndrome de burnout" es una forma de agotamiento

vinculado al estrés crónico en el ámbito laboral. Los factores personales incluyen problemas familiares, cuidado de personas dependientes y dificultades económicas. Además, experiencias significativas como la muerte de un ser querido o un divorcio pueden generar altos niveles de estrés. En el ámbito social, las presiones sociales, las expectativas y el uso constante de redes sociales han emergido como nuevas fuentes de estrés. Asimismo, los factores académicos, como la presión por el rendimiento, exámenes y responsabilidades escolares afectan a estudiantes de todas las edades (Achahuancco y Fuentes, 2019).

2.2.5. Síntomas del estrés

Se manifiesta de diversas formas, dependiendo de su intensidad y duración, así como de la capacidad del individuo para gestionarlo. Los síntomas físicos incluyen dolores de cabeza, tensión muscular, fatiga, problemas digestivos y dificultad para dormir. A nivel emocional, el estrés puede desencadenar ansiedad, irritabilidad, sensación de desbordamiento o incluso depresión. En cuanto a los síntomas conductuales, las personas afectadas pueden experimentar dificultades para concentrarse, olvidos frecuentes, cambios en los hábitos alimenticios (ya sea comer en exceso o pérdida de apetito), aislamiento social y, en algunos casos, recurrencia al consumo de sustancias como alcohol o drogas. Estos síntomas suelen ser indicativos de que el estrés está alcanzando niveles problemáticos y requieren atención (Rojas, 2019).

2.2.6. Consecuencias del estrés

Si no es gestionado adecuadamente, puede tener graves repercusiones en la salud. Las enfermedades cardiovasculares son una de las principales consecuencias, ya que el estrés aumenta la presión arterial y la frecuencia cardíaca, lo que puede provocar hipertensión, infartos y accidentes cerebrovasculares. Además, el estrés puede llevar a la aparición de trastornos del sueño, agravando el agotamiento físico y emocional. El estrés prolongado también está relacionado con el desarrollo de enfermedades mentales, como la ansiedad, la depresión y el trastorno de estrés postraumático. Además, el sistema inmunológico se ve debilitado, lo que aumenta la susceptibilidad a infecciones y otras enfermedades (Gaibor y Altamirano, 2018).

2.2.7. Manejo del estrés

Existen diversas estrategias para manejar el estrés y mitigar sus efectos negativos. Entre las más efectivas se encuentran las técnicas de relajación, como la respiración profunda, la meditación, el yoga y la práctica del mindfulness. Estas técnicas promueven un estado de calma que ayuda a reducir la activación del sistema nervioso. El ejercicio físico también es una excelente herramienta para combatir el estrés, ya que libera endorfinas, neurotransmisores que mejoran el estado de ánimo. Por otro lado, la terapia psicológica, especialmente la terapia cognitivo-conductual (TCC), ha demostrado ser eficaz para ayudar a las personas a modificar los patrones de pensamiento que perpetúan el estrés. El apoyo social es crucial. Hablar con amigos, familiares o profesionales puede aliviar la carga emocional. La organización y planificación, como el establecimiento de metas

realistas y la gestión efectiva del tiempo, son esenciales para reducir la sensación de sobrecarga y mejorar el control sobre situaciones estresantes (Gonzales et al., 2017).

2.2.8. Dimensiones del estrés

2.2.7.1. Estrés laboral

Surge cuando las demandas del entorno laboral exceden la capacidad del individuo para enfrentarlas. Esto puede deberse a cargas de trabajo excesivas, falta de control sobre las tareas o una atmósfera de trabajo poco saludable. Los trabajadores que experimentan este tipo de estrés a menudo sienten que no tienen los recursos adecuados para cumplir con las expectativas impuestas por su entorno laboral (Aponte, 2021). Se relaciona con la presión que enfrentan los empleados en sus trabajos, lo cual puede generar una respuesta emocional y física negativa. Factores como la inseguridad laboral, la falta de apoyo de los superiores y compañeros de trabajo, y la constante exigencia de productividad pueden ser catalizadores de este tipo de estrés (Contreras, 2021). Se manifiesta cuando las condiciones del trabajo superan la capacidad del trabajador para adaptarse de manera saludable. Esto incluye situaciones como el exceso de responsabilidades, horarios prolongados o inadecuados, y la imposibilidad de equilibrar la vida personal y profesional, lo que genera una respuesta de agotamiento físico y mental (Guadamud y Terán, 2021).

2.2.7.2. Estrés emocional

Es una reacción negativa que surge como respuesta a situaciones que generan un impacto emocional significativo, como conflictos personales, preocupaciones por el futuro o pérdidas importantes. Las personas que lo experimentan tienden a sentirse abrumadas por sus emociones, lo que afecta su bienestar general (Aponte, 2021). Se caracteriza por la intensidad de los sentimientos que una persona experimenta al enfrentar eventos desafiantes o traumáticos. Las emociones como el miedo, la tristeza o la frustración son respuestas comunes que, de no ser gestionadas adecuadamente, pueden derivar en problemas de salud mental (Contreras, 2021). Involucra un estado de agitación interna provocado por dificultades en las relaciones interpersonales, problemas financieros o eventos de la vida que generan inestabilidad emocional. Este tipo de estrés puede reducir la capacidad de las personas para tomar decisiones y manejar otras áreas de su vida (Guadamud y Terán, 2021).

2.2.7.3. Estrés fisiológico

Se determina como las respuestas físicas que el cuerpo experimenta ante situaciones estresantes, como el aumento del ritmo cardíaco, la presión arterial elevada y la liberación de hormonas del estrés, como el cortisol. Estos cambios permiten al cuerpo reaccionar rápidamente ante una amenaza percibida, pero si se prolongan en el tiempo, pueden dañar la salud (Aponte, 2021). Se produce cuando el cuerpo responde a una amenaza o desafío físico, real o percibido, activando el sistema nervioso simpático. Las respuestas fisiológicas típicas incluyen la dilatación de las pupilas, el aumento de la tensión muscular y la aceleración del ritmo

respiratorio, mecanismos que preparan al organismo para una respuesta de “lucha o huida” (Contreras, 2021). Puede manifestarse cuando el organismo se somete a exigencias físicas que superan su capacidad de adaptación, como la fatiga prolongada, el dolor crónico o la exposición a ambientes hostiles. Esta respuesta genera una serie de alteraciones en el cuerpo que, con el tiempo, pueden provocar enfermedades crónicas (Guadamud y Terán, 2021).

2.2.7.4. Estrés relacional

Surge cuando las relaciones interpersonales, ya sea en el ámbito familiar, social o laboral, se vuelven tensas o conflictivas. La falta de comunicación efectiva, los malentendidos constantes o la ausencia de apoyo emocional son factores que contribuyen al desarrollo de este tipo de estrés (Aponte, 2021). Las dificultades en las relaciones humanas, como las discusiones frecuentes, los problemas de confianza o la convivencia con personas con actitudes negativas, generan un impacto emocional significativo que puede afectar tanto la salud mental como física de las personas (Contreras, 2021). Se produce cuando las interacciones con otras personas no son satisfactorias, creando un entorno de conflicto o tensión. Las personas que experimentan estrés relacional pueden sentir que sus relaciones son una fuente constante de ansiedad, lo que impacta su bienestar general y su capacidad para mantener conexiones saludables (Guadamud y Terán, 2021).

2.2.7.5. Estrés ambiental

Se determina como las reacciones negativas que experimenta una persona ante factores del entorno físico, como el ruido excesivo, la contaminación o las condiciones climáticas extremas. Estos factores pueden interferir con la capacidad

de relajarse y concentrarse, afectando la calidad de vida (Aponte, 2021). Surge como respuesta a condiciones externas adversas, como la sobreexposición a estímulos sensoriales no deseados (ruido, luz intensa), la falta de espacios verdes o la urbanización excesiva. Estos elementos influyen negativamente en el bienestar psicológico y físico de los individuos (Contreras, 2021). Se produce cuando el entorno de una persona está marcado por elementos que generan incomodidad o malestar, como la aglomeración, la falta de privacidad o la exposición a toxinas ambientales. Con el tiempo, este tipo de estrés puede contribuir al desarrollo de enfermedades tanto físicas como mentales, como ansiedad y enfermedades respiratorias (Guadamud y Terán, 2021).

2.2.9. Teorías del desempeño laboral

El desempeño laboral ha sido ampliamente estudiado desde diversas perspectivas teóricas, siendo una de las más reconocidas la propuesta por Campbell en 1990, quien lo define como el conjunto de comportamientos observables y medibles que están directamente relacionados con el logro de los objetivos organizacionales. De acuerdo con esta teoría, el desempeño no es un resultado aislado, sino que se estructura a partir de múltiples factores, entre los que destacan el conocimiento técnico del trabajo, las habilidades individuales, la motivación intrínseca, el entorno organizacional y las condiciones psicológicas del trabajador (Salgado y Cabal, 2011). En el contexto educativo, esta teoría permite evaluar el desempeño de los docentes mediante indicadores específicos como la planificación y ejecución de sesiones de clase, la adecuación de metodologías pedagógicas, la interacción con los estudiantes, la aplicación de evaluaciones formativas y sumativas, así como la capacidad de innovación en el proceso de

enseñanza-aprendizaje. De esta manera, el enfoque de Campbell ofrece una comprensión integral del desempeño laboral como una expresión dinámica de competencias y actitudes orientadas a los fines institucionales (Izquierdo, 2020).

En complemento, la teoría de los recursos y demandas laborales, desarrollada por Demerouti et al. (2001), plantea que el desempeño laboral está determinado por la interacción entre las demandas del puesto de trabajo (como la carga horaria, la presión institucional, las tareas administrativas y la exigencia emocional) y los recursos disponibles (tales como el apoyo de la dirección, la autonomía pedagógica, la formación continua, y las condiciones materiales adecuadas). Esta teoría introduce una dimensión organizacional y estructural que resulta sumamente útil para comprender por qué los docentes pueden ver afectado su rendimiento cuando las exigencias del sistema educativo superan su capacidad de respuesta, especialmente en contextos de alta presión y bajos niveles de soporte institucional. Asimismo, este modelo permite establecer vínculos directos entre el agotamiento profesional, la desmotivación y la merma en la calidad del desempeño docente (Zaragoza et al., 2023).

A su vez, la teoría de la motivación-higiene formulada por Herzberg en 1959 aporta un enfoque complementario al señalar que existen dos categorías de factores que influyen en el rendimiento laboral: por un lado, los factores motivacionales, que están relacionados con el contenido del trabajo y generan satisfacción (como el logro, el reconocimiento, la responsabilidad y el crecimiento profesional); y por otro, los factores higiénicos, que se vinculan con el contexto laboral y cuya ausencia genera insatisfacción (como el salario, las condiciones físicas, la estabilidad y la supervisión) (Klehe y Anderson, 2007). Aplicado al ámbito educativo, esta teoría

explica cómo un entorno institucional que no reconoce los logros del profesorado, que impone condiciones precarias o que limita el desarrollo profesional, puede afectar negativamente el desempeño, incluso cuando el docente posee vocación o compromiso. Por tanto, la motivación laboral y el clima institucional resultan ser elementos determinantes para lograr un desempeño docente óptimo y sostenible en el tiempo (Izquierdo, 2020).

2.2.10. Definición conceptual del desempeño laboral

Es el nivel de eficiencia y efectividad con el que un empleado realiza las tareas asignadas en su puesto de trabajo. Este desempeño se mide a través de los resultados obtenidos en relación con los objetivos organizacionales, así como por la calidad y cantidad de trabajo producido dentro de un período específico (Cárdenas, 2021). Asimismo, está relacionado con las acciones y comportamientos de un trabajador en el desarrollo de sus funciones. No solo abarca el cumplimiento de tareas, sino también la actitud, la iniciativa y la forma en que el empleado se integra y colabora dentro de un equipo, lo que influye en el ambiente laboral (Delgado et al., 2020).

Además, se entiende como la capacidad de un empleado para cumplir con las expectativas y estándares establecidos por la organización. Este concepto abarca no solo las habilidades técnicas necesarias para realizar las tareas, sino también las competencias interpersonales y el compromiso con los valores de la empresa (Ángeles, 2019). Por otro lado, se comprende como la demostración efectiva de competencias laborales, tanto técnicas como sociales y cognitivas, que un empleado utiliza para alcanzar los objetivos individuales y colectivos. Esto

incluye la capacidad para resolver problemas, la creatividad, la toma de decisiones y la adaptabilidad frente a cambios organizacionales (Dancourt, 2018). Incluso, está directamente relacionado con el nivel de motivación intrínseca y extrínseca del empleado. Un trabajador motivado tiende a desempeñarse mejor, ya que se siente comprometido con sus responsabilidades y alineado con los objetivos de la organización, lo que se traduce en mayores niveles de productividad y satisfacción laboral (Machuca, 2018).

2.2.11. Factores que influyen en el desempeño laboral

Uno de los principales factores es el nivel de habilidades y competencias de los empleados. Las competencias técnicas se determinan como el conocimiento y la capacidad para realizar tareas específicas del puesto, mientras que las habilidades blandas, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos, son esenciales para una interacción exitosa en un entorno colaborativo. La motivación también es clave en el desempeño laboral. Esta puede ser intrínseca, cuando proviene del propio interés o satisfacción personal al realizar el trabajo, o extrínseca, relacionada con recompensas externas, como el salario o el reconocimiento. Un trabajador motivado tiende a esforzarse más, mejorar su rendimiento y alcanzar los objetivos establecidos (Da Cruz y Melgarejo, 2021).

El entorno de trabajo es otro factor que impacta directamente en el desempeño. Un ambiente laboral positivo, que proporcione los recursos necesarios, infraestructura adecuada y que fomente una buena comunicación y relaciones interpersonales, favorece un mejor rendimiento. En cambio, un entorno tóxico o desorganizado puede disminuir significativamente la productividad y el bienestar de

los empleados. El liderazgo dentro de la organización es crucial para impulsar el desempeño de los empleados. Los líderes capaces de inspirar, motivar y proporcionar una visión clara y coherente fomentan un mejor rendimiento. El liderazgo transformacional, que promueve la innovación, el desarrollo personal y el compromiso, es esencial para que los empleados se sientan integrados en la organización y trabajen en la consecución de los objetivos comunes (Gamonal, 2021).

Las condiciones psicológicas de los empleados también influyen directamente en su capacidad para desempeñar adecuadamente su trabajo. Un trabajador que enfrenta altos niveles de estrés, ansiedad o problemas personales puede ver disminuida su productividad. Por esta razón, muchas organizaciones implementan programas de apoyo psicológico, gestión del estrés y bienestar laboral para mejorar el desempeño de sus empleados. Por otro lado, la evaluación y retroalimentación son esenciales para mantener un ciclo de mejora continua. Las evaluaciones periódicas permiten a los empleados recibir información sobre su rendimiento, identificar áreas de mejora y establecer nuevos objetivos. La retroalimentación positiva refuerza los comportamientos deseados, mientras que la retroalimentación constructiva ayuda a corregir errores o deficiencias (Achahuancco y Fuentes, 2019).

2.2.12. Modelos teóricos del desempeño laboral

Uno de los más conocidos es la teoría del refuerzo. Esta teoría sugiere que el comportamiento de los empleados está condicionado por las consecuencias de sus acciones. Las recompensas y castigos influyen directamente en el

comportamiento y desempeño laboral. El refuerzo positivo, como el reconocimiento o los incentivos económicos, motiva a los empleados a mantener o mejorar su rendimiento, mientras que la falta de recompensas o el castigo puede disminuir la motivación y el desempeño. La teoría de la expectativa plantea que el desempeño laboral está determinado por la expectativa del empleado de que su esfuerzo conducirá a un buen rendimiento, que este rendimiento será recompensado, y que la recompensa tendrá valor para el individuo. Es decir, los empleados trabajan mejor cuando creen que su esfuerzo dará resultados positivos y valiosos. El modelo de las 3C propone que el desempeño laboral óptimo se logra cuando los empleados son competentes en sus tareas, están comprometidos con su trabajo y operan en un contexto que facilita su desempeño. Este enfoque resalta la importancia de las habilidades individuales, el compromiso con los objetivos organizacionales y un entorno laboral adecuado (Rojas, 2019).

2.2.13. Importancia del desempeño laboral

Es vital no solo para la productividad de la organización, sino también para la satisfacción personal y el desarrollo profesional de los empleados. Un buen desempeño está asociado con mayores oportunidades de promoción, reconocimiento y crecimiento dentro de la organización. Para las empresas, un desempeño laboral elevado contribuye a una mayor eficiencia, mejor calidad en los productos o servicios y una relación más sólida con los clientes. Además, las organizaciones con empleados altamente productivos suelen ser más competitivas y tienen mayor estabilidad en el mercado. Desde una perspectiva organizacional, medir el desempeño laboral permite identificar áreas de mejora tanto a nivel individual como colectivo. Esto facilita la toma de decisiones estratégicas para

asignar recursos, mejorar procesos y establecer programas de capacitación que favorezcan el crecimiento tanto del empleado como de la organización (Gaibor y Altamirano, 2018).

2.2.14. Estrategias para mejorar el desempeño laboral

Una de las más importantes es la capacitación continua. La formación constante permite a los empleados adquirir nuevas habilidades, perfeccionar las que ya tienen y mantenerse actualizados en las últimas tendencias del sector. La capacitación también contribuye al desarrollo personal, lo que aumenta la confianza en las habilidades y, por ende, mejora el desempeño. Otra estrategia eficaz es el establecimiento de objetivos claros y medibles. Es esencial que los empleados tengan una orientación clara sobre lo que se espera de ellos. Los objetivos deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un plazo de tiempo definido. Esto no solo ayuda a los empleados a enfocar sus esfuerzos, sino que también facilita la evaluación de su desempeño (Santillán, 2018).

Los sistemas de incentivos son una herramienta clave para mejorar el desempeño. Implementar programas de incentivos basados en el rendimiento, como bonificaciones, ascensos o reconocimientos públicos, puede motivar a los empleados a mejorar su desempeño. Estos sistemas deben ser justos y transparentes, y alinearse con los objetivos estratégicos de la organización. La retroalimentación regular es esencial para promover la mejora continua. Mantener una comunicación constante y efectiva entre supervisores y empleados sobre el rendimiento es crucial. La retroalimentación debe ser constructiva, orientada a fortalecer las habilidades y corregir deficiencias. Por otro lado, es importante

promover el bienestar laboral. Proporcionar un ambiente de trabajo que favorezca el equilibrio entre la vida personal y laboral, así como implementar programas de bienestar físico y mental, puede reducir el estrés y aumentar la satisfacción laboral, lo que se traduce en un mejor desempeño (Gonzales et al., 2017).

2.2.15. Dimensiones del desempeño laboral

2.2.13.1. Competencia pedagógica

Es la habilidad del docente para planificar, ejecutar y evaluar los procesos de enseñanza-aprendizaje de manera efectiva, adaptando las estrategias a las necesidades y contextos de los estudiantes (Aponte, 2021). Se entiende como la capacidad del docente para transmitir conocimientos de manera clara y accesible, logrando que sus estudiantes comprendan y apliquen los conceptos enseñados. Además, implica la utilización de herramientas tecnológicas y recursos educativos que enriquezcan el aprendizaje (Contreras, 2021). Implica la aptitud del docente para integrar la teoría pedagógica con la práctica, personalizando las estrategias de enseñanza según el perfil de sus estudiantes (Guadamud y Terán, 2021).

2.2.13.2. Gestión del aula

Es la capacidad del docente para crear un ambiente de aprendizaje organizado y estructurado, donde se establezcan normas claras de convivencia y se promueva el respeto mutuo. Una adecuada gestión del aula facilita el control de conductas disruptivas y asegura un espacio propicio para el aprendizaje (Aponte, 2021). Implica diseñar y aplicar estrategias que favorezcan la participación de los estudiantes, manteniendo el orden y la disciplina sin recurrir a medidas punitivas. El

docente debe ser capaz de manejar conflictos de manera asertiva y justa, fomentando un clima de respeto y colaboración (Contreras, 2021). Comprende la capacidad del docente para maximizar el tiempo de aprendizaje, asegurando que las actividades se desarrollen de manera fluida y evitando interrupciones innecesarias. Esto incluye una planificación eficaz del uso del tiempo y los recursos disponibles en el aula (Guadamud y Terán, 2021).

2.2.13.3. Desarrollo profesional

Está relacionado con su disposición para mejorar continuamente sus habilidades y conocimientos a través de la formación continua, la autoevaluación y la reflexión crítica sobre su práctica pedagógica. Un docente comprometido busca nuevas formas de enseñar y de aprender (Aponte, 2021). Abarca el crecimiento personal del docente, que se refleja en su capacidad para equilibrar los aspectos emocionales y laborales, lo que impacta positivamente en su desempeño. El docente que cuida su bienestar personal tiene una mayor capacidad para afrontar los retos de la enseñanza (Contreras, 2021). No solo se refiere a la mejora de las competencias técnicas del docente, sino también a su capacidad para adaptarse a los cambios del entorno educativo, asumiendo una actitud proactiva ante los nuevos desafíos y oportunidades de aprendizaje que surgen en su carrera (Guadamud y Terán, 2021).

2.2.13.4. Relaciones interpersonales

Son esenciales para el éxito del proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta dimensión implica la habilidad del docente para interactuar de manera efectiva con sus estudiantes, colegas y padres de familia, estableciendo relaciones basadas en la confianza, el respeto y la empatía (Aponte, 2021). Es la capacidad de transmitir las ideas y expectativas de forma clara y accesible, fomentando un ambiente de diálogo abierto y respetuoso (Contreras, 2021). Juegan un papel crucial en la motivación y el apoyo a los estudiantes. Un docente que mantiene una buena comunicación contribuye al desarrollo integral del alumno, ayudándolo no solo en lo académico, sino también en su bienestar emocional y social (Guadamud y Terán, 2021).

2.2.13.5. Contribución al desarrollo institucional

Es la participación del docente en las iniciativas y proyectos de mejora de la escuela, demostrando un compromiso con la misión y visión de la institución educativa. Un docente que se involucra en el desarrollo institucional trabaja para fortalecer la cultura organizacional (Aponte, 2021). Abarca la colaboración del docente en la creación de un ambiente educativo positivo y en el fomento de una gestión institucional eficaz (Contreras, 2021). Implica que el docente asuma un rol de liderazgo dentro de la escuela, participando en equipos multidisciplinarios y ayudando a diseñar e implementar políticas educativas que beneficien a toda la comunidad escolar, desde los estudiantes hasta el personal administrativo (Guadamud y Terán, 2021).

2.3. Definición de términos básicos

- **Agotamiento mental:** Reducción de la capacidad cognitiva y emocional debido a la exposición prolongada a factores estresantes en el trabajo (Ballón, 2022).

- **Autoeficacia:** Creencia de los docentes en su capacidad para manejar eficazmente las situaciones laborales, influenciando su desempeño y niveles de estrés (Collantes, 2021).

- **Bienestar laboral:** Estado general de salud física y mental de los docentes en relación con su trabajo, que puede ser afectado por el estrés (Collantes, 2021).

- **Burnout:** Síndrome del agotamiento profesional que puede derivar de niveles altos y constantes de estrés laboral (Collantes, 2021).

- **Carga emocional:** Nivel de involucramiento emocional que los docentes ponen en su trabajo, lo cual puede generar estrés si no es bien gestionado (Ballón, 2022).

- **Carga laboral:** Cantidad de tareas y responsabilidades que los docentes deben gestionar en su jornada laboral (Collantes, 2021).

- **Clima organizacional:** Ambiente general en el que los docentes trabajan, que puede influir en sus niveles de estrés y desempeño (Ballón, 2022).

- **Conflicto laboral:** Discrepancias o problemas que surgen en el entorno laboral, que pueden ser causa de estrés (Collantes, 2021).

- **Desempeño laboral:** Grado de efectividad y eficiencia con que los docentes cumplen sus funciones y responsabilidades en el aula (Collantes, 2021).

- **Docente:** Persona encargada de impartir educación en una institución educativa, en este caso, la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone" (Ballón, 2022).

- **Evaluación del desempeño:** Proceso de medición del rendimiento de los docentes en función de criterios preestablecidos (Ballón, 2022).

- **Fatiga emocional:** Cansancio emocional que afecta a los docentes como resultado del estrés acumulado (Ballón, 2022).

- **Horas de trabajo:** Cantidad de tiempo que los docentes dedican a sus actividades laborales, lo cual puede impactar su estrés (Collantes, 2021).

- **Institución educativa:** Centro donde se imparte educación formal, en este caso, la mencionada escuela que será el objeto de estudio (Ballón, 2022).

- **Motivación:** Fuerza que impulsa a los docentes a desempeñar sus tareas con esfuerzo y dedicación (Ballón, 2022).

- **Recursos laborales:** Herramientas y apoyo que los docentes tienen a su disposición para realizar su trabajo de manera efectiva (Collantes, 2021).

- **Relaciones interpersonales:** Calidad de las interacciones entre los docentes y otros miembros de la comunidad educativa, que puede afectar su bienestar laboral (Collantes, 2021).

- **Salud mental:** Estado de bienestar psicológico de los docentes que puede ser afectado por el estrés y, a su vez, influir en su desempeño laboral (Collantes, 2021).

- **Satisfacción laboral:** Grado en que los docentes se sienten contentos o realizados en su trabajo, lo que puede estar afectado por el estrés (Collantes, 2021).

2.4. Hipótesis, variables y operacionalización de las variables

2.4.1. Hipótesis

2.4.1.1. Hipótesis principal

- Ha: Existe relación entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.

- Ho: No existe relación entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.

2.4.1.2. Hipótesis específicas

- Ha1: Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.

- Ho1: No existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.

- Ha2: Existe relación entre el estrés emocional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.

- Ho2: No existe relación entre el estrés emocional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.

- Ha3: Existe relación entre el estrés fisiológico y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.

- Ho3: No existe relación entre el estrés fisiológico y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.

- Ha4: Existe relación entre el estrés relacional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.

- Ho4: No existe relación entre el estrés relacional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.

- Ha5: Existe relación entre el estrés ambiental y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.

- Ho5: No existe relación entre el estrés ambiental y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.

2.4.2. Variables

2.4.2.1. Definición conceptual de variables

El estrés es una reacción adaptativa del organismo ante situaciones percibidas como desafiantes o amenazantes. Esta respuesta implica la activación del sistema nervioso simpático y la liberación de hormonas como el cortisol y la adrenalina, preparando al cuerpo para enfrentar o escapar del estímulo estresante (Cárdenas, 2021).

El desempeño laboral es el grado de eficiencia y eficacia con el que un empleado lleva a cabo las tareas asignadas en su posición laboral. Este rendimiento se evalúa mediante los resultados obtenidos en relación con las metas organizacionales, así como por la calidad y cantidad de trabajo producido en un periodo específico (Cárdenas, 2021).

2.4.2.2. Definición operativa de variables

V_1: Estrés.

- D_1: Estrés laboral.
- D_2: Estrés emocional.
- D_3: Estrés fisiológico.
- D_4: Estrés relacional.
- D_5: Estrés ambiental.

V_2: Desempeño laboral.

- D_1: Competencia pedagógica.
- D_2: Gestión del aula.
- D_3: Desarrollo profesional.
- D_4: Relaciones interpersonales.
- D_5: Contribución al desarrollo institucional.

2.4.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable estrés

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGO
Estrés	El estrés laboral es la tensión en el entorno de trabajo, medida mediante cuestionarios sobre carga y demandas laborales. El estrés emocional abarca estados negativos como ansiedad, evaluados con escalas psicológicas estandarizadas. El estrés fisiológico es la respuesta corporal al estrés, indicado por frecuencia cardíaca y niveles de cortisol, medidos clínicamente. El estrés relacional implica dificultades en interacciones personales, evaluadas por encuestas sobre relaciones y conflictos. El estrés ambiental son tensiones por factores físicos como ruido y temperatura, medidos por evaluaciones ambientales y percepción individual.	Estrés laboral	▪ Carga de trabajo excesiva (horas extra, múltiples responsabilidades). ▪ Presión por cumplir con objetivos educativos y administrativos. ▪ Conflictos con la administración o colegas. ▪ Falta de recursos y soporte en el aula.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	(1) Bajo (2) Moderado (3) Alto
		Estrés emocional	▪ Sentimientos de agotamiento emocional. ▪ Despersonalización hacia los estudiantes o colegas. ▪ Sentimientos de inadecuación profesional o baja realización personal.		
		Estrés fisiológico	▪ Problemas de sueño. ▪ Fatiga crónica. ▪ Dolores de cabeza o musculares. ▪ Problemas digestivos.		
		Estrés relacional	▪ Dificultades en las relaciones con los estudiantes (como manejar comportamientos disruptivos). ▪ Conflictos con los padres de los estudiantes. ▪ Problemas en las relaciones personales fuera del trabajo, influenciados por el estrés laboral.		
		Estrés ambiental	▪ Condiciones del aula o de la escuela (ruido, iluminación, espacio). ▪ Seguridad en el entorno laboral. ▪ Cambios constantes en políticas educativas y currículo.		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGO
Desempeño laboral	Las dimensiones operacionales comprenden la competencia pedagógica, que implica diseñar y aplicar estrategias de enseñanza efectivas; la gestión del aula, enfocada en mantener un ambiente organizado y participativo; el desarrollo profesional, que refleja el compromiso continuo con la formación y mejora del docente; relaciones interpersonales, centrada en interactuar eficazmente con estudiantes, colegas y la comunidad educativa; y la contribución al desarrollo institucional, que abarca la participación activa en iniciativas para el crecimiento y mejora de la institución educativa.	Competencia pedagógica Gestión del aula Desarrollo profesional Relaciones interpersonales Contribución al desarrollo institucional	▪ Claridad y estructura de las explicaciones. ▪ Uso de métodos de enseñanza innovadores y efectivos. ▪ Habilidad para adaptar el material a distintos niveles de aprendizaje. ▪ Evaluación continua y constructiva del aprendizaje del estudiante. ▪ Creación de un ambiente de aprendizaje positivo y seguro. ▪ Manejo efectivo de la disciplina en el aula. ▪ Fomento de la participación de los estudiantes. ▪ Organización y planificación de las actividades de clase. ▪ Participación en formaciones y actualizaciones pedagógicas. ▪ Innovación y búsqueda de mejoras en sus métodos de enseñanza. ▪ Colaboración con otros docentes y profesionales de la educación. ▪ Reflexión y autoevaluación constante de su práctica docente. ▪ Comunicación efectiva con estudiantes, padres y colegas. ▪ Habilidad para motivar y guiar a los estudiantes. ▪ Resolución de conflictos de manera constructiva. ▪ Colaboración y trabajo en equipo dentro del entorno escolar. ▪ Participación en proyectos y actividades escolares. ▪ Aporte a la planificación y mejoras de programas educativos. ▪ Compromiso con los valores y objetivos de la institución educativa. ▪ Iniciativas para mejorar la calidad educativa.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	(1) Bajo (2) Moderado (3) Alto

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

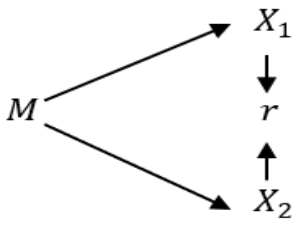
3.1. Tipo de investigación

Esta investigación tuvo como propósito fundamental la exploración y creación de conocimientos teóricos innovadores. Hernández et al. (2014) señalaron que este estudio se identificó como investigación básica. Se caracterizó por un proceso detallado de búsqueda y recolección de datos, con un enfoque especial en identificar nuevas habilidades y competencias sobre las variables estrés y desempeño laboral. Tal tipo fue esencial para el descubrimiento de principios científicos claves, los cuales fueron de gran importancia para impulsar el desarrollo y la construcción de teorías científicas sólidas y fundamentadas, tal como se detalló en la presente investigación.

Hernández et al. (2014) explicaron que la finalidad de la investigación correlacional fue establecer vínculos entre las variables: estrés y desempeño laboral, utilizando resultados estadísticos para demostrar sus relaciones. El objetivo principal de este nivel fue evaluar los resultados obtenidos de la muestra seleccionada y verificar su congruencia con la hipótesis planteada en el estudio.

El diseño no experimental de este estudio se enfocó en no intervenir ni modificar las variables de interés, en este caso, el estrés y el desempeño laboral. Además, se adoptó un enfoque de corte transversal, que priorizó la recolección y análisis de datos relevantes sobre estas variables. La finalidad fue describir detalladamente cada variable y explorar las posibles relaciones entre ellas. Esta

metodología se implementó en un período de tiempo específico y delimitado, lo cual fue crucial para observar y analizar las variables en un estado natural y sin variaciones inducidas, proporcionando una comprensión clara de su estado y dinámica en un momento concreto (Hernández et al., 2014).



Dónde

- M: Muestra.
- X_1: Estrés.
- X_2: Desempeño laboral.
- r: Relación.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Según Hernández et al. (2014), la población en una investigación se define como el grupo de individuos que comparten características específicas y que son de interés para los investigadores. En este estudio, la población estuvo compuesta por 70 docentes de diferentes grados y secciones de la Institución Educativa N° 64912 “Marko E. Jara Schenone”.

Criterios de inclusión

- Estar actualmente desempeñando funciones de enseñanza en la Institución Educativa.
- Incluir profesores de diversas áreas académicas.
- Considerar docentes con distintos niveles de antigüedad en la institución, desde recién contratados hasta aquellos con amplia trayectoria.
- Mostrar disposición para participar voluntariamente en el estudio.
- Incluir profesores con diferentes cargas horarias, desde tiempo completo hasta parcial.

Criterios de exclusión

- Personas que no estén enseñando actualmente en la institución.
- Personal no docente, como administrativos, personal de mantenimiento, etc.
- Aquellos que se encuentren en licencia médica, sabática u otro tipo de licencia prolongada.
- No incluir a profesores que no deseen participar en el estudio.
- Excluir a docentes que presenten problemas de salud graves que puedan sesgar los resultados del estudio sobre estrés laboral.

3.2.2. Muestra

Según Hernández et al. (2014), en un estudio de investigación, la muestra se define como un subconjunto específicamente seleccionado de la población general que se busca representar. La selección de este subconjunto se realiza con el propósito de recopilar datos relevantes y significativos para el estudio. En la presente investigación, se utilizó el método de muestreo probabilístico para escoger a los participantes, lo que garantizó que cada miembro de la población objetivo tenga una probabilidad conocida y mayor que cero de ser incluido en la muestra.

En este método, el valor Z corresponde al nivel de confianza deseado, como 1.96 para un 95% de confianza. Las proporciones P y Q representan las estimaciones del atributo presente en la población, asignándose típicamente un valor de 0.5 en ausencia de información previa para maximizar el tamaño de la muestra. E denota el margen de error aceptable, por ejemplo, 0.05 para un margen de error del 5%. Esta fórmula permite calcular el tamaño de muestra necesario para obtener resultados fiables en la investigación, asegurando el nivel de confianza requerido y un margen de error adecuado.

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{\varepsilon^2 * (N-1) + Z^2 * P * Q}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 70}{0.05^2 * (70-1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{67.228}{1.1329}$$

$$n = 59.34 \equiv 59$$

Se determinó que la muestra necesaria para lograr los objetivos de la investigación consiste en 59 docentes. Esta cantidad ha sido calculada para garantizar que los resultados sean representativos y puedan proporcionar información valiosa para el estudio.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnica

La técnica seleccionada para la investigación es la implementación de una encuesta. Esta técnica se caracteriza por ser un conjunto variado de afirmaciones y preguntas meticulosamente diseñadas para explorar las variables relevantes al estudio. Estas preguntas serán presentadas a la muestra objetivo, quienes tendrán la oportunidad de responderlas de manera confidencial y anónima. Este proceso asegura la privacidad y la imparcialidad en la recolección de datos, permitiendo obtener respuestas honestas y sin sesgos que contribuyen significativamente al rigor y la validez de la investigación (Hernández et al., 2014).

Tabla 3

Ficha de la encuesta sobre la variable estrés

Autoras	**Jolyday Monteza López** **Odalis Jazmín López Gómez**
Administración	Individual
Aplicación	Personal
Tiempo de aplicación	7 minutos

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4

Ficha de la encuesta sobre la variable desempeño laboral

Autoras	**Jolyday Monteza López** **Odalis Jazmín López Gómez**
Administración	Individual
Aplicación	Personal
Tiempo de aplicación	7 minutos

Fuente: Elaboración propia

3.3.2. Instrumento

Un cuestionario de preguntas es una herramienta de investigación compuesta por una serie de preguntas diseñadas con el objetivo de recopilar información específica de los encuestados. Estas preguntas pueden ser de distintos tipos, como cerradas (opciones de respuesta limitadas), abiertas (respuestas libres), o una mezcla de ambas (Hernández et al., 2014).

Tabla 5

Baremos del estrés

Estrés	**Estrés laboral**	**Estrés emocional**	**Estrés fisiológico**	**Estrés relacional**	**Estrés ambiental**
17 – 39	4 – 9	3 – 6	4 – 9	3 – 6	3 – 6
40 – 62	10 – 15	7 – 10	10 – 15	7 – 10	7 – 10
63 – 85	16 – 20	11 – 15	16 – 20	11 – 15	11 – 15

Fuente: Elaboración propia

La variable “estrés” está conformada por un total de 17 preguntas, distribuidas cuidadosamente entre cinco dimensiones clave. La primera dimensión, “estrés laboral”, abarca 4 preguntas, enfocadas en medir la presión que los individuos experimentan en su entorno de trabajo, evaluando factores como la carga laboral, las responsabilidades y las demandas del empleo. La segunda dimensión, “estrés fisiológico”, también incluye 4 preguntas, orientadas a identificar los

síntomas físicos asociados con el estrés, tales como dolores de cabeza, fatiga o problemas de sueño.

Las siguientes tres dimensiones, “estrés emocional”, “estrés relacional” y “estrés ambiental”, cuentan con 3 preguntas cada una. “Estrés emocional” evalúa las reacciones psicológicas como ansiedad o irritabilidad. “Estrés relacional” mide cómo el estrés afecta las interacciones con los demás, tanto en el ámbito personal como profesional. Finalmente, “Estrés ambiental” explora los factores externos, como el ruido o el clima, que pueden contribuir al estrés en el entorno. Cada dimensión está diseñada para ofrecer una visión integral del estrés en sus diversas manifestaciones.

Tabla 6

Baremos del desempeño laboral

Desempeño laboral	Competencia pedagógica	Gestión del aula	Desarrollo profesional	Relaciones interpersonales	Contribución al desarrollo institucional
20 – 46	4 – 9	4 – 9	4 – 9	4 – 9	4 – 9
47 – 73	10 – 15	10 – 15	10 – 15	10 – 15	10 – 15
74 – 100	16 – 20	16 – 20	16 – 20	16 – 20	16 – 20

Fuente: Elaboración propia

La variable “desempeño laboral” está conformada por un total de 20 preguntas, distribuidas de manera equitativa entre cinco dimensiones esenciales que permiten evaluar de manera integral el desempeño de los trabajadores en diversos aspectos clave de su función. Cada una de estas dimensiones incluye 4 preguntas específicas que buscan indagar profundamente en áreas particulares del desempeño.

La primera dimensión, “Competencia pedagógica”, evalúa la capacidad del trabajador para transmitir conocimientos de manera efectiva, su dominio del contenido y el uso adecuado de metodologías didácticas que favorecen el aprendizaje. La segunda dimensión, “Gestión del aula”, se centra en las habilidades del trabajador para organizar y mantener un ambiente de trabajo eficiente, asegurando que las actividades se desarrollen en un entorno ordenado, con una correcta administración del tiempo y de los recursos.

La tercera dimensión, “Desarrollo profesional”, mide el compromiso del trabajador con su propio crecimiento y formación continua, analizando su disposición a aprender nuevas técnicas, mejorar sus habilidades y actualizar sus conocimientos. La cuarta dimensión, “Relaciones interpersonales”, se orienta a evaluar la calidad de las interacciones del trabajador con colegas, estudiantes y otros miembros de la comunidad laboral, destacando aspectos como la colaboración, el respeto y la empatía.

Finalmente, la quinta dimensión, “Contribución al desarrollo institucional”, explora la participación del trabajador en proyectos, iniciativas y actividades que promuevan el crecimiento y mejora de la organización, así como su compromiso con los objetivos institucionales. Estas cinco dimensiones, con sus respectivas 4 preguntas, proporcionan una evaluación detallada y completa del desempeño laboral en sus diferentes facetas.

3.3.3. Validez de los instrumentos

Los instrumentos elaborados fueron revisados por tres profesionales de alta calificación en psicología, todos con estudios de posgrado y títulos profesionales. Esta evaluación experta garantizó la adecuación y precisión de los instrumentos. Posteriormente, se verificó que fueran aptos para su aplicación en la muestra seleccionada, asegurando la correcta recopilación de datos.

Tabla 7

Datos personales de los expertos

N°	Nombres y apellidos	Especialidad	Conclusión
1	Wilson Roberto Ludeña Marín	Metodólogo	Aplicable
2	Silvia Maribel Saldivar del Águila	Especialista	Aplicable
3	Claudia Raquel María Rodríguez Paiva Meza	Especialista	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

3.3.4. Confiabilidad de los instrumentos

El instrumento diseñado para medir la variable estrés cuenta con un total de 17 preguntas, las cuales han sido formuladas para abarcar diversos aspectos relacionados con esta variable. Tras la confiabilidad del instrumento, se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach de 0.929, lo que refleja una excelente consistencia interna y una alta fiabilidad. Este valor asegura que el instrumento es adecuado para el análisis estadístico de los resultados, permitiendo obtener conclusiones sólidas y confiables sobre el nivel de estrés evaluado.

Por otro lado, el instrumento desarrollado para la variable desempeño laboral contiene 20 preguntas, igualmente diseñadas para capturar las dimensiones clave del desempeño de los trabajadores. Al someter este cuestionario a pruebas de fiabilidad, se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.943, lo que indica una fiabilidad

excelente. Este alto nivel de consistencia interna garantiza que los resultados obtenidos mediante este instrumento serán estadísticamente robustos, facilitando un análisis profundo y preciso del desempeño laboral de los individuos evaluados.

Ambos instrumentos, al contar con valores alfa de Cronbach superiores a 0.9, se consideran altamente confiables, lo que permite que los datos recogidos sean adecuados para estudios cuantitativos rigurosos y favorece la interpretación de los resultados con un elevado grado de precisión y validez.

Medición de la variable estrés a través del cuestionario de Burnout de Maslach adaptado para docentes

Respecto al método empleado para recopilar información sobre el estrés laboral, se utilizó el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), originalmente creado por Christina Maslach en 1977. Este instrumento fue posteriormente modificado por Berrocal y Farfán en el 2021, adaptándolo específicamente al contexto educativo y a la población docente. Bajo la nueva denominación de Cuestionario de Estrés Laboral en Docentes, el objetivo principal de este cuestionario es medir el nivel de estrés laboral en los profesionales de la educación.

Tabla 8

Cuestionario de Burnout de Maslach adaptado para docentes

Nombre original	**Cuestionario de Burnout de Maslach**
Autor	Christina Maslach
Año de publicación	1977
País de la publicación	EE.UU.
Autor de adaptación	Berrocal y Farfán
Año de adaptación	2021
País de publicación	Perú
Población	Contexto educativo y a la población docente
Duración	10 minutos.
Validez del instrumento	6 profesionales.
Confiabilidad del instrumento	α = 0.803.

Fuente: Elaboración propia

Medición de la variable desempeño laboral: Adaptado del cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral para docentes

Modificado por Urquiaga y Moreno, la validez de contenido del cuestionario se evaluó mediante el juicio de 4 expertos. Este instrumento consta de 40 ítems, siendo adaptado a nuestra realidad por 20 ítems, los cuales se califican usando una escala tipo Likert de 1 a 5 puntos. La escala se divide en cinco subescalas: competencia pedagógica, gestión del aula, desarrollo profesional y personal, comunicación y relaciones interpersonales y contribución al desarrollo institucional; cada uno con 4 ítems respectivamente.

Tabla 9

Cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral para docentes

Nombre original	**Teaching Practices Inventory**
Autor	Carl Wieman y Sarah Gilbert
Año de publicación	1994
País de la publicación	EE.UU.
Autor de adaptación	Urquiaga y Moreno
Año de adaptación	2014
País de publicación	Perú
Población	127 docentes
Duración	8 minutos.
Validez del instrumento	4 profesionales.
Confiabilidad del instrumento	α = 0.76.

Fuente: Elaboración propia

3.4. Procedimiento de recolección de datos

Para iniciar ese estudio, se solicitó la autorización del director de la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone". Se presentó una solicitud detallada que describía los objetivos y el alcance del estudio, con el fin de obtener su aprobación. Una vez obtenida la autorización y explicados los propósitos de la investigación, se estableció una fecha y hora para comenzar. Se emplearon formularios de consentimiento informado, y se recolectaron los datos mediante

cuestionarios previamente elaborados. Posteriormente, se procedió al análisis de la información utilizando técnicas de codificación y evaluación de los datos. Los resultados fueron valorados según una escala, centrándose en las variables clave: estrés y desempeño laboral durante el año 2023.

3.5. Procesamiento y tratamiento de los datos

El estudio utilizó un método de análisis que requirió instrumentos específicos para evaluar cada variable en una muestra seleccionada. Antes de realizar las pruebas, se explicó detalladamente el procedimiento a cada participante. Una vez recolectados los datos, se analizaron los niveles de estrés y desempeño laboral utilizando el software estadístico SPSS versión 26. Los datos fueron interpretados mediante baremos que clasificaron los resultados en categorías de bajo, moderado y alto. Este enfoque permitió comprender mejor la relación entre la muestra y sus respuestas. Para determinar la correlación entre el estrés y el desempeño laboral, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov. El diseño del estudio incluyó un análisis descriptivo de cada variable, presentado en tablas sencillas para facilitar la explicación de los resultados. Se realizó un análisis comprensible de los datos, mostrando la frecuencia unidimensional y las medidas de tendencia central (moda, media aritmética, percentiles y mediana) en cuadros estadísticos. Además del SPSS, se utilizó Excel para preparar y organizar las hojas de cálculo necesarias para el análisis.

3.6. Principios éticos

Se cumplieron rigurosamente las normas APA para asegurar el respeto a los derechos de autor, lo que incluyó la correcta atribución de todas las fuentes utilizadas en la investigación. Esto garantizó tanto la originalidad del trabajo como la integridad académica, mediante la implementación de un sistema de citación adecuado y el uso de un software antiplagio proporcionado por la Universidad Nacional de Ucayali. Dicho software permitió verificar la autenticidad del contenido, evitando cualquier tipo de plagio y asegurando que el estudio se mantuviera dentro de los estándares éticos establecidos.

Además, se llevó a cabo una comunicación clara y transparente con los colaboradores y participantes del estudio. Se les informó detalladamente sobre los objetivos y el alcance de la investigación, lo que ayudó a generar un ambiente de confianza y colaboración. Al promover un entorno de seguridad y respeto, se buscó no solo obtener su participación, sino también asegurar que comprendieran plenamente el propósito de su involucramiento en el estudio. Este enfoque contribuyó a fortalecer la relación entre los investigadores y los participantes, lo que a su vez permitió obtener datos más confiables y relevantes para el análisis final.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

4.1.1. Resultados descriptivos

Tabla 10

Distribución de frecuencias de la variable estrés

Niveles	Número	Frecuencia
Bajo	9	15.25%
Moderado	33	55.93%
Alto	17	28.81%
Total	59	100%

Fuente: Aplicación del instrumento (anexo 2) y la base de datos (anexo 5)

El análisis de los niveles generales de estrés entre los docentes revela que más de la mitad (55.93%) experimenta un estrés moderado. Esto significa que, aunque el estrés está presente en su vida laboral, no ha llegado a niveles que consideren insostenibles. Sin embargo, un grupo importante, el 28.81%, reporta un alto nivel de estrés, lo que sugiere que casi un tercio de los docentes podrían estar enfrentando desafíos considerables que podrían afectar tanto su salud mental como física. Este grupo de docentes en situación de estrés elevado podría requerir intervenciones inmediatas para evitar un impacto negativo en su desempeño y bienestar. Por otro lado, un 15.25% de los docentes manifiesta niveles bajos de estrés, lo cual es positivo, pero indica que solo una pequeña parte de la comunidad docente se siente verdaderamente libre de presión o tensión en el entorno laboral. En general, el estrés es una constante para la mayoría, pero en diferentes grados de intensidad.

Tabla 11

Distribución de frecuencias de la dimensión estrés laboral

Niveles	Número	Frecuencia
Bajo	12	20.34%
Moderado	32	54.24%
Alto	15	25.42%
Total	59	100%

Fuente: Aplicación del instrumento (anexo 2) y la base de datos (anexo 5)

El estrés relacionado específicamente con el trabajo se presenta de forma moderada en el 54.24% de los docentes, lo que sugiere que la mayoría de los profesores siente que su carga de trabajo o las condiciones en su entorno laboral generan una presión significativa, pero manejable. Aun así, un 25.42% de los docentes reporta un nivel alto de estrés laboral, lo que implica que una cuarta parte de ellos podría estar luchando para gestionar las demandas laborales, lo que podría derivar en agotamiento o reducción en la calidad del trabajo. Este alto nivel de estrés laboral podría estar relacionado con factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos o el apoyo insuficiente por parte de la administración. Además, un 20.34% de los docentes reporta niveles bajos de estrés laboral, lo cual es alentador para este grupo, ya que indica que están manejando bien sus responsabilidades y posiblemente cuentan con estrategias efectivas de gestión del estrés.

Tabla 12

Distribución de frecuencias de la dimensión estrés emocional

Niveles	Número	Frecuencia
Bajo	5	8.47%
Moderado	29	49.15%
Alto	25	42.37%
Total	59	100%

Fuente: Aplicación del instrumento (anexo 2) y la base de datos (anexo 5)

Un aspecto alarmante del análisis es que el 42.37% de los docentes experimenta un nivel alto de estrés emocional. Esto refleja que casi la mitad de los docentes enfrenta dificultades significativas en el manejo de sus emociones, lo cual

puede deberse a la presión de sus responsabilidades, conflictos interpersonales o incluso factores externos al trabajo que impactan su vida emocional. Este alto porcentaje de estrés emocional sugiere que es crucial implementar programas de apoyo emocional y psicológico para este grupo, ya que el bienestar emocional es clave para mantener una buena salud mental y evitar problemas como el agotamiento o la depresión. El 49.15% de los docentes indica un estrés emocional moderado, lo que señala que este es un desafío común entre el personal docente, aunque en distintos niveles de gravedad. Solo el 8.47% reporta un bajo nivel de estrés emocional, lo que indica que son pocos los docentes que experimentan estabilidad emocional en su entorno laboral.

Tabla 13

Distribución de frecuencias de la dimensión estrés fisiológico

Niveles	Número	Frecuencia
Bajo	11	18.64%
Moderado	36	61.02%
Alto	12	20.34%
Total	59	100%

Fuente: Aplicación del instrumento (anexo 2) y la base de datos (anexo 5)

En cuanto al estrés que se manifiesta físicamente, un 61.02% de los docentes reporta niveles moderados de estrés fisiológico. Este alto porcentaje sugiere que más de la mitad de los docentes experimenta síntomas físicos asociados al estrés, como fatiga, dolores musculares, problemas para dormir o tensión, lo que podría estar afectando su salud general y su capacidad para desempeñar sus funciones de manera efectiva. El 20.34% de los docentes indica que sus niveles de estrés fisiológico son altos, lo que implica que este grupo podría estar al borde de sufrir complicaciones serias relacionadas con el estrés, como enfermedades crónicas o agotamiento. El 18.64% restante reporta bajos niveles de

estrés fisiológico, lo que indica que solo una pequeña parte de los docentes está libre de los efectos físicos del estrés, lo cual es una situación preocupante que requiere atención por parte de la institución para prevenir que este estrés físico interfiera con el desempeño docente y la calidad de vida en general.

Tabla 14

Distribución de frecuencias de la dimensión estrés relacional

Niveles	Número	Frecuencia
Bajo	6	10.17%
Moderado	31	52.54%
Alto	22	37.29%
Total	59	100%

Fuente: Aplicación del instrumento (anexo 2) y la base de datos (anexo 5)

Las relaciones interpersonales en el entorno laboral son un factor importante que influye en el bienestar de los docentes, y el análisis muestra que el 52.54% de los docentes experimenta un estrés relacional moderado. Esto significa que más de la mitad de los docentes perciben algún grado de dificultad en sus interacciones con colegas, estudiantes o superiores, lo que puede generar tensiones adicionales en el trabajo. Un 37.29% de los docentes reporta un alto nivel de estrés relacional, lo que indica que un porcentaje significativo enfrenta desafíos graves en sus relaciones interpersonales, lo que podría afectar su rendimiento, motivación y satisfacción laboral. El conflicto o la falta de comunicación efectiva en el lugar de trabajo podrían estar contribuyendo a este alto nivel de estrés relacional. Finalmente, solo el 10.17% de los docentes informa niveles bajos de estrés en esta dimensión, lo que sugiere que las relaciones interpersonales son un área en la que se debe trabajar para mejorar el ambiente laboral y reducir los conflictos o tensiones que puedan existir.

Tabla 15

Distribución de frecuencias de la dimensión estrés ambiental

Niveles	Número	Frecuencia
Bajo	7	11.86%
Moderado	28	47.46%
Alto	24	40.68%
Total	59	100%

Fuente: Aplicación del instrumento (anexo 2) y la base de datos (anexo 5)

De un total de 59 encuestados, el 47.46% (28 docentes) reporta niveles moderados de estrés ambiental. Esta cifra sugiere que una parte considerable del personal se encuentra en un estado de tensión que, aunque no alcanza niveles críticos, puede afectar su bienestar general, su motivación y, en consecuencia, su desempeño en el aula. Más alarmante es el hecho de que un 40.68% (24 docentes) señala niveles altos de estrés. Este porcentaje representa una proporción significativa del cuerpo docente que se encuentra en una situación crítica. Los altos niveles de estrés pueden resultar en una serie de efectos negativos, no solo sobre la salud física y mental de los educadores, sino también sobre la calidad de la enseñanza que imparten. Docentes estresados pueden experimentar fatiga, disminución en la concentración y un menor compromiso con sus responsabilidades, lo que a su vez podría impactar negativamente en el aprendizaje de los estudiantes. En contraste, solo un 11.86% (7 docentes) percibe un bajo nivel de estrés ambiental. Este porcentaje relativamente pequeño destaca que la mayoría de los educadores está lidiando con tensiones que podrían mitigarse. La escasa representación de docentes que reportan bajos niveles de estrés sugiere que hay factores en el entorno escolar, como las condiciones de trabajo, la carga laboral, las relaciones interpersonales y las expectativas de rendimiento, que están contribuyendo a un clima que no favorece el bienestar.

Tabla 16

Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral

Niveles	Número	Frecuencia
Bajo	11	18.64%
Moderado	34	57.63%
Alto	14	23.73%
Total	59	100%

Fuente: Aplicación del instrumento (anexo 2) y la base de datos (anexo 5)

En lo que respecta al desempeño laboral, el 57.63% de los docentes indica que se encuentra en un nivel moderado de rendimiento. Esto puede interpretarse como que estos docentes están cumpliendo con las expectativas, pero sin alcanzar un rendimiento excepcional. El hecho de que un grupo mayoritario esté en este nivel sugiere que hay espacio para la mejora en términos de motivación y apoyo institucional para ayudar a elevar este desempeño. Un 23.73% de los docentes destaca con un desempeño alto, lo que significa que aproximadamente un cuarto de la población docente está alcanzando un nivel elevado de productividad y eficiencia. Sin embargo, preocupa que un 18.64% reporte un bajo desempeño, lo que podría estar vinculado al alto nivel de estrés que también presentan algunos docentes. Esta situación plantea la necesidad de implementar estrategias de mejora, como programas de capacitación y recursos de apoyo, para ayudar a estos docentes a mejorar su rendimiento laboral.

Tabla 17

Distribución de frecuencias de la dimensión competencia pedagógica

Niveles	Número	Frecuencia
Bajo	10	16.95%
Moderado	36	61.02%
Alto	13	22.03%
Total	59	100%

Fuente: Aplicación del instrumento (anexo 2) y la base de datos (anexo 5)

Con un 61.02% de docentes en el nivel moderado, la competencia pedagógica se ubica como la cuarta dimensión en este orden de mayor a menor porcentaje de moderado. La mayoría de los maestros muestra una base sólida de conocimientos curriculares y metodológicos, pero se estima que aún pueden afinar la planificación de clases, la evaluación formativa y el uso de estrategias didácticas innovadoras para fortalecer los aprendizajes de los estudiantes. Mientras que el 22.03% en el nivel alto destaca a un grupo de docentes que domina ampliamente los contenidos y las técnicas de enseñanza, logrando así un impacto positivo en el rendimiento de sus estudiantes y en la calidad educativa en general. Por último, el 16.95% que se encuentra en el nivel bajo requerirá un acompañamiento más cercano y asesoría especializada para elevar sus destrezas pedagógicas

Tabla 18

Distribución de frecuencias de la dimensión gestión del aula

Niveles	Número	Frecuencia
Bajo	7	11.86%
Moderado	41	69.49%
Alto	11	18.64%
Total	59	100%

Fuente: Aplicación del instrumento (anexo 2) y la base de datos (anexo 5)

Esta dimensión presenta el mayor porcentaje de docentes en el nivel moderado (69.49%), lo cual sugiere que la mayoría de los educadores implementa prácticas de gestión del aula que, si bien se consideran aceptables, todavía tienen margen de mejora. Esto puede reflejar estrategias pedagógicas que cumplen con los requerimientos mínimos para mantener un ambiente de aprendizaje ordenado y participativo, pero que no necesariamente llegan a un nivel de excelencia o innovación constante. Mientras tanto, el 18.64% de docentes que alcanzan un nivel alto evidencia que existen profesionales con un sólido dominio de técnicas y

metodologías de gestión del aula, capaces de generar ambientes de aprendizaje efectivos y participativos. Por otro lado, el 11.86% de docentes se ubica en el nivel bajo; este grupo podría requerir acompañamiento y capacitación adicional para fortalecer sus habilidades en manejo de grupo, uso adecuado de recursos y aplicación de estrategias motivadoras.

Tabla 19

Distribución de frecuencias de la dimensión desarrollo profesional

Niveles	Número	Frecuencia
Bajo	8	13.56%
Moderado	39	66.10%
Alto	12	20.34%
Total	59	100%

Fuente: Aplicación del instrumento (anexo 2) y la base de datos (anexo 5)

En la dimensión de desarrollo profesional, un 66.10% de docentes se sitúa en el nivel moderado. Esto indica que la mayoría se esfuerza por actualizar y perfeccionar sus conocimientos y competencias, participando en capacitaciones y reflexiones sobre la práctica docente, aunque todavía no alcancen los estándares más elevados de actualización pedagógica o investigación educativa. Por otro lado, el 20.34% en el nivel alto evidencia una buena práctica de la formación permanente, participación en eventos de capacitación y aplicación de nuevas metodologías de enseñanza. El 13.56% de los docentes en el nivel bajo revela la necesidad de impulsar políticas de formación continua, tutorías académicas y espacios de aprendizaje colaborativo para mejorar la preparación y las habilidades pedagógicas de este grupo.

Tabla 20

Distribución de frecuencias de la dimensión relaciones interpersonales

Niveles	Número	Frecuencia
Bajo	9	15.25%
Moderado	40	67.80%
Alto	10	16.95%
Total	59	100%

Fuente: Aplicación del instrumento (anexo 2) y la base de datos (anexo 5)

La segunda proporción más alta de docentes en el nivel moderado (67.80%) dentro de la dimensión de relaciones interpersonales denota un clima institucional generalmente cordial y colaborativo, aunque todavía con oportunidades de optimización en la comunicación, el trabajo en equipo y el respeto mutuo. En contraste, el 16.95% que alcanza un nivel alto muestra que sí hay un sector del magisterio que maneja con efectividad la cohesión grupal, la comunicación asertiva y el fomento de un ambiente laboral positivo. Finalmente, el 15.25% de docentes en el nivel bajo indica la existencia de ciertas dificultades en la interacción personal, como puede ser la resolución de conflictos, la empatía o la disposición al diálogo constructivo.

Tabla 21

Distribución de frecuencias de la dimensión contribución al desarrollo institucional

Niveles	Número	Frecuencia
Bajo	12	20.34%
Moderado	33	55.93%
Alto	14	23.73%
Total	59	100%

Fuente: Aplicación del instrumento (anexo 2) y la base de datos (anexo 5)

La contribución al desarrollo institucional presenta el porcentaje más bajo de docentes en el nivel moderado (55.93%) de entre todas las dimensiones, aunque destaca por tener un porcentaje relativamente alto en el nivel alto (23.73%) y también el porcentaje más elevado en el nivel bajo (20.34%). Este panorama sugiere que si bien una parte significativa del personal docente colabora

activamente con los proyectos y objetivos institucionales, participa en la toma de decisiones y genera propuestas de mejora, existe un porcentaje considerable que aporta de manera limitada o que no ha logrado integrarse plenamente a los planes de crecimiento de la institución. Por el lado positivo, el 23.73% en el nivel alto indica la presencia de líderes y docentes comprometidos en la construcción y fortalecimiento de la cultura organizacional, impulsando iniciativas que benefician a la comunidad educativa.

4.1.2. Prueba de normalidad

Aquí se verifica si los datos obtenidos mediante los cuestionarios se ajustan o no a una distribución normal. Dado que la muestra supera los 50 participantes, es necesario utilizar la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Los datos de las variables estrés y desempeño laboral, junto con sus dimensiones: estrés laboral, estrés emocional, estrés fisiológico, estrés relacional y estrés ambiental, fueron sometidos a la prueba de normalidad para determinar si se aplicará la prueba paramétrica de Pearson o la prueba no paramétrica de Spearman.

Tabla 22

Prueba de normalidad mediante Kolmogorov – Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Estrés	0.123	59	0.026
Estrés laboral	0.139	59	0.006
Estrés emocional	0.153	59	0.002
Estrés fisiológico	0.100	59	0.200*
Estrés relacional	0.132	59	0.012
Estrés ambiental	0.127	59	0.018
Desempeño laboral	0.080	59	0.200*

Fuente: Aplicación del instrumento (anexo 2) y la base de datos (anexo 5)

El criterio es el siguiente: si el valor de significancia (Sig.) es menor que el nivel de significancia (α=0.05), se utiliza la prueba no paramétrica de Spearman; de lo contrario, se aplica la prueba paramétrica de Pearson. En la tabla, se observa que la significancia (Sig.) para el desempeño laboral es 0.200, lo que excede el nivel de significancia, concluyendo que se debe realizar la prueba de hipótesis usando la prueba paramétrica de Pearson.

4.1.3. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H_a: Existe relación entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.

H_0: No existe relación entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.

Tabla 23

Coeficiente de Pearson entre estrés y desempeño laboral

		Estrés
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0.834
	Sig. (bilateral) = p	0.000
	N	59

Fuente: Aplicación del instrumento (anexo 2) y la base de datos (anexo 5)

Para probar estas hipótesis, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. En la tabla, se observa que el coeficiente de Pearson es 0.834, lo que indica una correlación positiva alta entre el estrés y el desempeño laboral. Esto significa que a medida que el nivel de estrés aumenta, también tiende a afectar de manera significativa el desempeño laboral de los docentes. Además, el valor de

significación bilateral (p-value) es 0.000, lo cual es menor al nivel de significancia típico de 0.05. Este resultado nos lleva a rechazar la hipótesis nula (Ho) y a aceptar la hipótesis alternativa (Ha), concluyendo que existe una relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en los docentes.

#01

H_a: Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.

H_0: No existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.

Tabla 24

Coeficiente de Pearson entre estrés laboral y desempeño laboral

		Estrés laboral
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0.738
	Sig. (bilateral) = p	0.000
	N	59

Fuente: Aplicación del instrumento (anexo 2) y la base de datos (anexo 5)

Dado que el valor de p es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a). Esto indica que sí existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912. Además, la fuerza de esta relación es alta, ya que el coeficiente de correlación de Pearson de 0.738 muestra que a medida que el estrés laboral aumenta o disminuye, el desempeño laboral también lo hace de manera considerable en la misma dirección.

#02

H_a: Existe relación entre el estrés emocional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.

H_0: No existe relación entre el estrés emocional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.

Tabla 25

Coeficiente de Pearson entre estrés emocional y desempeño laboral

		Estrés emocional
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0.712
	Sig. (bilateral) = p	0.000
	N	59

Fuente: Aplicación del instrumento (anexo 2) y la base de datos (anexo 5)

El coeficiente de correlación de Pearson de 0.712 indica una relación positiva fuerte entre el estrés emocional y el desempeño laboral. Esto significa que a medida que los niveles de estrés emocional aumentan, el desempeño laboral de los docentes tiende a deteriorarse, ya que el coeficiente positivo refleja una relación directa entre ambas variables. En términos prácticos, cuanto mayor es el estrés emocional, mayor es el impacto negativo en el desempeño laboral. El p-valor de 0.000 es extremadamente bajo y está por debajo del umbral comúnmente aceptado de 0.05. Esto indica que existe una evidencia estadísticamente significativa para rechazar la hipótesis nula (Ho). En otras palabras, es altamente improbable que la correlación observada haya ocurrido por azar. Esto nos permite aceptar la hipótesis alterna (Ha) y concluir que hay una relación significativa entre las variables.

#03

H_a: Existe relación entre el estrés fisiológico y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.

H_0: No existe relación entre el estrés fisiológico y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.

Tabla 26

Coeficiente de Pearson entre estrés fisiológico y desempeño laboral

		Estrés fisiológico
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0.768
	Sig. (bilateral) = p	0.000
	N	59

Fuente: Aplicación del instrumento (anexo 2) y la base de datos (anexo 5)

El coeficiente de correlación de Pearson de 0.768 indica una relación positiva fuerte entre el estrés fisiológico y el desempeño laboral. Esto sugiere que a medida que aumenta el estrés fisiológico, el desempeño laboral de los docentes tiende a empeorar. El coeficiente positivo refleja una relación directa, lo que implica que a mayor nivel de estrés fisiológico (manifestado en síntomas físicos como fatiga, dolores o malestar), mayor es la afectación negativa en el rendimiento laboral. El p-valor de 0.000 es significativamente menor que el nivel comúnmente aceptado de 0.05, lo que indica que la relación observada no es producto del azar. Esto significa que hay evidencia estadísticamente significativa para rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis alterna (Ha). En otras palabras, podemos concluir que efectivamente existe una relación entre el estrés fisiológico y el desempeño laboral.

#04

H_a: Existe relación entre el estrés relacional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.

H_0: No existe relación entre el estrés relacional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.

Tabla 27

Coeficiente de Pearson entre estrés relacional y desempeño laboral

		Estrés relacional
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0.731
	Sig. (bilateral) = p	0.000
	N	59

Fuente: Aplicación del instrumento (anexo 2) y la base de datos (anexo 5)

El coeficiente de correlación de Pearson obtenido es de 0.731, lo que indica una correlación positiva fuerte entre el estrés relacional y el desempeño laboral. Esto significa que, a mayor estrés relacional, mayor es el impacto negativo en el desempeño laboral de los docentes, y viceversa. El valor de significancia (p = 0.000) es menor que el nivel comúnmente aceptado de significancia (α = 0.05). Esto sugiere que el resultado es estadísticamente significativo, es decir, que existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula (Ho), que afirma que no hay relación entre el estrés relacional y el desempeño laboral. Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa y positiva entre el estrés relacional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912.

Específicamente, un nivel alto de estrés relacional se asocia con un menor desempeño laboral.

#05

H_a: Existe relación entre el estrés ambiental y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.

H_0: No existe relación entre el estrés ambiental y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.

Tabla 28

Coeficiente de Pearson entre estrés ambiental y desempeño laboral

		Estrés ambiental
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0.688
	Sig. (bilateral) = p	0.000
	N	59

Fuente: Aplicación del instrumento (anexo 2) y la base de datos (anexo 5)

El coeficiente de correlación de Pearson obtenido es de 0.688, lo que indica una correlación positiva fuerte entre el estrés ambiental y el desempeño laboral. Esto significa que a medida que aumenta el estrés ambiental, el desempeño laboral de los docentes tiende a verse afectado negativamente, y viceversa. El valor de significancia (p = 0.000) es menor que el nivel de significancia comúnmente aceptado (α = 0.05), lo que indica que el resultado es estadísticamente significativo. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho), que sostiene que no existe relación entre el estrés ambiental y el desempeño laboral. Los datos muestran que existe una relación significativa y positiva entre el estrés ambiental y el desempeño laboral

de los docentes en la Institución Educativa N° 64912. Esto implica que un mayor nivel de estrés ambiental está relacionado con un menor desempeño laboral.

4.2. DISCUSIÓN

Los resultados del objetivo general han revelado que el 55.93% de los docentes presenta un nivel de estrés moderado, mientras que el 28.81% reporta un nivel alto, evidenciando que una proporción significativa enfrenta desafíos que pueden comprometer su bienestar y rendimiento profesional. Solo el 15.25% muestra bajos niveles de estrés. Respecto al desempeño laboral, el 57.63% se encuentra en un nivel moderado, el 23.73% presenta un desempeño alto y el 18.64% muestra un rendimiento bajo. Un hallazgo clave del estudio es la correlación alta ($r = 0.834$) y significativa ($p = 0.000$) entre el estrés y el desempeño laboral, lo que sugiere que el estrés tiene un impacto significativo en la productividad de los docentes. Este resultado ofrece una perspectiva valiosa sobre cómo el estrés puede influir en el rendimiento educativo. Comparando estos resultados con estudios previos, se encuentran similitudes y diferencias. Ramírez et al. (2022) concluyeron que el estrés laboral afecta negativamente la salud y las relaciones interpersonales, lo que influye indirectamente en el desempeño. Albuquerque y Capo (2021) identificaron que el estrés tiene una influencia significativa y negativa de grado moderado en el rendimiento docente. Por su parte, Cuevas (2022) reportó una relación negativa moderada ($Rho = -0.416$, $p < .05$) entre el estrés y el desempeño laboral. Sin embargo, estudios como el de Vásquez et al. (2022) y Gonzales (2022) encontraron correlaciones no significativas o mínimas, sugiriendo que el impacto del estrés puede variar según el contexto. En contraste, Chicaiza (2023) observó que un 82% de docentes con bajos niveles de estrés laboral mostraron un desempeño

óptimo, destacando la importancia del clima laboral y el apoyo organizacional. Es relevante destacar que, en este estudio, la alta correlación positiva encontrada (r = 0.834) puede interpretarse a través del concepto de eustrés, un tipo de estrés positivo que impulsa el rendimiento (Cárdenas, 2021). Esto sugiere que, en determinados casos, los docentes canalizan el estrés como un motor para alcanzar metas y superar desafíos. No obstante, es crucial distinguir entre el eustrés y el distrés, ya que el estrés crónico puede tener efectos perjudiciales, como advierten Ángeles (2019) y Machuca (2018). Adicionalmente, Rodríguez y Salazar (2019) demostraron que las intervenciones organizacionales reducen significativamente los niveles de estrés, mejorando el desempeño docente.

Los resultados del primer objetivo específico revelan que el 54.24% de los docentes experimenta un nivel moderado de estrés laboral, mientras que un 25.42% reporta niveles altos. Este porcentaje significativo de estrés elevado se atribuye principalmente a factores como la sobrecarga de trabajo y la falta de apoyo institucional, según lo señalado por Aponte (2021) y Contreras (2021), quienes destacan que el estrés laboral surge cuando las exigencias laborales superan la capacidad individual para gestionarlas. En contraste, solo el 20.34% de los docentes presenta bajos niveles de estrés, lo que evidencia que una minoría disfruta de condiciones laborales óptimas. La correlación significativa (r = 0.738) entre el estrés laboral y el desempeño docente sugiere que a mayor estrés, menor rendimiento profesional. Este hallazgo coincide con la perspectiva de Guadamud y Terán (2021), quienes afirman que el estrés laboral afecta la capacidad de adaptación saludable del trabajador, provocando agotamiento físico y mental que perjudica su desempeño. Comparando estos resultados con estudios previos, se confirma la

consistencia en las tendencias reportadas: Acosta et al. (2019) encontraron que el 45% de los docentes universitarios mostraba niveles de estrés altos o muy altos, reforzando la idea de que este problema es prevalente en el ámbito educativo. Asimismo, Albuquerque y Capo (2021) identificaron que el estrés reduce la participación de los docentes en actividades directivas, afectando su desempeño. Sin embargo, Zavala (2021) reportó una correlación inversa débil entre estrés y rendimiento, sugiriendo que el aumento del estrés impacta solo ligeramente en el desempeño. Esta disparidad podría deberse a diferencias contextuales o metodológicas, aunque ambos estudios coinciden en señalar una relación negativa. Martínez et al. (2019) complementan estas conclusiones al enfatizar que mejorar la comunicación y fomentar la participación puede reducir el estrés y promover un entorno laboral más saludable. En general, los hallazgos subrayan la importancia de gestionar el estrés laboral entre los docentes, dada su repercusión significativa en el desempeño profesional. La coherencia con investigaciones previas sugiere que se trata de un fenómeno extendido que exige atención tanto institucional como individual. La implementación de estrategias para reducir la sobrecarga laboral, promover el apoyo mutuo y mejorar la comunicación resulta crucial para mitigar el estrés, potenciar el rendimiento docente y construir un sistema educativo más eficiente y saludable.

Los resultados del segundo objetivo específico muestran que un significativo 42.37% de los docentes experimenta altos niveles de estrés emocional, evidenciando dificultades importantes en la gestión de sus emociones en el entorno laboral. Asimismo, un 49.15% de los docentes reporta niveles moderados de estrés emocional, mientras que solo un 8.47% presenta niveles bajos. Estos datos

sugieren que la mayoría de los docentes enfrenta un estrés emocional considerable, lo que podría afectar negativamente su desempeño profesional. El análisis estadístico realizado reveló una correlación fuerte (r = 0.712) entre el estrés emocional y el desempeño laboral docente, indicando que a mayor estrés emocional, mayor es el impacto en sus funciones. Estudios previos respaldan estos hallazgos. Estabridis (2019) encontró que la dimensión de agotamiento emocional está significativamente relacionada con el desempeño docente, destacando cómo esta manifestación del estrés afecta la eficacia y la eficiencia laboral. Martínez et al. (2019) también identificaron síntomas físicos y psicológicos asociados al estrés emocional, como ansiedad y resistencia al cambio, que limitan el crecimiento organizacional en el ámbito educativo. Por su parte, Zavala (2021) reportó una correlación positiva baja entre el desgaste emocional y aspectos como la preparación y enseñanza, sugiriendo que aunque la relación es menos pronunciada, el estrés emocional sigue influyendo en el desempeño docente. Además, Estabridis (2019) enfatizó que el estrés, en sus dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal, afecta de manera significativa la labor educativa. Aponte (2021) describe el estrés emocional como una reacción adversa provocada por situaciones que generan un impacto emocional profundo, como conflictos personales o incertidumbre sobre el futuro, mientras que Contreras (2021) lo asocia con la intensidad de los sentimientos frente a eventos desafiantes o traumáticos, alertando sobre sus posibles repercusiones en la salud mental si no se maneja adecuadamente. Guadamud y Terán (2021) añaden que este tipo de estrés puede disminuir la capacidad para tomar decisiones y gestionar otros aspectos de la vida. En el ámbito educativo, factores como la elevada carga

laboral, la responsabilidad en la formación de los estudiantes y las interacciones con padres y colegas contribuyen al estrés emocional de los docentes.

El análisis de los resultados relacionados con el tercer objetivo específico revela que el estrés fisiológico es un factor prevalente entre los docentes participantes en el estudio. En particular, un 61.02% de los docentes reporta niveles moderados de estrés fisiológico, lo que indica que más de la mitad experimenta síntomas físicos asociados al estrés, como aumento del ritmo cardíaco, presión arterial elevada y liberación de cortisol, tal como describe Aponte (2021). Aunque estas respuestas fisiológicas son mecanismos normales del cuerpo ante situaciones estresantes, su persistencia prolongada puede comprometer la salud. Además, un 20.34% de los docentes reporta niveles altos de estrés fisiológico, lo que, según Guadamud y Terán (2021), ocurre cuando las exigencias físicas superan la capacidad de adaptación del organismo, generando alteraciones que pueden derivar en enfermedades crónicas. Por otro lado, solo un 18.64% de los docentes presenta bajos niveles de estrés fisiológico, lo que sugiere que una minoría está manejando de manera adecuada las demandas físicas de su labor. El coeficiente de correlación de Pearson obtenido ($r = 0.768$) confirma una relación significativa y positiva entre el estrés fisiológico y el desempeño laboral, indicando que niveles más altos de estrés fisiológico se asocian con un menor rendimiento docente. Este hallazgo coincide con lo señalado por Contreras (2021), quien explica que las respuestas fisiológicas al estrés, como la dilatación pupilar, aumento de la tensión muscular y aceleración del ritmo respiratorio, están diseñadas para preparar al organismo ante amenazas inmediatas. Sin embargo, su activación constante en el entorno laboral puede interferir con la eficacia en el desempeño docente.

Comparando estos resultados con investigaciones previas, Jara et al. (2023) concluyeron que, aunque los docentes de institutos superiores reportaban una buena salud laboral, es fundamental implementar estrategias preventivas para evitar efectos futuros del estrés. Esto subraya que incluso en contextos percibidos como saludables, el estrés fisiológico puede estar presente y, de no ser gestionado, influir negativamente en el desempeño. Asimismo, Rabanal et al. (2021) destacaron que mantener una dieta equilibrada es esencial para el bienestar físico y que la carencia de hábitos saludables puede derivar en enfermedades. Este punto es relevante, ya que una alimentación adecuada proporciona al organismo los nutrientes necesarios para mitigar los efectos del estrés fisiológico y enfrentar mejor las exigencias físicas del trabajo docente.

Los resultados del cuarto objetivo específico destacan que el estrés fisiológico y relacional son factores significativos que impactan negativamente en el desempeño laboral de los docentes. La alta prevalencia de niveles moderados y altos de estrés fisiológico evidencia la necesidad de implementar intervenciones que reduzcan el estrés físico en el entorno laboral, como programas de promoción de la salud, entrenamiento en manejo del estrés y el fomento de hábitos saludables, incluyendo una dieta balanceada y ejercicio regular. Estas estrategias no solo mejorarían la salud y el bienestar de los docentes, sino que también incrementarían su rendimiento laboral, beneficiando la calidad educativa. En cuanto al estrés relacional, los datos indican que afecta moderadamente al 52.54% de los docentes y de manera alta al 37.29%, dejando solo un 10.17% con bajos niveles de estrés en sus relaciones interpersonales. La correlación significativa ($r = 0.731$) entre el estrés relacional y el desempeño laboral confirma que las tensiones interpersonales

repercuten negativamente en el rendimiento docente. Según Aponte (2021), este tipo de estrés surge de relaciones conflictivas o tensas, a menudo vinculadas a la falta de comunicación efectiva y ausencia de apoyo emocional. Contreras (2021) agrega que estas dificultades interpersonales generan impactos emocionales y físicos que, a largo plazo, disminuyen el desempeño laboral. Comparando estos hallazgos con investigaciones previas, se encuentran coincidencias importantes. Rabanal et al. (2021) subrayaron la relevancia de la coherencia entre las enseñanzas de los docentes y sus prácticas, especialmente en el fomento de hábitos saludables, destacando que prácticas positivas pueden reducir tensiones y mejorar las relaciones. Asimismo, Estabridis (2019) identificó que los niveles de despersonalización y reducción de realización personal afectan significativamente el desempeño docente, complementando la evidencia de que tanto el estrés relacional como otros factores del estrés laboral influyen en el rendimiento y satisfacción profesional. Estos resultados resaltan la urgencia de abordar el estrés relacional en el ámbito educativo, ya que las relaciones insatisfactorias marcadas por conflictos pueden convertirse en una fuente constante de ansiedad (Guadamud y Terán, 2021). Este tipo de estrés no solo afecta el bienestar personal de los docentes, sino también su capacidad para desempeñarse eficazmente. Por ello, es crucial proponer estrategias que promuevan un entorno laboral saludable, fomentando la comunicación efectiva y el apoyo emocional entre colegas. Abordar las causas subyacentes del estrés relacional no solo mejoraría el bienestar de los educadores, sino que también potenciaría su desempeño laboral, contribuyendo significativamente a elevar la calidad de la enseñanza y del aprendizaje en las instituciones educativas.

Los resultados del quinto objetivo específico revelan que una proporción considerable de docentes está afectada por altos niveles de estrés ambiental. En particular, el 47.46% de los docentes reporta un nivel moderado de estrés ambiental, mientras que un 40.68% experimenta niveles altos, lo que indica que casi el 88% enfrenta tensiones significativas relacionadas con su entorno físico laboral. Solo el 11.86% de los encuestados reporta bajos niveles de estrés ambiental, representando una minoría dentro del colectivo docente. Aponte (2021) define el estrés ambiental como las reacciones negativas de las personas ante factores del entorno físico, como ruido excesivo, contaminación o condiciones climáticas extremas, que pueden interferir con la capacidad de relajarse y concentrarse, afectando la calidad de vida. Contreras (2021) agrega que este estrés surge como respuesta a condiciones externas adversas, como la sobreexposición a estímulos sensoriales no deseados, la falta de espacios verdes o la urbanización excesiva, impactando negativamente el bienestar psicológico y físico. Guadamud y Terán (2021) advierten que este tipo de estrés puede contribuir al desarrollo de enfermedades físicas y mentales, como ansiedad o problemas respiratorios, especialmente en entornos que generan incomodidad, aglomeración o falta de privacidad. El coeficiente de correlación significativo ($r = 0.688$) entre el estrés ambiental y el desempeño laboral evidencia una relación inversa: a medida que aumenta el estrés ambiental, el rendimiento docente disminuye. Esto refleja que los factores estresantes del entorno físico no solo afectan el bienestar personal, sino que también repercuten directamente en la eficacia profesional de los docentes. Comparando estos hallazgos con estudios previos, se observan tanto coincidencias como diferencias. Gonzales (2022) reportó que, aunque la mayoría de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo

experimentaba niveles medios de estrés, el 92% mostró un alto desempeño laboral, lo que sugiere que, en su contexto, las competencias y estrategias de afrontamiento compensaron las exigencias laborales. Sin embargo, en nuestro estudio, las diferencias podrían atribuirse al impacto de la pandemia de COVID-19, que introdujo nuevos factores de estrés, como la adaptación a tecnologías emergentes y el aislamiento social, exacerbando el estrés ambiental entre los docentes. Por otro lado, Rabanal et al. (2021) enfatizaron el papel de los docentes como modelos de hábitos saludables para los estudiantes, destacando cómo el bienestar docente es esencial para promover prácticas positivas en el entorno educativo. Un docente afectado por altos niveles de estrés ambiental puede enfrentar dificultades para cumplir eficazmente este rol.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Se determinó mediante el coeficiente de correlación de Pearson (r = 0.834) se muestra que existe una correlación positiva alta entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone". Además, el valor de significancia (p = 0.000) es menor que el nivel de significancia convencional (0.05), lo que indica que la relación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a), concluyendo que el estrés afecta de manera significativa el desempeño laboral de los docentes.

- Se estableció mediante el análisis estadístico que existe una relación significativa y positiva entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone" en el año 2023. Con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.738 y un valor de significancia $p < 0.05$, se puede concluir que a medida que los niveles de estrés laboral aumentan, el desempeño laboral de los docentes también se ve afectado de manera considerable. Esta correlación alta indica una relación directa y fuerte entre ambas variables.

- Se precisó con el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Pearson (r = 0.712) que indica una relación positiva fuerte entre el estrés emocional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone" durante el año 2023. Este resultado implica que a medida que el estrés emocional aumenta, el desempeño laboral tiende a disminuir de manera significativa. Además, el valor p (0.000) es inferior al nivel de significancia convencional (0.05), lo que permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_a), confirmando que existe una relación significativa entre estas dos variables.

- Se evaluó con el análisis de la correlación de Pearson que arrojó un coeficiente de 0.768, lo que indica una fuerte relación positiva entre el estrés fisiológico y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone" en 2023. Este resultado sugiere que a medida que el nivel de estrés fisiológico aumenta, el desempeño laboral de los docentes se ve negativamente afectado. Además, el valor p de 0.000, inferior a 0.05, demuestra que esta relación es estadísticamente significativa, lo que permite rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis alterna (Ha). Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre el estrés fisiológico y el desempeño laboral.

- Se concretó que el análisis del coeficiente de correlación de Pearson ha demostrado una relación positiva fuerte (r = 0.731) entre el estrés relacional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone" en 2023. El valor de significancia (p = 0.000) es menor que 0.05, lo que indica que este resultado es estadísticamente

significativo. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha), concluyendo que existe una relación significativa entre el estrés relacional y el desempeño laboral. Es decir, a mayor nivel de estrés relacional, se observa una disminución en el desempeño laboral de los docentes.

- Se definió con el análisis del coeficiente de correlación de Pearson que muestra una relación positiva y significativa entre el estrés ambiental y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone". Con un coeficiente de 0.688 y un valor de significancia de 0.000, se evidencia que el aumento del estrés ambiental está asociado con un deterioro en el desempeño laboral. Estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis alternativa (Ha), confirmando que existe una correlación fuerte entre ambas variables.

5.2. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al director desarrollar programas que incluyan talleres de mindfulness, técnicas de relajación y actividades de bienestar emocional. Fomentar un ambiente laboral saludable y equilibrado brindará a los docentes el apoyo necesario para reducir factores de estrés, mejorando así su rendimiento y bienestar general.

- Se recomienda al subdirector establecer estrategias como la promoción de pausas activas y el acceso a apoyo psicológico. Estas medidas no solo contribuirán al bienestar de los docentes, sino que también potenciarán su desempeño laboral, beneficiando el desarrollo académico de la institución.

- Se recomienda al director implementar programas de apoyo emocional, incluyendo talleres de manejo del estrés y asesoría psicológica. Promover un entorno laboral saludable y establecer mecanismos de monitoreo del bienestar emocional permitirá intervenciones oportunas y mejorará el desempeño docente.

- Se recomienda al encargado del área de psicología de la institución realice un seguimiento regular del bienestar emocional de los docentes. Esto ayudará a identificar y abordar de manera proactiva los niveles de estrés, asegurando que no afecten negativamente su desempeño.

- Se recomienda a los docentes realizar talleres de desarrollo emocional y técnicas de manejo del estrés que promuevan un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo. El seguimiento continuo de los niveles de estrés permitirá identificar factores que puedan estar impactando el desempeño laboral de manera efectiva.

- Se recomienda a los auxiliares adoptar medidas para optimizar las condiciones del entorno físico, como mejorar la iluminación y la ventilación. Además, establecer programas de apoyo emocional y mecanismos de comunicación eficaz contribuirá a crear un ambiente más saludable y productivo para los docentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acero, M. (2020). Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento [Tesis de pregrado]. Lumieres – Repositorio Institucional Universidad de América. https://hdl.handle.net/20.500.11839/8061

Achahuancco, K. y Fuentes, M. (2019). Estrés y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo del Cusco, 2016–2017 [Tesis de licenciatura]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. http://hdl.handle.net/20.500.12918/3833

Acosta, A., Jiménez, L., Redondo, M. y Pulido, E. (2019). Occupational stress and evaluation of performance in university professors of the departamento del Cesar. Encuentros [Artículo de revista] 17(1). https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595

Albuquerque, C. y Capo, N. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño docente en una institución educativa, Chiclayo 2020-2021 [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad Señor de Sipán. http://hdl.handle.net/20.500.12802/9470

Alzate, Y., Garibello, A., Gaitán, Y., Prieto, P. y Sánchez, L. (2021). Riesgos psicosociales y el estrés laboral en docentes a causa de la pandemia [Trabajo de grado]. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/3022

Ángeles, E. (2019). Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de Chiquián, Bolognesi [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/39725

Aponte, E. (2021). Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud San Juan Bautista, Ayacucho [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/74172

Aquije, G., Chappa, A. y Valle, W. (2021). Estrés y desempeño laboral en docentes de la I.E. Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020 [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma de Ica. http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1094

Ballón, F. (2022). Estrés y desempeño laboral en docentes de las instituciones educativas, Tambopata, Madre de Dios, 2022 [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/96296

Blanco, N. y Caballero, J. (2024). Factores del estrés laboral en el papel activo del docente [Tesis]. https://repositorio.pedagogica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12209/19686/Factores%20del%20estr%C3%A9s%20laboral%20en%20el%20papel%20activo%20del%20docente.pdf

Cárdenas, K. (2021). Estrés y desempeño laboral en el personal del centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/73953

Cassaretto, M., Chau, C., Oblitas, H. y Valdéz, N. (2003). Estrés y afrontamiento en estudiantes de psicología. Revista de Psicología, 21(2), 363-392. https://doi.org/10.18800/psico.200302.006

Chicaiza, J. (2023). El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral en docentes del Colegio Técnico San José de la ciudad de Quito en el periodo 2022-2023 [Tesis de grado]. Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana. http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/24205

Collantes, Y. (2021). Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N°52005 Nuestra Señora de las Mercedes, Madre de Dios, 2021 [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/62081

Contreras, T. (2021). Estrés y desempeño laboral en la distribuidora droguería Ahorrofarma SCRL de Huancayo 2019 [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad Peruana Los Andes. https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2553

Cuevas, M. y García, T. (2012). Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo. Trabajo y Sociedad, (19), 87-102. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334691005

Cuevas, Y. (2022). Estrés y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 80138 Abelardo Gamarra Rondo, Curgos, 2022 [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. http://hdl.handle.net/20.500.12692/94119

Da Cruz, A. y Melgarejo, R. (2021). Estrés y desempeño laboral en trabajadores de una empresa privada de servicios de Lima, 2020 [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/63035

Dancourt, M. (2018). Estrés y desempeño laboral en la empresa Casoli SAC, San Miguel [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/19446

Delgado, S., Calvanapón, F. y Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. [Artículo de revista] Revista Eugenio Espejo, 14(2). Universidad Nacional de Chimborazo. https://eugenioespejo.unach.edu.ec/index.php/EE/article/view/123

Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F. y Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86(3), 499–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Estabridis, Z. (2019). Estrés y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San Martín de Porres de Villa El Salvador - UGEL 01 [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la UNE. https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4448

French, J., Caplan, R. y Harrison, R. (1982). The mechanisms of job stress and strain. John Wiley & Sons. https://archive.org/details/mechanismsofjobs0000fren/page/n5/mode/2up

Gaibor, I. y Altamirano, L. (2018). Estrés y desempeño laboral en los servidores públicos de la función judicial [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad Técnica de Ambato. https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28155

Gamonal, L. (2021). Estrés y desempeño laboral en los cirujanos dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/57648

García, G., Duarte, M. y Pineda, E. (2022). Efectos del estrés por causas laborales en los docentes [Trabajo de grado]. Corporación Universitaria Minuto de Dios. https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/b886567a-c7d2-49e7-a195-24e99e62d181/content

Gobierno Regional de Ucayali (GOREU) y Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN). (2023). [Informe]. Plan de desarrollo regional concertado del departamento de Ucayali 2023-2033. https://mesadeconcertacion.org.pe/storage/documentos/2023-05-23/pdrc-ucayali-2023-2033.pdf

Gonzales, Y., Orellana, R. y Inga, R. (2017). Nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo, 2017 [Tesis de licenciatura]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional del Callao. https://hdl.handle.net/20.500.12952/4178

Gonzales, S. (2022). Estrés y desempeño laboral en tiempos de pandemia (COVID-19) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2022 [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali. http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6479

Guadamud, K. y Terán, J. (2021). Estrés y desempeño laboral en trabajadores del departamento jurídico de la Corporación Nacional de Electricidad, durante la pandemia COVID-19. [Artículo de revista]. Dialnet. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383843

Hebb, D. (1955). Drives and the C.N.S. (Conceptual Nervous System). Psychological Review, 62(4), 243–254. https://doi.org/10.1037/h0041823

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6.ª ed.). [Libro]. McGraw-Hill. https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf

Izquierdo, M. (2020). Estrategias de afrontamiento: una revisión teórica. Repositorio Institucional de la Universidad Señor de Sipán. https://hdl.handle.net/20.500.12802/6889

Jara, C., Navarrete, C. y Zapata, M. (2023). Estrés laboral y desempeño docente en los institutos de educación superior. [Artículo de revista]. Revista Científica Ciencia y Tecnología, 23(38), 86–97. https://doi.org/10.47189/rcct.v23i38.604

Klehe, U. y Anderson, N. (2007). El rol del desempeño típico y máximo en selección de personal. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 23(1),11-38. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317574002

López, C. y Malo, L. (2023). El estrés y su efecto en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Sinincay [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad del Azuay. http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/12818

Machuca, J. (2018). Estrés y desempeño laboral en los trabajadores de la GREA, Arequipa [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/29935

Macías, M., Madariaga, C., Valle, M. y Zambrano, J. (2013). Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. Psicología desde el Caribe, 30(1), 123-145. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21328600007

Martínez, H., Rodríguez, L. y Cobeña, K. (2019). Estrés laboral en los docentes del circuito 03 distrito 13D11 de la zona 04 de educación y estresores psicosociales prevalentes. [Artículo de revista] Revista Cognosis, 4(1), 83–98. https://doi.org/10.33936/cognosis.v4i1.1822

Matabanchoy, J., Paz, D., Matabanchoy, S. y Jaramillo, M. (2020). Estrés laboral en docentes de un Centro Educativo Rural en Pasto. [Artículo de revista]. Revista Iberoamericana de Psicología, 13(3), 19–28. https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.13302

Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). (2022). Estrés laboral. [Documento institucional]. https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3470679-estres-laboral

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. [Nota informativa] https://www.ilo.org/es/resource/news/la-oms-y-la-oit-piden-nuevas-medidas-para-abordar-los-problemas-de-salud

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2024). La salud mental en el trabajo. [Hoja informativa] https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2024). Education at a glance 2024: OECD Indicators. [Informe] https://doi.org/10.1787/c00cad36-en

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2019). El trabajo de la OCDE sobre educación y competencias. [Informe] https://cna.gov.co/1779/articles-401134_documento.pdf

Rabanal, H., Yupari, I., Aguilar, P. y Carranza, N. (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Instituciones Educativas Públicas. [Artículo de revista] South Florida Journal of Development, 2(1). https://doi.org/10.46932/sfjdv2n1-044

Radinger, T. y Boeskens, L. (2022). Más tiempo en la escuela: Lecciones de estudios de caso e investigación sobre los días escolares ampliados. OECD Publishing. [Informe] 252, 167. https://doi.org/10.1787/8986626f-es

Ramírez, A., Romero, E. y Casas, J. (2022). Estrés laboral en docentes de una Institución Educativa en la ciudad de Lima. [Artículo de revista]. Sinergias Educativas. https://sinergiaseducativas.mx/index.php/revista/article/view/205

Rodríguez, N. y Salazar, M. (2019). Estrés y desempeño docente en el Colegio Emblemático Cruz de Chalpón, Motupe – Lambayeque [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/77750

Rojas, K. (2019). La relación del estrés con el desempeño laboral del personal de Agro Rural. [Artículo de revista]. Gestión en el Tercer Milenio, 22(44). https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17318

Salamanca, S. y Garavito, Y. (2021). Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia. [Artículo de revista]. Análisis, 53(99). https://doi.org/10.15332/21459169.6806

Salgado, J. y Cabal, Á. (2011). Evaluación del desempeño en la administración pública del principado de Asturias: Análisis de las propiedades psicométricas. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 27(2),75-91. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231322142001

Santillán, L. (2018). Estrés y su relación con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de neonatología del "Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales" Lima – 2017 [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/14452

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU). (2022). III Informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú. [Informe]. https://hdl.handle.net/20.500.12799/7913

Valencia, R., Cabero, J., Garay, U. y Fernández, B. (2021). Problemática de estudio e investigación de la adicción a las redes sociales online en jóvenes y adolescentes. [Artículo de revista]. Revista Tecnología, Ciencia y Educación, 18, 99-125. https://hdl.handle.net/11441/104915

Vásquez, M., Rengifo, Y. y Vela, J. (2022). Estrés y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2021 [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali. http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5783

Zaragoza, W., Pineda, J., Salazar, L. & Silva, G. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. Commercium Plus, 5(1), 1–12. https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638

Zavala, S. (2021). Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de La Oroya [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional del Centro del Perú. http://hdl.handle.net/20.500.12894/6613

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Título: Estrés y desempeño laboral de los docentes en la institución educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023				
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	**OBJETIVOS**	**HIPÓTESIS**	**VARIABLES Y DIMENSIONES**	**METODOLOGÍA**
¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023?	Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.	Existe relación entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.	**V1: ESTRÉS** D1: Estrés laboral. D2: Estrés emocional. D3: Estrés fisiológico. D4: Estrés relacional. D5: Estrés ambiental. **V2: DESEMPEÑO LABORAL** D1: Competencia pedagógica. D2: Gestión del aula. D3: Desarrollo profesional. D4: Relaciones interpersonales. D5: Contribución al desarrollo institucional.	**TIPO** Básica. **NIVEL** Correlacional. **DISEÑO** No experimental de corte transversal. **POBLACIÓN** estuvo compuesta por 70 docentes de diferentes grados y secciones de la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone". **MUESTRA** 59 docentes. **TÉCNICA** Encuesta. **INSTRUMENTO** Cuestionario de preguntas. **SOFTWARE DE PROCESAMIENTO DE DATOS** Excel. SPSS.
a) ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023? b) ¿Cuál es la relación entre el estrés emocional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023? c) ¿Cuál es la relación entre el estrés fisiológico y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023? d) ¿Cuál es la relación entre el estrés relacional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023? e) ¿Cuál es la relación entre el estrés ambiental y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023?	a) Identificar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023. b) Identificar la relación entre el estrés emocional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023. c) Identificar la relación entre el estrés fisiológico y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023. d) Identificar la relación entre el estrés relacional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023. e) Identificar la relación entre el estrés ambiental y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.	a) Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023. b) Existe relación entre el estrés emocional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023. c) Existe relación entre el estrés fisiológico y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023. d) Existe relación entre el estrés relacional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023. e) Existe relación entre el estrés ambiental y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023.		

Anexo 2

Cuestionario de preguntas

Instrucciones detalladas: Este cuestionario tiene como objetivo determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone", 2023. Te agradecemos por tu colaboración al responder las siguientes preguntas, que están organizadas en categorías específicas para obtener tu punto de vista.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS DE LA VARIABLE ESTRÉS

DIMENSIÓN: ESTRÉS LABORAL						
P01	Me siento abrumado/a por la cantidad de horas extra y responsabilidades adicionales que se me asignan en mi trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P02	Siento una presión constante para cumplir con los objetivos educativos y administrativos establecidos.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P03	Frecuentemente experimento conflictos con la administración o mis colegas que aumentan mi nivel de estrés en el trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P04	La falta de recursos y soporte en el aula dificulta significativamente mi capacidad para enseñar eficazmente.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: ESTRÉS EMOCIONAL						
P05	Frecuentemente me siento emocionalmente agotado/a debido a mi trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P06	Siento que he perdido la empatía o la conexión personal con los estudiantes o colegas en mi entorno laboral.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P07	Regularmente dudo de mi capacidad y competencia como profesional en mi campo de trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: ESTRÉS FISIOLÓGICO						

P08	Con frecuencia tengo dificultades para dormir debido a preocupaciones o estrés relacionados con mi trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P09	Me siento constantemente cansado/a y sin energía, y creo que esto se debe en gran parte a mi situación laboral.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P10	Regularmente sufro de dolores de cabeza o dolores musculares que creo están vinculados con el estrés de mi trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P11	Experimento problemas digestivos que, en mi opinión, están relacionados con el estrés que enfrento en el trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: ESTRÉS RELACIONAL						
P12	Frecuentemente encuentro desafíos en manejar comportamientos disruptivos de los estudiantes, lo que me causa estrés significativo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P13	Las interacciones conflictivas con los padres de los estudiantes son una fuente constante de estrés para mí.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P14	El estrés de mi trabajo afecta negativamente mis relaciones personales fuera del entorno laboral.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: ESTRÉS AMBIENTAL						
P15	Las condiciones físicas de mi aula o escuela, como el ruido, la iluminación y el espacio, afectan negativamente mi capacidad para enseñar eficazmente.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P16	Considero que mi escuela o lugar de trabajo es un entorno seguro y protegido.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P17	Me adapto fácilmente a los cambios en las políticas educativas y los currículos sin experimentar un aumento en mi nivel de estrés.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIÓN: COMPETENCIA PEDAGÓGICA						
P18	Mis explicaciones en clase son claras y bien estructuradas, facilitando la comprensión de los estudiantes.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P19	Incorporo métodos de enseñanza innovadores y efectivos en mi práctica docente para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P20	Soy capaz de adaptar mi material y métodos de enseñanza para satisfacer las necesidades de aprendizaje de estudiantes con diferentes niveles y estilos de aprendizaje.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

P21	Realizo evaluaciones continuas y constructivas que ayudan a mis estudiantes a entender su progreso y áreas de mejora.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL AULA						
P22	Me esfuerzo por asegurar que mi aula sea un espacio donde los estudiantes se sientan respetados y libres de riesgos.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P23	Manejo la disciplina en el aula de manera efectiva, asegurando un entorno de aprendizaje ordenado y respetuoso.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P24	Fomento la participación activa y significativa de todos los estudiantes en las actividades de clase.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P25	Mis clases están bien organizadas y planificadas, lo que contribuye a un aprendizaje efectivo y estructurado.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL						
P26	Participó activamente en formaciones y actualizaciones pedagógicas para mejorar mis habilidades y conocimientos como docente.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P27	Constantemente busco e implemento innovaciones y mejoras en mis métodos de enseñanza.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P28	Colaboro regularmente con otros docentes y profesionales de la educación para enriquecer mi práctica docente.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P29	Realizo una reflexión y autoevaluación constantes de mi práctica docente para identificar áreas de mejora.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES						
P30	Me comunico de manera clara y efectiva con los estudiantes, padres y colegas en mi entorno laboral.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P31	Tengo la capacidad de motivar y guiar a los estudiantes, fomentando su interés y participación en el proceso de aprendizaje.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P32	Soy capaz de resolver conflictos de manera constructiva, ya sea entre estudiantes o en interacciones con padres y colegas.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P33	Colaboro eficazmente y trabajo bien en equipo con otros profesionales en mi entorno escolar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO INSTITUCIONAL						
P34	Participó activamente en proyectos y actividades escolares que contribuyen al desarrollo de la institución.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

P35	"Contribuyo con ideas y sugerencias valiosas para la planificación y mejora de los programas educativos en mi institución.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P36	Estoy plenamente comprometido/a con los valores y objetivos de mi institución educativa y trabajo activamente para promoverlos.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P37	Tomo la iniciativa para implementar y proponer cambios que mejoren la calidad educativa en mi institución.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Anexo 3

Consentimiento informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proporcionar a los participantes de esta investigación una explicación detallada y clara sobre su naturaleza y el papel que desempeñarán en ella. Esta investigación está siendo llevada a cabo por Jolyday Monteza López y Odalis Jazmín López Gómez, estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Nacional de Ucayali. El objetivo principal de este estudio es explorar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 “Marko E. Jara Schenone” durante el año 2023.

Si decide participar, se le solicitará que responda a una serie de preguntas en una encuesta, lo cual le tomará unos minutos. La información que proporcione será usada exclusivamente para los fines de este estudio y se mantendrá en estricta confidencialidad. Sus respuestas se codificarán con un número de identificación para garantizar su anonimato. Una vez que las encuestas sean analizadas, serán destruidas.

Su participación en este estudio es completamente voluntaria. Puede hacer preguntas en cualquier momento o retirarse del estudio sin ninguna consecuencia. Si alguna pregunta le resulta incómoda, puede optar por no responderla o comunicarlo al investigador.

Agradecemos de antemano su colaboración en este proyecto.

Firma del participante:

Fecha: _____/_____/_____

Anexo 4

Validez de los instrumentos

Universidad Nacional de Ucayali

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO – APROBACIÓN POR EXPERTOS

INFORME DE OPINION DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

a) Apellidos y nombres del informante: Leyton Marin Wilson E

b) Cargo e institución donde labora: Docente I.E. ALFREDO TEJADA

c) Tipo de experto: Metodólogo Especialista X Estadístico

d) Autores del instrumento: Jolyday Monteza López y Odalis Jazmín López Gómez

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE ESTRÉS

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulada con un lenguaje claro.					90%
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuesta.					90%
ACTUALIDAD	Está de acuerdo con los avances, la teoría sobre la relación entre los factores epidemiológicos y la presencia de psicosis.					90%
ORGANIZACIONAL	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					90%
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					90%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para determinar los factores epidemiológicos.					90%
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					90%
COHERENCIA	Entre los índices de indicadores.					90%
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					90%

Opinión de la aplicabilidad:

El instrumento es aplicable

Promedio de valoración:

90 %

Firma:

Universidad Nacional de Ucayali

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO – APROBACIÓN POR EXPERTOS

INFORME DE OPINION DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

a) Apellidos y nombres del informante: LUDEÑA MARÍN WILSON R.

b) Cargo e institución donde labora: Docente I.E. ALFREDO PEÑUELA

c) Tipo de experto: Metodólogo Especialista x Estadístico

d) Autor del instrumento: Jolyday Monteza López y Odalis Jazmín López Gómez

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulada con un lenguaje claro.					90%
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuesta.					90%
ACTUALIDAD	Está de acuerdo con los avances, la teoría sobre la relación entre los factores epidemiológicos y la presencia de psicosis.					90%
ORGANIZACIONAL	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					90%
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					90%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para determinar los factores epidemiológicos.					90%
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					90%
COHERENCIA	Entre los índices de indicadores.					90%
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					90%

Opinión de la aplicabilidad:

El instrumento es aplicable

Promedio de valoración:

90 %

Firma:

Universidad Nacional de Ucayali

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO – APROBACIÓN POR EXPERTOS

INFORME DE OPINION DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

a) Apellidos y nombres del informante: SALDIVAR DEL AGUILA SILVIA H

b) Cargo e institución donde labora: Jefa del área de Psicología de C.S San Fernando

c) Tipo de experto: Metodólogo Especialista X Estadístico

d) Autores del instrumento: Jolyday Monteza López y Odalis Jazmín López Gómez

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE ESTRÉS

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulada con un lenguaje claro.					90 %
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuesta.					90%
ACTUALIDAD	Está de acuerdo con los avances, la teoría sobre la relación entre los factores epidemiológicos y la presencia de psicosis.					90%
ORGANIZACIONAL	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					90%
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					90%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para determinar los factores epidemiológicos.					90%
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					90%
COHERENCIA	Entre los índices de indicadores.					90%
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					90%

Opinión de la aplicabilidad:

El instrumento es aplicable

Promedio de valoración:

90 %

Firma:

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD UCAYALI
RED DE SALUD PUCALLPA - CORONEL PORTILLO
Mg. SILVIA M. SALDIVAR DEL AGUILA
C. Psi. P. 14014
JEFE DEL CENTRO DE SALUD SAN FERNANDO

Universidad Nacional de Ucayali

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO – APROBACIÓN POR EXPERTOS

INFORME DE OPINION DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

a) Apellidos y nombres del informante: Rodriguez Pauca Ofezu Claudia

b) Cargo e institución donde labora: Psicologa Area Adulto

c) Tipo de experto: Metodólogo Especialista X Estadístico

d) Autores del instrumento: Jolyday Monteza López y Odalis Jazmín López Gómez

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE ESTRÉS

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulada con un lenguaje claro.					90 %
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuesta					90 %
ACTUALIDAD	Está de acuerdo con los avances, la teoría sobre la relación entre los factores epidemiológicos y la presencia de psicosis					90 %
ORGANIZACIONAL	Existe una organización lógica y coherente de los ítems					90 %
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad					90 %
INTENCIONALIDAD	Adecuado para determinar los factores epidemiológicos					90 %
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos					90 %
COHERENCIA	Entre los índices de indicadores					90 %
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación					90 %

Opinión de la aplicabilidad:

El instrumento es aplicable

Promedio de valoración:

90%

Firma:

Claudia Rodriguez Pauca Mgr.
PSICOLOGA
C.Ps.P N° [illegible]

Universidad Nacional de Ucayali

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO – APROBACIÓN POR EXPERTOS

INFORME DE OPINION DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

a) Apellidos y nombres del informante: Rodriguez Paiva Meza Claudia

b) Cargo e institución donde labora: Psicóloga del Area de Adulto

c) Tipo de experto: Metodólogo Especialista X Estadístico

d) Autor del instrumento: Jolyday Monteza López y Odalis Jazmín López Gómez

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulada con un lenguaje claro					90%
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuesta					90%
ACTUALIDAD	Está de acuerdo con los avances, la teoría sobre la relación entre los factores epidemiológicos y la presencia de psicosis.					90%
ORGANIZACIONAL	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					90%
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					90%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para determinar los factores epidemiológicos.					90%
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					90%
COHERENCIA	Entre los índices de indicadores.					90%
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					90%

Opinión de la aplicabilidad:

El instrumento es aplicable

Promedio de valoración:

90%

Firma:

Lic. Claudia Rodriguez Paiva Meza
PSICÓLOGA
C.Ps.P N° 3539

Anexo 5

Base de datos

MUESTRA	ESTRÉS																DESEMPEÑO LABORAL																			
	Estrés laboral				Estrés emocional			Estrés fisiológico				Estrés relacional			Estrés ambiental			Competencia pedagógica				Gestión del aula				Desarrollo profesional				Relaciones interpersonales				Contribución al desarrollo institucional			
	P01	P02	P03	P4	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
M 01	3	4	2	4	2	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	4	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	4	3	4	2	3	2	3
M 02	5	3	4	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	5	4	5	4	3	3	3	5	5	3	5
M 03	3	1	2	3	2	3	2	2	1	3	3	1	1	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3
M04	2	1	3	2	2	2	2	1	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
M05	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2
M 06	3	4	3	4	4	3	2	2	2	4	2	3	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	2
M 07	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	3	1	1	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	2
M 08	5	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	5	3	4	5	4	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
M 09	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	4	4	3	5	3
M 10	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
M 11	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3
M 12	4	3	3	4	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	5	3	4	3	5	4	3	5	5
M 13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5
M 14	2	2	2	4	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	4	4	2	2	3	4	2	4	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2
M 15	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	5	5	3	5	4	3	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	3	4
M 16	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	1	2
M 17	2	2	2	2	3	4	5	2	2	2	4	3	2	4	2	5	5	5	2	4	2	2	5	2	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3
M 18	3	5	4	3	3	3	5	2	4	2	3	4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	5	2	2	5	5	4	2	5	5	2	3	4	3	3	5
M 19	2	5	4	5	5	3	5	4	3	4	2	2	2	3	4	5	5	2	3	4	3	4	2	5	5	4	2	5	3	5	3	4	2	2	2	5	2
M 20	4	4	4	4	4	5	2	4	4	5	3	5	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	5	4	2	4	3	4	3	5	5	4
M 21	4	2	4	2	2	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3
M 22	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	3	5	5	3	4	4	5	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3
M 23	3	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	1	1	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3	2
M 24	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	1	3	2	1	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2
M 25	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3
M 26	4	4	4	3	5	3	5	4	3	4	3	5	3	5	4	3	4	5	5	5	4	5	3	4	3	3	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	3
M 27	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5
M 28	4	2	3	2	4	4	3	3	4	2	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	2	4	4	3	2	4	2	3	3	2
M 29	3	4	3	3	5	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	5	5	4	3	3	5	4	3	3	4	5	4	5
M 30	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
M 31	3	2	3	4	5	4	3	2	3	2	5	4	4	3	2	3	5	2	2	4	4	5	4	4	2	2	5	5	5	2	4	5	5	5	3	4	4
M 32	3	5	4	5	2	3	3	4	2	3	2	4	5	5	2	2	4	3	5	4	4	3	3	2	5	5	3	3	2	4	5	2	2	2	3	5	5
M 33	5	5	2	2	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	5	5	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2
M 34	4	3	3	2	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3
M 35	5	3	4	4	3	4	5	5	4	5	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	5	3	5	3	4	3	5	3	5	3	3	5	4	3	3	5	5
M 36	1	3	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	1	3	2	3	2	2	1	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2
M 37	1	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	3	2	3	3	3	2	2	3	1	1	1	2	3	2	2	2	3
M 38	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3
M 39	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2
M 40	3	4	3	5	4	2	5	4	3	3	5	2	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	2	5	3	5	2	2	3	4	4	3	3	4	4	2	3
M 41	5	3	2	3	3	5	3	5	5	3	5	4	2	3	2	5	3	3	4	4	3	4	3	5	4	5	5	3	2	3	3	2	2	4	4	4	2
M 42	3	2	4	2	3	3	2	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	5	5	5	3	4	4	2	2	5	5	5	5	2	5	3	2	4	3	5	4

M 43	3	2	4	5	2	5	3	3	5	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	5	3	4	4	4	2	2	4	2	4	5	4	3	5	2
M 44	2	2	2	4	3	4	2	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	4	2	4	2	2	3	2	3	4	3	3	3
M 45	5	3	4	3	5	3	3	4	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4
M 46	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	3	2	1	1	1	3	1
M 47	3	2	2	2	3	2	2	3	1	1	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	1	2	2	3	2
M 48	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
M 49	4	5	5	3	4	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	3	5	3
M 50	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
M 51	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	2	3	2	5	5	5	2	3	2	4	2	2	3	5	4	5	2	4	5	3	3	3	3	5	3
M 52	3	3	4	2	2	4	5	2	2	5	5	3	4	2	5	2	2	4	3	5	3	3	2	4	3	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3
M 53	4	4	2	3	4	5	4	4	2	4	4	5	5	2	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	5	4	3	4	3	2	2	2	2	5	3	3	4
M 54	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	2	4	2	4	2	2	2	3	4	2	2	3	4	4	3	2	4	3
M 55	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	5	5	5	4	4	3	3	3	5	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4
M 56	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	1	1	2	3	3	3	2	2	1	1
M 57	1	1	2	1	3	1	2	2	1	3	3	1	2	3	3	3	2	3	1	1	2	3	2	3	2	1	3	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2
M 58	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
M 59	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2

Anexo 6

Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach de la variable estrés

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.929	17

P	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	51.41	144.487	0.677	0.924
P02	51.58	142.352	0.690	0.923
P03	51.53	146.564	0.675	0.924
P04	51.49	147.047	0.578	0.926
P05	51.51	147.634	0.611	0.925
P06	51.44	148.837	0.581	0.926
P07	51.47	146.323	0.615	0.925
P08	51.49	143.565	0.686	0.923
P09	51.53	146.392	0.591	0.926
P10	51.53	145.426	0.629	0.925
P11	51.47	149.702	0.527	0.927
P12	51.37	140.583	0.731	0.922
P13	51.42	145.662	0.603	0.926
P14	51.44	145.044	0.650	0.924
P15	51.51	146.047	0.602	0.926
P16	51.27	143.201	0.655	0.924
P17	51.39	144.690	0.678	0.924

Alfa de Cronbach de la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.943	20

P	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	59.88	201.175	0.642	0.940
P02	59.93	200.168	0.657	0.940
P03	59.66	199.814	0.684	0.939
P04	59.88	201.555	0.708	0.939
P05	59.93	203.306	0.672	0.940
P06	59.97	202.551	0.626	0.940
P07	60.00	204.000	0.567	0.941
P08	59.83	204.764	0.560	0.941
P09	59.73	200.546	0.667	0.940
P10	59.86	200.154	0.693	0.939
P11	59.81	204.154	0.559	0.941
P12	60.03	200.723	0.667	0.940
P13	59.92	201.906	0.625	0.940
P14	59.68	202.119	0.673	0.940
P15	59.97	202.482	0.629	0.940
P16	59.90	205.334	0.575	0.941
P17	59.81	197.051	0.788	0.938
P18	59.92	201.906	0.692	0.939
P19	59.66	200.711	0.644	0.940
P20	59.95	200.049	0.719	0.939

Anexo 7

Evidencias fotográficas de la aplicación de los instrumentos





















Anexo 8

Autorización del estudio

Pucallpa, 04 de diciembre del 2023

Señora: YULIE KATHERINE CHACON LAURELL

Directora de la Institución Educativa

SOLICITO: PERMISO PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

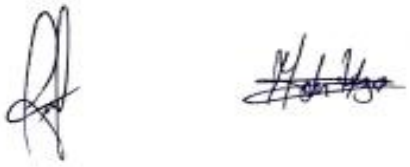
Presente

YO JOLYDAY MONTEZA LOPEZ, identificada con DNI N°81208031, domiciliada Jr. Rio Sheshea Mz 17 Lt 4 AAHH, Fraternidad, distrito de Manantay, provincia de Coronel Portillo, departamento de Ucayali. Y ODALIS JAZMÍN LÓPEZ GÓMEZ, identificada con DNI N°70834713, domicilio Jr. Sucre Mz O Lt 2 AAHH Manantay, distrito de Manantay, provincia de Coronel Portillo, departamento de Ucayali, ambas Internas de la carrera de Psicología; con el debido respeto nos presentamos y exponemos lo siguiente:

Estamos culminando nuestros estudios de pregrado en la Universidad Nacional de Ucayali, solicitamos a Ud. Permiso para realizar el trabajo de investigación sobre: "Estrés y desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 64912 "Marko E. Jara Schenone, 2023"

Sin otro particular y agradeciéndole por la atención prestada, me despido de usted deseándole éxitos en su vida personal, profesional y laboral.

ATENTAMENTE.



I.E. MARKO E. JARA SCHENONE
RECIBIDO
DIA 04/12/23 HORA 9:50
FIRMA: