



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estrés laboral y desempeño docente de la RED educativa
Virgen del Carmen Carhuapata - Lircay 2015

TESIS PARA OBTENER EL GRADO PROFESIONAL DE:

Maestra en administración de la educación

AUTORA:

Br. Ramirez Cuadros, Ana María.

ASESOR:

Dr. Gonzales Castro, Abel.

SECCION:

Educacion e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2017

Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro
Presidente

Dr. Camargo Conde, Juan De Dios
Secretario

Dr. Gonzales Castro, Abel
Vocal

Dedicatoria

A Dios y a la Virgen María, por su amor y compañía, A mis padres esposo e hijos, por ser las personas que alegran mis días con su amor.

Ana

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darnos la vida y las ganas de seguir adelante con mi meta trazada, a mi madre por su apoyo incondicional que me permitió poder concluir los estudios de la maestría.

A la Red Educativa Virgen del Carmen de Carhuapata Lircay, y aquellas personas que de una y otra manera contribuyeron al desarrollo del presente estudio.

A la Universidad Cesar Vallejo y a la facultad de educación por habernos dado la oportunidad de poder estudiar, a todos los docentes y de manera muy especial al Dr. Abel González Castro asesor de mi tesis, por haber compartido sus conocimientos, experiencias y su apoyo en el desarrollo de la presente tesis.

Finalmente agradezco al Dr. Cesar Acuña Peralta, fundador de la Universidad Cesar Vallejo, por su apoyo a los docentes para que puedan seguir adelante y mejorar la educación en el Perú.

Presentación

SEÑOR PRESIDENTE Y SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO CALIFICADOR:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de post grado de la “Universidad Cesar Vallejo”, para obtener el grado de Magister en Administración de la Educación, presento el trabajo de investigación descriptivo correlacional denominado: “Estrés Laboral y Desempeño Docente de la Red Educativa Virgen Del Carmen, Carhuapata – Lircay 2015”

El presente trabajo describe la relación que existe entre el Estrés Laboral y el Desempeño Docente de la Red Educativa “Virgen del Carmen”, Carhuapata Lircay, por recibirme y apoyarme durante el tiempo que duró la investigación.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluado y merezca su aprobación.

El presente informe de investigación está dividido en siete capítulos: En el primer capítulo se presenta la introducción con aspectos relacionados al problema de investigación contiene los antecedentes y la fundamentación científica dando a conocer algunos antecedentes del problema investigado, abordando autores que respaldan a las variables mencionadas, que se consideran válidos para sustentar la investigación y se justifica porque este trabajo de investigación contribuirá a mejorar el estrés laboral y por ende mejorará el desempeño docente de la red educativa Virgen del Carmen de Carhuapata - Lircay, y finalmente se plantean los objetivos general y específicos.

En el segundo capítulo se aborda el marco metodológico, se muestran las variables de estudio; con la definición conceptual y operacional, la operacionalización de variables, metodología, tipo de estudio, diseño, población y muestra, Técnicas e instrumentos de recolección de datos y método de análisis de datos.

En el tercer capítulo, se presenta la descripción de los resultados obtenidos, confrontando el marco teórico con los resultados obtenidos lo cual posibilita la

discusión de los resultados en forma coherente.

En el cuarto capítulo se señala la discusión de acuerdo a los resultados obtenidos.

En el quinto capítulo se detalla las conclusiones a la que se llega en la presente tesis, de acuerdo a los objetivos planteados.

En el sexto capítulo se propone las sugerencias dirigidos a los docentes a fin de mejorar el desempeño de los mismos.

En el séptimo capítulo se detalla las referencias bibliográficas consultadas durante el proceso de elaboración de la investigación; en los anexos se adjunta los instrumentos utilizados.

La Autora.

Índice

CARÁTULA.....	i
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad.....	vi
Presentación	vii
Índice	ix
Índice de tablas.....	xii
Índice de gráficos.....	xiii
Índice de figuras.....	xiv
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
CAPITULO I	17
INTRODUCCIÓN.....	17
1.1. Realidad problemática.....	18
1.2. Trabajos previos	20
1.3. Teorías relacionado al tema	24
1.4. Formulación del problema	39
Problema general:.....	39
Problemas Específico:.....	39
1.5. Justificación del problema.....	39
1.6. Hipótesis:.....	40
Hipótesis General.....	40
Hipótesis Específicas	40

1.7. Objetivos	41
Objetivo general:	41
Objetivos específicos:	41
CAPÍTULO II	42
MÉTODO	42
2.1. Diseño de investigación	42
2.2. Variables, operacionalización.....	43
2.3. Población y muestra	47
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	47
2.5. Métodos de análisis de datos.....	49
2.6. Aspectos éticos	50
CAPÍTULO III	51
RESULTADOS	51
3.1. Descripción e interpretación de los datos (Estadística descriptiva)	51
3.2. Descripción e interpretación de datos (Estadística Inferencial).	54
CAPÍTULO IV	65
DISCUSIÓN	65
CAPÍTULO V	71
CONCLUSIONES.....	71
CAPÍTULO VI.....	73
RECOMENDACIONES.....	73
CAPÍTULO III	74
REFERENCIAS.....	74
ANEXO	77
ANEXO 1 Cuestionario de estrés laboral y desempeño docente	78

ANEXO 2 Matriz de consistencia	73
ANEXO 3 Constancia	75
ANEXO 4 Fotografías	75

Índice de tablas

Tabla 1 Estrés laboral de los docentes	52
Tabla 2 Desempeño docente	53
Tabla 3 Correlación entre el estrés laboral y el desempeño docente	54
Tabla 4 Correlación entre estrés laboral y responsabilidad	57
Tabla 5 Correlaciones entre estrés laboral y dominio científico	59
Tabla 6 Correlación entre estrés laboral y formación en valores	61
Tabla 7 Correlación entre estrés laboral y relaciones interpersonales.....	63

Índice de gráficos

Gráfico 1 Estrés laboral de los docentes	52
Gráfico 2 Desempeño docente.....	53
Gráfico 3 Resultado de la relación de estrés laboral y desempeño docente.....	54
Gráfico 4 Campana de Gauss o curva de normalidad	56
Gráfico 5 Resultado de la relación estrés laboral y dimensión responsabilidad....	57
Gráfico 6 Campana de Gauss o curva de normalidad	58
Gráfico 7 Resultado de la relación estrés laboral y dimensión dominio científico .	59
Gráfico 8 Campana de Gauss o curva de normalidad	60
Gráfico 9 Resultado de la relación estrés laboral y dimensión formación en valores éticos	61
Gráfico 10 Campana de Gauss o curva de normalidad	62
Gráfico 11 Resultado de la relación estrés laboral y la dimensión relaciones interpersonales	63
Gráfico 12 Campana de Gauss o curva de normalidad	64

Índice de figuras

Figura 1 Efectos del estrés en el sistema inmune	35
--	----

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: “Estrés laboral y desempeño docente de la red educativa “Virgen del Carmen” Carhuapata – Lircay 2015, tubo como problema a investigar: ¿Cuál es la relación que existe entre el Estrés laboral y el desempeño docente de la red educativa “Virgen del Carmen” de Carhuapata, Lircay - 2015?, el objetivo establecer la relación que existe entre el Estrés laboral y el desempeño docente, la hipótesis planteada fue existe una relación directa y significativa entre el Estrés laboral y el desempeño docente de la red educativa Virgen del Carmen de Carhuapata - Lircay 2015. El tipo de investigación, básica, No experimental, diseño correlacional de corte transversal.

Se empleo el método científico como método general y como método específico el descriptivo, la muestra no probabilística constituido por 27 docentes. Los instrumentos utilizados fueron: Para medir el estrés laboral se usó el cuestionario de estrés académico del Dr. Arturo Barraza Macías (2014), experto en investigación educativa, tal instrumento evalúa cinco dimensiones: Situaciones inquietantes por el estrés, Reacciones Físicas relacionadas al estrés, Reacciones Psicológicas relacionadas al estrés, Reacciones comportamentales relacionadas al estrés y Afrontamiento al estrés. Para medir el Desempeño docente, es el inventario de estrés para maestros, que evalúa cuatro dimensiones: Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones laborales, Dominio científico y tecnológico, Formación en valores éticos y Relaciones interpersonales con la comunidad educativa, ambos instrumentos tienen escala ordinal, con 5 respuestas 1=Nunca, 2= Rara Vez, 3=Algunas Veces, 4= Casi Siempre y 5= Siempre.

Se usó la prueba estadística Tau_b de Kendall, para hallar la relación y para determinar la significancia se halló el P Valor y también se usó la T de Student para contrastar la hipótesis.

Los resultados de la investigación demuestran la existencia de una relación directa débil entre El Estrés laboral y el desempeño docente de la red educativa Virgen del Carmen de Carhuapata Lircay.

Palabras claves: Estrés Laboral, Desempeño Docente.

ABSTRACT

This research paper entitled "Work stress and teaching performance of the educational network" Virgen del Carmen "Carhuapata - Lircay 2015, tube and research problem: What is the relationship between job stress and teaching performance educational network "Virgen del Carmen" Carhuapata, Lircay - 2015 ?, the goal to establish the relationship between job stress and teacher performance, the hypothesis was a direct and significant relationship between job stress and teaching performance the Virgen del Carmen de Carhuapata educational network - Lircay 2015. The research, basic, not experimental, correlational cross-sectional design.

Deductive, non-probabilistic sample consisting of 37 teachers - the scientific method as a general method and as a specific inductive method was used. The instruments used were: To measure work stress academic stress questionnaire Dr. Arturo Barraza Macías (2014), an expert in educational research, this instrument assesses five dimensions was used: disturbing situations by stress Physical stress-related reactions, Psychological stress-related reactions, behavioral reactions related to stress and coping with stress. To measure teacher performance is the inventory of stress for teachers, which evaluates four dimensions: responsibility in fulfilling their job functions, scientific and technological domain, training in ethics and interpersonal relations with the educational community, both instruments have ordinal scale , 5 replies 1 = never, 2 = Rarely, 3 = sometimes, 4 = almost always and 5 = Always.

Tau_b the Kendall statistical test was used to find the relationship and to determine the significance the P value was found and the Student t test was used to test the hypothesis.

The research results show the existence of a weak direct relationship between job stress and teaching performance of the educational network Virgen Del Carmen Carhuapata Lircay.

Keywords: Job Stress, Teaching Performance.

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación que lleva por título Estrés laboral y desempeño docente de la RED educativa Virgen del Carmen Carhuapata – Lircay- 2015, explica en el primer capítulo la realidad problemática, donde el problema general y los específicos son: ¿Cuál es la relación que existe entre el Estrés laboral y el desempeño docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015?-¿Cuál es la relación que existe entre el Estrés Laboral y la Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones laborales del docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015?-¿Cuál es la relación que existe entre el Estrés laboral y el dominio Científico y tecnológico del docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata – Lircay 2015?-¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la formación de valores éticos del docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015?; se consideran en este mismo capítulo los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, luego la formulación del problema en el que se detallan, el problema general y los específicos, también se considera la justificación del estudio, la hipótesis general y las específicas finalmente el objetivo general y los objetivos específicos.

En el segundo capítulo se refiere al método donde se considera: el diseño de la investigación, las variables, la operacionalización de las variables, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos que se utilizaron en el análisis de datos.

El tercer capítulo señala los resultados que se obtuvieron mediante el instrumento aplicado en el pre test y post test.

El cuarto capítulo se muestra la discusión de resultados, el quinto capítulo muestra las conclusiones a las que se arribó luego de la investigación, el capítulo sexto las recomendaciones el capítulo séptimo es referente a la bibliografía revisada y finalmente se consideran los anexos.

1.1. Realidad problemática.

En el interior del país, a nivel nacional y a nivel problema del fenómeno del estrés ha sido objeto de estudios que abordan el estrés en sus diferentes manifestaciones sean biológicas, psicológicas y sociales como entidades en permanente interacción. En los últimos años el estudio por los factores que originan el estrés ha ido en aumento, por el efecto que produce en la salud.

El estrés es inevitable en la vida del hombre y todos lo tenemos, pero no todos tenemos la capacidad de respuesta así lo define NORFOLK (2000), “describe el estrés como un ingrediente inevitable de la vida, similar al hambre o a la sed” Esta declaración significa que tenemos todo el estrés, el problema surge cuando la tensión en el cuerpo produce a un estímulo y las personas acumulan esa tensión, cada uno puede mejorar el nivel de ansiedad, y si no fuera así puede tener consecuencias perjudiciales en el rendimiento académico

Por otro lado existen etapas del estrés que se presenta de manera secuencial, así lo refiere LEVINE (1975), citado por Esteve (1.994), “señalan tres etapas en el proceso de manifestación del estrés: Fase de alarma, Fase de resistencia y Fase de agotamiento y explican mecanismos de afrontamiento de estrés (eustres) y de respuestas producidas por el individuo”

Por otro lado es altamente conocido que la docencia es una de las profesiones más estresantes así lo reportan los estudios reportados por Travers & Coopers (1997), et.al., que el estrés tiene un enfoque relacionado con las implicaciones psicosociales, por ello los docentes de la Red Educativa Virgen del Carmen Lircay no son ajenos al estrés que les conlleva la actividad a la que se enfrentan: alumnos apáticos, con poco deseo de participación, hostiles, etc. Esta situación que viven los docentes, está relacionada con las actividades dentro de la clase que ellos mismos controlan, si no llegan a enfrentar esos retos (Eutres) es probable que les afecte el funcionamiento físico y psicológico (ansiedad, depresión, fatiga, preocupaciones extremas, trastornos del sueño, conducta alimentaria, trastornos afectivos), surgen otras en el ambiente laboral que pueden afectar las relaciones interpersonales, afectando la productividad o su desempeño académico.

Las condiciones de trabajo y salud es recíproca: Las condiciones de trabajo afectan la salud y la salud afecta el desempeño del docente, mantener este equilibrio tiene el propósito de mejorar el desarrollo profesional de los educadores y consecuentemente, el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Los docentes en nuestro país están sujetos a estos efectos y por ende los docentes de la red Educativa "Virgen del Carmen", Carhuapata - Lircay, pasan por lo mismo y quizás peor; toda vez que la ubicación geográfica y acceso a la comunicación no es fluida, los docentes tienen que trasladarse de la capital donde viven, a los colegios donde laboran dejando sus responsabilidades familiares y otras, tienen que condicionarse con pocos recursos disponibles, todo ello les genera estrés, y trae como consecuencia manifestaciones físicas y psicológicas como: Trastornos del sueño, trastornos alimentarios, trastornos afectivos, ansiedad y trastornos de personalidad, etc. Por lo expuesto anteriormente, una de las preocupaciones más relevantes en la institución es Desempeño académico del docente y el rendimiento académico disminuido de los estudiantes.

1.2. Trabajos previos

Investigaciones en el ámbito internacional que sirven de antecedentes a esta investigación son:

ORAMA VIERA, A. (2011), presenta la tesis doctoral "*Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes Venezolanos*", el objetivo: Determinar la prevalencia del estrés laboral percibido por los docentes y presencia de síntomas de estrés, se realizó un estudio transversal, nivel correlacional se usó el inventario de estrés para maestros categorías de carácter laboral provocadoras de estrés, Conclusión: En la investigación la edad y el estrés laboral percibido por el docente forman los mejores predictores del agotamiento emocional. Las condiciones de exceso laboral provocan mayor estrés y estos son: excesivas horas de trabajo, factores disruptores relacionados con los alumnos, un salario inadecuado y un déficit o falta de disponibilidad de recursos materiales y escasos de equipos en si es la falta de facilidades para el trabajo.

CARDONA, M. (2010), presenta la tesis doctoral "*Estrés laboral en docentes de la facultad de ingeniería de la Universidad Libre de Pereira Colombia*", el objetivo: Determinar las categorías de carácter laboral provocadoras de estrés, Metodología: Aplicó el instrumento de estrés laboral de la organización mundial de la salud, se valoraron las respuestas a través de Likert y se obtuvo los promedios. Resultado: La categoría que obtuvo mayor promedio de calificación fue la tecnología con un valor de 4.0., seguida por las categorías de Clima organizacional 3.6. Y territorio organizacional 3.5 Conclusión: En este antecedente plantea una propuesta de intervención frente al estrés laboral, tomando como prioridad las acciones a partir de los resultados obtenidos.

OCHOA, M. (2010), presenta la tesis doctoral "*El desempeño docente y la gestión pedagógica en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Los Andes de Mérida Venezuela*", el objetivo: Para determinar la relación entre el desempeño de los maestros y Gestión de la Educación en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Los Andes en Mérida Venezuela. Y la

hipótesis: Existe una relación positiva entre el desempeño de los maestros y Gestión de la Educación en la Facultad Técnica de la Universidad de Los Andes en Mérida Venezuela. La investigación es de carácter cuantitativa, tipo Aplicada, nivel correlacional, método descriptivo y diseño descriptivo - correlacional. La muestra probabilística con un nivel de significación del 5%. Se utilizó los estadísticos de la estadística descriptiva (media, desviación estándar) y inferencial y para contrastar la hipótesis mediante la prueba de Pearson "r" y la "t" de student, lo que nos permite concluir que existe una fuerte correlación ($r = 0,851$), que concluye que existe una relación directa y positiva muy fuerte entre el desempeño de los maestros y la gestión de la educación en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de los Andes en Mérida Venezuela.

A partir de esta tesis se puede observar que el desempeño de los docentes y la gestión docente en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Los Andes en Mérida, Venezuela, se relaciona de manera directa y significativamente y es el punto de partida de este estudio.

CORRALES, I. (2010), realizó la investigación: "*Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en la Universidad Los Andes*". La presente investigación se sitúa en la modalidad de proyecto factible, siendo descriptiva y de campo. Lo constituyó la población fue de 311 docentes y la muestra de 86 docentes, obtenida a través de un muestreo estratificado. La encuesta que aplicó tenía una escala de valor de cinco categorías de respuestas. Por otro lado los resultados evidencian que no hubo diferencias significativas entre las carreras de Medicina y Enfermería en relación a la variable Desempeño Docente, aunque sí en la carrera de Nutrición, lo que se relaciona el estilo gerencial con las relaciones interpersonales.

RUEDA, M. (2009), del Instituto de Investigaciones de la Universidad Nacional Autónoma de México, "*La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias*", el autor llegó a las siguientes conclusiones: De reconocer la naturaleza plural de la enseñanza, que se expresa en la forma como los docentes integran su

personalidad con los distintos saberes procedentes de la formación profesional, las disciplinas, los contenidos curriculares y las experiencias, menciona así mismo que es innegable el contexto mundial en el que se discute y se está poniendo a prueba este enfoque por competencias. Siendo propicio para mejorar las prácticas evaluativas y, con ello, contribuir a un sistema educativo más pertinente, equitativo y significativo para todos, en especial para sus maestros y los estudiantes que se preparan para vivir en una sociedad que ofrece un futuro incierto.

CABALLERO, R. (2010), sustentó la investigación: *“Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior”*; en la Universidad Autónoma de Nuevo León. En dicho estudio el autor concluye afirmando que; Las óptimas condiciones físicas del centro de trabajo son un incentivo para estimular la productividad en los empleados, siendo este un factor motivante para un buen desempeño laboral. De igual manera concluye que; la ascendencia de puestos en el escalafón es un incentivo para estimular la productividad de los empleados, por lo cual el docente lo considera irrelevante como motivante para su buen desempeño laboral, y finalmente concluye que; el deseo de ser reconocido como persona importante o valiosa es un incentivo para elevar la productividad de los empleados.

Antecedentes de investigación en el ámbito nacional:

LUQUE, S. (2009), sustenta su tesis de maestría: *“El estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Ciudadela Pachacutec de Ventanilla”*; en la EPG de la UNE donde llegó a las siguientes conclusiones: primero con respecto a las interrogantes, se puede afirmar que existe una correlación positiva media moderada entre ambas variables. Esto nos indica que los estilos de liderazgo de los directores han influido positivamente, pero no moderada en el desempeño de los docentes y según los resultados, se ha establecido que el estilo de liderazgo que predomina en los directores de la ciudadela Pachacutec es el Laissez Faire y el autoritario.

En la tesis mencionada se aprecia que el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas en estudio, tienen una relación de manera directa y significativa, que sirve como punto de partida en el presente trabajo de investigación.

SANTIAGO, A. (2009), realizó la investigación: *“Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente”* Bellavista. La investigación fue descriptivo correlacional, realizado con la finalidad de determinar el índice de relación que existe entre la inteligencia emocional del director y el desempeño de los docentes de secundaria de adultos en las instituciones educativas públicas del distrito de Bellavista el año 2009. La muestra estuvo conformada por 100 sujetos, seleccionados de forma probabilística. Los resultados encontrados permiten demostrar la hipótesis estadística, determinándose una relación positiva considerable, con una r de Pearson de 0,82. Conclusiones: El 39% de los datos confirman la presencia de bajas manifestaciones de la inteligencia emocional del director, en los indicadores intrapersonal, interpersonal y capacidad emocional, se confirmó el bajo nivel de desempeño docente en casi la mitad del profesorado de secundaria de adultos y el 45% de los docentes encuestados presenta un nivel de desempeño regular.

Con esta tesis, podemos discriminar el trabajo y sobre todo el liderazgo del director para crear un clima institucional satisfactorio para los docentes y la comunidad educativa, en este caso como nuestra tesis menciona solo a los docentes, observamos el comportamiento de ellos además de cuál es la relación que tiene el director con respecto a su desempeño docente específicamente en el aula.

LEÓN, K. (2010), sustentó la tesis *“El estilo de liderazgo del director y el nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de La Perla, Callao,”* en el año 2006 en la EPG de la UNE donde llegó a las siguientes conclusiones: Existe relación directa y significativa entre estilo de liderazgo del director y el nivel de desempeño docente. Concluye que el estilo de liderazgo del director influye en un 70.09% en el

nivel de desempeño docente; así mismo encontró una relación significativa media entre estilo de liderazgo del director y el nivel de desempeño docente, en consecuencia, el estilo de liderazgo del director influye en 52.06% en el nivel de desempeño docente.

DÍAZ TINOCO, A. (2014), tesis para optar grado de doctora "Influencia del estrés en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la universidad nacional del callao-2013" Objetivo: Determinar la influencia del estrés en el desempeño docente de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional del Callao, HIPOTESIS: la Presencia del estrés influye significativamente en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud

Resultado: El 62% de docentes presentan un estrés de nivel medio y el 16 % presentan un nivel alto de agotamiento emocional, en la dimensión despersonalización el 54% de docentes presentan un nivel medio y un 16 % un nivel alto de despersonalización. En la dimensión realización Personal el 58% de docentes presenta un nivel medio y un 24% un nivel bajo de realización personal. Conclusión: En la variable el síndrome de Burnout, el 64% de los maestros Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao presentan evidencia del síndrome de Burnout en nivel medio y 18% de Maestros tienen el más alto nivel de síndrome de burnout; En la variable desempeño docente el 40% de los estudiantes creen que los maestros tiene un desempeño regular y el 36% han dicho que tienen un rendimiento deficiente. De acuerdo a los resultados obtenidos de la investigación se puede evidenciar que la presencia de síndrome de burnout influye significativamente en el rendimiento de los maestros, porque son propensos a tendencia alta síndrome, y el rendimiento académico regular.

1.3. Teorías relacionado al tema

Estrés laboral:

El estrés laboral es una respuesta del organismo de una persona contra cualquier estímulo, tal como se define por Hans Selye (1936) "como una

respuesta no específica del cuerpo a cualquier requerimiento. Se desarrolla como una reacción no específica del cuerpo a cualquier requerimiento. Se desarrolla como reacción a un estímulo llamado estresor e implica un proceso de adaptación que se manifiesta por cambios en los niveles hormonales". Sobre este concepto se dice que el estrés tiene una base biológica, es decir, que el ser humano holísticamente reacciona orgánicamente, frente a los cambios en el organismo frente a cualquier circunstancia de estrés que afecta a la persona.

El estrés se produce en respuesta a un estímulo; actuando como un estímulo que actúa sobre el cuerpo generando una respuesta psicológica o fisiológica que expresa un individuo a un factor de estrés ambiental, o una consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y respuesta idiosincrásica de la persona, por lo que sustenta (Cárdenas, 1999) al considerar que el estrés "son variadas e innumerables de posibles factores estresores existentes en el lugar de trabajo, estos comprenden aspecto físico, ergonómico, medio ambiente o de trabajo, de la organización y contenido del trabajo, y los inherentes a la relaciones interpersonales en el trabajo, entre otras cosas "

El hombre mantiene una relación constante con el medio ambiente, dando como resultado la interacción puede ser positiva o negativa, de acuerdo con la respuesta de adaptación de cada persona; Estrés comprende la reacción del organismo a los estímulos a los que está expuesto. Esta respuesta incluye una respuesta al tipo de estímulo y la respuesta del individuo puede ser una respuesta positiva o negativa, se produce todos los días y el organismo responde a cada estímulo de manera positiva o negativa. El estrés en el trabajo a sido objeto de numerosos estudios, que son los trabajadores de la salud directamente afectadas, por ejemplo, en un estudio sobre el síndrome de Maslach Burnout Inventory se ha encontrado que el estrés en el trabajo trae como consecuencia encontró reducción en la calidad del trabajo y conflictos laborales y hasta el

desarrollo de los trastornos mentales, problemas psicosomáticos, problemas e incluso el suicidio (Hernández, 2003).

El estrés relacionado con el trabajo no está conectado a negar la salud, no sólo con las condiciones y los efectos inmediatos de la obra y los problemas, sino que también se ha relacionado con otras áreas, derramarse, por ejemplo, el trabajo y la familia, el control de las enfermedades cardiovasculares, el bajo peso al nacer por las mujeres embarazadas, los trastornos músculo-esqueléticos, entre otros. Los factores psicosociales del estrés como las nuevas requisitos para una mayor productividad y mano de obra especializada, y la disminución en el control sobre el trabajo ponen en peligro la salud física y mental de los trabajadores.

El estrés laboral puede ser comprendido como impulsor de la actividad, este es el caso de aquellas personas que indican que trabajar bajo estrés les es necesario para poder ofrecer resultados adecuados; es así como aparece el eustres, o estrés positivo; esto ocurre cuando las respuestas son adecuadas para el estímulo o si están adaptadas a las normas fisiológicas del sujeto, en estas circunstancias estimulan el buen funcionamiento y la capacidad de adaptación del organismo. Pero también puede ser comprendido como un obstáculo para alcanzar las metas deseadas; lo que ocurre cuando el ambiente que rodea al individuo supera sus capacidades de respuesta y adaptación, este estrés se convierte en distress, o estrés de consecuencias negativas.

El estrés como fenómeno multifactorial constituye una respuesta de adaptación del organismo para hacer frente a demandas del medio para las cuales la persona tiene o cree tener limitados recursos. Sin embargo, cuando estas repuestas ante las situaciones estresantes son muy intensas, frecuentes o duraderas, el estrés puede traer complicaciones en la salud y producir enfermedad, y agarve su salud siendo duradera la patología (Molerio et al., 2005).

El estrés relacionado con el trabajo no está conectada a rechazar la salud, no sólo con las condiciones y el impacto inmediato de la obra y problemas, sino también se ha relacionado con otras áreas, por ejemplo, el trabajo y la familia también vinculados con el control de las enfermedades cardiovasculares, bajo peso al nacer de las mujeres embarazadas, los trastornos músculo-esqueléticos, entre otros. Los factores psicosociales tales como nuevos requisitos para una mayor productividad y mano de obra calificada, y la pérdida de control sobre el trabajo en peligro la salud física y mental de los trabajadores.

El estrés laboral puede ser entendida como impulsor de la actividad, este es el caso de aquellos que dicen que están obligados a trabajar bajo estrés resultados razonables; como eustress, o estrés positivo se produce; Esto sucede cuando las respuestas son adecuados para la estimulación o si se adaptan a las normas fisiológicas del sujeto, para estimular el buen funcionamiento y la capacidad de adaptación del cuerpo en estas circunstancias. Sin embargo, también puede ser visto como un obstáculo para llegar a las metas deseado; lo que sucede cuando el entorno del individuo supera en torno a su capacidad de respuesta y adaptación, este estrés, se convierte en diestres o estrés de consecuencias negativas.

El estrés laboral se agrupa en tres enfoques:

El estrés como un estímulo o condición ambiental: Cuando se dedica a identificar las diferentes fuentes de estrés que afecta a las personas y al estudio de las respuestas fisiológicas, cognitivos y conductuales para identificar reacciones consecuencias de tal presión. Un ejemplo sería en un caso de fatiga, alta responsabilidad, etc. (Sahili, 2010: 34).

Estrés como respuesta: el estrés se define como signos de tensión, es decir, que las respuestas psicofisiológicas y conductuales que las definirán al estrés. Se refiere a los cambios en los sentimientos, las emociones, los comportamientos.

Estres como el un enfoque interactivo: Trata de integrar las dos posiciones mencionadas anteriormente y se define como la interacción individual con el medio ambiente, es decir, en la valoración que el sujeto hace de la situación. Esta posición es ahora el más ampliamente aceptado y casi todos los autores actuales siguen este enfoque.

Estos enfoques discutidos anteriormente, permiten definir el estrés como una respuesta adaptativa a un estímulo externo, es decir, cómo una herramienta de individuo para superar determinadas situaciones y en las primeras etapas de desarrollo, una reacción positiva. Así Lazarus y Folkman (1986) consideran que es "una relación especial entre el individuo y el medio ambiente"

Todos los seres vivos, que comprenden los seres humanos, son reconocidas bioquímicamente a su entorno como un mecanismo universal de adaptación al entorno y, a veces requieren un percibimiento como una sensación de amenaza o peligro. Las personas en más de esta respuesta como un ser humano responden también a los recursos psicológicamente y algunas veces que las reacciones de estrés son los intentos de adaptación a las condiciones externa.

En la revista de las Ciencias Sociales (2003) en el volumen 9, artículo 3: "El estrés en la enseñanza" de Marhilde Sánchez de Gallardo y Luz Maldonado Ortiz, afirman: La consideración del estrés como algo negativo, cuando experimenta excesiva cantidad, durante mucho tiempo puede traer consecuencias conductuales (absentismo, la rotación, accidentes, abuso de drogas); cogmitivos; (toma de malas decisiones, falta de concentración, negligencia); fisiológica (presión arterial, colesterolemias, enfermedades del corazón)" (P52)

Causas del estrés:

Se considera causa a cualquier suceso que ocasiona una emocional, se traduce en estrés. Esto incluye las situaciones positivas, o situaciones

negativas (Conflicto entre docente, conflicto de los estudiantes pérdida del empleo etc.). También se presenta el estrés por irritaciones menores, como la falta de coordinación con los directivos de la institución o con la desarmonía de los estudiantes o cualquier evento que ocasiona desarmonía

Estrés laboral docente:

Guerrero, de la Facultad de Psicología. U.N.E.D. escribe que la primera motivación a la hora de escribir sobre la salud mental del profesorado es instar a las administraciones educativas a que se fomenten y financien investigaciones rigurosas sobre el tema del estrés. Hoy, en el momento actual, los docentes están sometidos a grandes presiones en su trabajo por múltiples causas, y estas tensiones afectan negativamente a este colectivo, convirtiéndose que es una de las causas más frecuentes de las bajas profesionales por enfermedad. Son las definiciones más claras de diversos autores que encontramos en diferentes documentos académicos.

La investigación realizada sobre el malestar del profesor realizado por el Psiquiatra Seva Díaz (1986) encontró un alto porcentaje de desadaptación del docente universitario, mostrando más desequilibrio psicológico que la población general, presentando los síntomas disfuncionales, como tensión muscular en el cuello, dcafalea, irritabilidad, desanimo, cambios en el estado de ánimo, agotamiento, ansiedad, resultado que se ve corroborado por otros autores.

El instrumento usado es el inventario de estrés para maestros, tiene el objeto de medir el diagnóstico de estrés laboral y desempeño docente de los docentes. El ítem es polinómico cuestionario constituido por 28 ítems distribuidos **en dimensiones del estrés que se detalla:**

Estrés laboral docente:

Guerrero, de la Facultad de Psicología. U.N.E.D. escribe que insta a las autoridades de educación de estrés para promover y financiar la

investigación rigurosa para escribir la primera motivación sobre la salud mental de los maestros. Hoy en la actualidad, los maestros están bajo una gran presión en el trabajo por varias causas, y estas tensiones afectan negativas con este grupo, que está haciendo una de las principales causas de las bajas profesionales por enfermedad. Son las definiciones más claras de diversos autores, que se encuentran en diversas publicaciones científicas. La investigación sobre el malestar docente realizada por el profesor de psiquiatría Seva Díaz (1986) destacó el alto porcentaje de inadaptación del profesorado universitario, estando más desajustado psicológicamente que la población en general. Es cierto que las consecuencias disfuncionales como la tensión muscular en el cuello, dolor de cabeza, irritabilidad, cambios de humor, fatiga, ansiedad, falta de motivación en todos los grupos.

Ha habido muchas definiciones, entre las que vamos a señalar de Kyriacou y Sutcliffe (1978) señalan, es que los profesores hacen hincapié en que la experiencia se define por negativa y desagradable, como la ira, la frustración, la ansiedad, la depresión y el nerviosismo de las emociones que resultan de algún aspecto de su trabajo y que van acompañadas de cambios fisiológicos y bioquímicos. Toda situación de estrés laboral puede estar generada por una reacción ante las presiones a la presión o la tensión a la que está expuesto profesionalmente. Un estímulo que alerta las situaciones no deseadas de alarma, un desequilibrio entre las exigencias del trabajo y las habilidades individuales.

El instrumento utilizado es el inventario de estrés para profesores, destinado a medir el diagnóstico del estrés y desempeño docente, el cuestionario tiene 28 ítems y es medido por una escala de Likert, **distribuidos en dimensiones que se detallan:**

- a. situaciones inquietantes por estrés: Según Resch citado por Ausfelder (2010) en estrés aumenta debido a que la información no fluye correctamente, hay interrupciones frecuentes que afectan a la concentración.

- b. Reacciones físicas relacionadas con el estrés: entre los que se consideran están la iluminación, si esta es insuficiente o deficiente o excesiva que contrasta con la pared muy luminoso genera un estrés al lector. El ruido, se recomienda trabajar con alarmas de forma continua o instrumentos similares, que puede afectar no sólo el oído, sino el desempeño del trabajo La temperatura, puede ser estresante siempre y cuando este diferente a la temperatura corporal, El sobrepeso. Es un factor desmotivador del docente como cualquier otro trayendo el bajo desempeño docente
- c. reacciones psicológicas asociadas con el estrés: El inicio de los síntomas psicológicos también tiene una prevalencia visible en este proceso, porque cambian sus recursos mentales para resolver diferentes situaciones en la vida, entre muchos mencionamos la ansiedad, cambios de humor, que pueden ir desde la apatía de un estado de euforia, afectando el rendimiento escolar, preocupación por los problemas de la organización, la incertidumbre en la hora de tomar decisiones importantes, insomnio.

Sintomas del estrés del profesor:

Los síntomas se presentan cuando el maestro no puede cumplir con los objetivos de su escuela puede ser extremadamente complejo y confuso. Puede variar desde una sensación de falta de pertenencia a su escuela, disminución del compromiso y excesivas molestias hasta que se sienta muy cansado al final de la escuela. El trabajo del día, aunque está claro que sea generalmente en los comentarios que el profesor sobre su incapacidad para hacer frente a la disciplina en el aula, sintiéndose abrumados por la disparidad de conocimiento y las actitudes de sus alumnos tener la sensación de verse presionado por las actitudes en el hogar derivado del cansancio en la escuela.

Estresor: El concepto de estrés (estrés desencadena estrés) describe todas las cargas externas o requisitos que provocan una respuesta de estrés. Un autobús se ha perdido, un desastre natural, un accidente de

coche... la naturaleza del agente estresante es diferente:

Estresor físico: Los estímulos del ambiente físico (como el frío, el calor o el ruido) pueden ser factores desencadenantes de estrés, el cuerpo mismo: los estímulos internos (por ejemplo, el dolor, el hambre o la sed) puede ser una fuente de estrés.

El estrés mental: muchos factores estresantes relacionados con la situación individual, especialmente con los requisitos de desempeño a la que todos los sujetos están sometidos. El estrés mental provoca, pero no se limitan a, exámenes, sentido excesivo de compulsión o responsabilidad.

Estresores sociales: En el día a día tienen que coexistir con otras personas. Los conflictos interpersonales son los factores de estrés más comunes, los problemas no resueltos, la competencia, las separaciones, las experiencias de pérdida de seres queridos y el aislamiento pueden provocar estrés.

Por lo tanto, las demandas pueden ser un desencadenante de estrés, pero no tiene que ser, es decir un requisito no siempre automáticamente desencadenar una reacción de estrés. Las situaciones estresantes pueden ocurrir, cuando se le pide a alguien requisitos para los que no saben calcular con precisión si está preparado para responder. Si por el contrario, se tiene la impresión de que la petición se puede cumplir adecuadamente, el estrés no se desarrollará, aunque se deben hacer esfuerzos igualmente para cumplir la tarea.

Las teorías que explican el fenómeno del estrés:

Teoría del estrés fisiológico: Escrito por Hans Selye, endocrinólogo en Montreal, dice que el estrés es una respuesta fisiológica general y no una respuesta específica. Se introdujo el concepto del síndrome de adaptación general (EMS) que la cantidad de los procesos fisiológicos en respuesta a

diversos factores de estrés. En él se describen tres fases de desarrollo de estrés: alarma, resistencia y agotamiento.

Fase de alarma: El cuerpo reacciona a un factor estresante por el sistema nervioso simpático para activar, facilitar con síntomas tales como midriasis pupilar, sequedad de boca, aumento del ritmo cardíaco y la respiración, sudoración, presión arterial alta, la secreción de adrenalina y noradrenalina y mayores recursos capacidad de atención y concentración antes de cada acción. Esta reacción de alarma dura poco tiempo, pero el cuerpo necesita un poco de tiempo para recuperarse. Si no se produce esta recuperación, entramos en la fase de resistencia.

Fase de resistencia: El cuerpo continúa reaccionando produciendo diversos trastornos metabólicos responden. Este estado de resistencia se puede ampliar con el tiempo, hasta que ya no se pueden mantener e introduce la fase de agotamiento.

Fase de Agotamiento: En esta etapa, el cuerpo colapsa debido a la intensidad del estrés y se puede producir trastornos psicosomáticos.

Las enfermedades generadas por el estrés también dependen de la personalidad del individuo: Los sujetos designados como A, corresponden a los perfiles psicológicos donde predomina una reacción excesiva. Presentan hiperactividad de exposición, irritabilidad, son ambiciosos, agresivos, hostiles, impulsivos, impacientes crónica, es tensa y competitiva, ya sea con el medio ambiente o con ellos mismos y sus relaciones son problemáticas y tienden a dominar. Podemos mencionar a continuación, que las personas con el tipo de comportamiento A, con respuesta autonómica al estrés, son más propensos a la enfermedad cardiovascular, que son por activación de las catecolaminas, muchas veces han aumento del colesterol LDL y disminución del colesterol HDL y acumular otros factores de riesgo como la obesidad, la hipertensión y la nicotínismo, es así que:

Los sujetos con patrones de comportamiento del tipo B, son generalmente tranquilo, seguro, relajado, abierto a los sentimientos. La participación de los mecanismos de adaptación del estrés y su fracaso es evidente como elementos provocadores y desencadena de los procesos neuróticos y depresivos.

Los sujetos con un patrón de comportamiento tipo C, se presentan en sujetos introvertido y obsesivo que internalizar sus respuestas al estrés, pasivos, resignados y amables, muy cooperativo, sumisa y conformista; Siempre revise los datos de entrega de hostilidad y ávidos de reconocimiento social. Por otra parte, las personas con patrones C son estadísticamente propensos a reumatismo, infecciones, alergias, diversas afecciones dermatológicas, e incluso el cáncer, esta última relacionada con la inhibición inmune que estas personas sufren generalmente.

La personalidad de la persona determina la respuesta a los estímulos de su entorno están aumentando y por lo tanto las enfermedades que el organismo adquiere reacciones derivadas de un mismo individuo.

Teoría: Demanda- control- Apoyo

Martin Chaparro y Vera Martínez (2004), considera que la presión para lograr objetivos laborales, al ser enfrentadas por el sujeto sobrepasa sus recursos personales; debido a la falta de autobomía en el maestro, no tiene control sobre amenaza, ni las medidas necesarias para llevar a aliviarlo, el soporte que brinda l entorno laboral se expresara en el reconocimiento y valoración de la expresión humana que están de su lado.

Acciones para prevenir el estrés por González y Landero (2006):

La prevención primaria: Las acciones preventivas primarias, puede prevenir la presencia de estrés entre los docentes. Esto ayuda a mejorar la situación laboral de los profesionales y la reducción del número de incapacidades temporales que están motivados por esta circunstancia maestro.

La prevención secundaria: La prevención secundaria es lo que el maestro necesita cuando comienzan los primeros síntomas de estos trastornos, y son los profesionales de la salud quienes deben brindar atención individualizada para prevenir la enfermedad.

La prevención terciaria: La prevención terciaria es cuando el maestro sufre las consecuencias del estrés y la enfermedad. En este caso, una intervención médica especializada es necesaria para aliviar los efectos negativos sobre la salud del profesor.

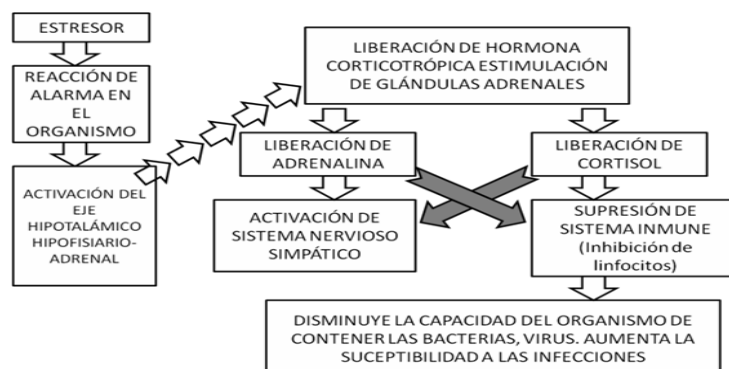
Teoría transaccional del estrés

González y Landero (2006) proponen un modelo de los efectos del estrés sobre el sistema inmunológico, que dice que cuando una persona experimenta estrés debido al evento emocional intenso, su cuerpo tiene una respuesta de alarma. Se puede suponer que el estrés no sólo un evento externo que el sujeto es una víctima; Por el contrario, el estrés psicológico se define como una relación especial entre el individuo y su entorno, que tiene una potencia de riesgo como una amenaza respecto de sus recursos y pone en peligro su bienestar.

Cada una de estas teorías, que explican con claridad, las causas procesos y consecuencias del estrés, y aquí nos explica con un gráfico Gonzales y Landeo.

Efectos del estrés en el sistema inmune

Figura 1 Efectos del estrés en el sistema inmune



Fuente: González y Landero, 2006

Las formas para combatir el estrés se da en la medida que esta sea prevenida e intervenida convinando las causas organicas y psicológicas y

la capacidad de afrontamiento del estrés; es decir mejorar las habilidades y estrategias útiles del sujeto para afrontar eventos procedentes de distintas fuentes de estrés (Sánchez, 2000).

De acuerdo a la literatura revisada existen dos tipos de recursos que afectan a la manera de combatir el estrés: personal y laboral. Los recursos personales se refieren a las características de las personas como la auto-eficacia profesional, Además se basa en el nivel de autonomía de los trabajadores, la retroalimentación o feedback sobre las tareas realizadas de su trabajo y la formación que oferta la organización; para ello es necesario precisar algunas condiciones:

- Una distribución equitativa de las tareas.
- Mejores medios de trabajo para desarrollarlo.
- Una mayor y mejor espacio físico.
- Aumento el tiempo libre.
- Aumentar las oportunidades para expresar cómo los trabajadores perciben la situación.
- A todo esto añadir una mejor calidad de vida en general.
- Los Hábitos y prácticas programadas deben ser saludables, así que tenemos que cambiar nuestro estilo de vida como descansar y dormir lo suficiente.
- Programar para aprovechar el tiempo libre para realizar las tareas requeridas, ya sea de trabajo o fuera del trabajo, de una manera equilibrada.
- Dieta equilibrada –alimentos que contrasten el estrés.
- Evitar las adicciones-café, bebidas alcohólicas, tabaco, entre otras cosas.
- Hacer deporte donde el ejercicio debe ser permanente
- Técnicas de relajación / meditación / masaje. Y la higiene postural correcta en el lugar de trabajo.
- Programar excursiones con la familia y amigos.

En realidad lo que estamos desarrollando actualmente, es importante tener en cuenta las causas de la enfermedad en cada trabajador los factores psicosociales como el estrés son causas de enfermedad.

Desempeño docente:

El desempeño docente consiste en la capacidad resolutoria que debe tener en lo que corresponde a competencias académicas y competencias personales, en razón a ello Pávez, (2001), refiere:

El desempeño docente, comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando el contexto de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares. El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo de cada uno de los alumnos (p.151).

La practica profesional del docente en sus funciones técnicas administrativas y en el proceso de enseñanza – aprendizaje, en el aula de clases con los estudiantes, actua como facilitador del aprendizaje, promueve las experiencias educativas y sus habilidades usando las estrategias de tecnología educativa y otros recursos que ayuden en la producción de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores.

El MINEDU, Hace la descripción del profesor y define el desempeño docente, como la naturaleza funcional de una institución Educativa y que esta naturaleza es el trabajo intelectual, orientado a planificar y ejecutar los procesos de enseñanza – aprendizaje de los alumnos en aula.

Entre las dimensiones del variable desempeño docente se tiene:

Responsabilidad en el rol y cumplimiento de sus funciones:

Biene a ser un conjunto de atributos relacionados con la

asistencia, puntualidad y cumplimiento de sus funciones del docente, lo que incluye la asistencia a clases, cumplimiento con documentos pertinentes, y el desarrollo de los contenidos dentro de los plazos establecidos, ello incluye también presentación de planes de trabajo, cumplimiento de tareas encomendadas, tareas extracurriculares, y todo lo relacionado con el proceso en sí.

Dominio tecnológico y científico:

El dominio tecnológico involucra la metodología, técnicas e instrumentos. Medios y materiales didácticos y evaluación. En cambio la estrategia es la habilidad y el esfuerzo que pone el docente en el desarrollo de la materia o área académica, en el aula para desarrollar los saberes

Los medios y materiales didácticos están relacionados con la creatividad, es decir la capacidad del docente para transmitir sus conocimientos a los estudiantes, haciendo uso de diferentes recursos que estén acorde a los avances de ciencia y la tecnología, que ayude al estudiante a desarrollar sus competencias académicas.

Entendiéndose como dominio tecnológico a todos los recursos relacionados con el conocimiento entre ellos tenemos los métodos, técnicas, medios y materiales didácticos y de evaluación que responda a una realidad acorde al avance de la ciencia.

Dominio científico: Se dice que el dominio científico es un conjunto de atributos que tiene relación con el conocimiento del docente de su especialidad, y a la forma como transmite sus conceptos es decir, que existe la relación de los fines de la formación profesional con la demanda de la sociedad.

Consecuencias del buen desempeño docente:

Debe ser la prioridad que un buen docente debe tener en los niveles de conocimiento y comportamiento, debería explicitarse en el cumplimiento de las expectativas del estudiante en los diferentes ámbitos en los que se lleva a cabo. La prioridad es el aprendizaje y el desarrollo personal y emocional de sus alumnos. Los docentes de la

institución deben sentir el apoyo de la comunidad educativa y saber que su actividad es responsable y satisfactoria.

Los padres de familia deben sentir la calidad de sus servicios y compromiso profesional. Toda la sociedad espera evidencia de la búsqueda de excelencia personal y ética y su crecimiento personal.

1.4. Formulación del problema

Problema general:

¿Cuál es la relación que existe entre el Estrés laboral y el desempeño docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015?

Problemas Específico:

- ¿Cuál es la relación que existe entre el Estrés Laboral y la Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones laborales del docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el Estrés laboral y el dominio Científico y tecnológico del docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la formación de valores éticos del docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales del docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015?

1.5. Justificación del problema

En la observación que se realizó a los docentes de la red educativa “Virgen del Carmen de Carhuapata”- Lircay padecen síntomas que responden al estrés, y de igual modo se aprecia también que el desempeño académico se ve mermado, por ello a partir de los resultados se podrá implementar programas de ayuda para hacer frente al estrés y recuperar el desempeño

académico para diagnosticar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño docente.

Teóricamente el presente estudio servirá de base para futuras investigaciones utilizando otra metodología que permita estudiar mejor estas variables y metodológicamente permitirá buscar estrategias de ayuda mutua en el manejo del estrés y que a su vez traducirá en la mejora del desempeño docente, logrando proyectar una mejor imagen de las relaciones interpersonales con la comunidad educativa, llámese entre docente y estudiantes.

1.6. Hipótesis:

Hipótesis General

Ho: ¿No existe relación directa significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015?

Ha: ¿Existe relación directa significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015?

Hipótesis Específicas

H1: ¿Existe una relación directa y significativa entre el estrés laboral y la Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones laborales del docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015?

H2: ¿Existe una relación directa y significativa entre el estrés laboral y el dominio científico y tecnológico del docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015?

H3: ¿Existe una relación directa y significativa entre el estrés laboral y la formación de valores éticos del docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015?

H4: ¿Existe una relación directa y significativa entre el estrés

laboral y las relaciones interpersonales del docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015?

1.7. Objetivos

Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata Lircay 2015

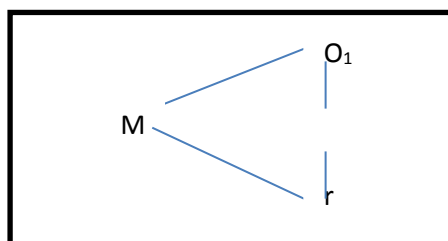
Objetivos específicos:

- Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y la responsabilidad en el cumplimiento de funciones laborales del docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata – Lircay 2015
- Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y el dominio científico y tecnológico del docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015
- Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y la formación en valores éticos del docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015
- Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales de los docentes en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015

CAPÍTULO II MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación a utilizar en el desarrollo del presente estudio es el descriptivo correlacional, sustentado en Campbell & Stanley (1966) "Hace referencia al plan o estrategia adoptada para alcanzar los resultados que se desee"; es decir describirá la relación que existe entre el Estrés laboral y el desempeño docente, cuya notación es:



Donde.

M= Muestra

O1= Variable 01

O2= Variable 02

R= La relación entre las dos variables

METODOLOGÍA:

La metodología a utilizar se traduce en el camino que se debe seguir, para cumplir el logro de los objetivos de la investigación, que se debe seguir los siguientes procedimientos:

- Identificar el problema a investigar
- Plantear los objetivos
- Proponer las hipótesis
- Contratación de la hipótesis y presentación de los resultados e interpretación de los mismos.

En el presente trabajo de investigación se usó el método científico como método general ya que de los resultados del cuestionario se procesó la información y correlaciono las variables de estudio.

2.2. Variables, operacionalización

Para la definicion de la variable, se cita a Kerlinger (2002) “define una variable como una propiedad a la que se le asigna valores o números. La definición de las variables se hace en base a indicadores, en respuesta a un marco conceptual particular”, en base a ello:

V1: ESTRÉS LABORAL

Es una respuesta de adaptación que se da de manera individual en cada individuo, es decir es la consecuencia de una acción, situación o suceso, que obliga exigencias especiales a una persona” (Ivancevichs, Konopaske Y Matteson, 2009 Pag. 281)

V2: DESEMPEÑO DOCENTE

Según Pávez, (2001) “El desempeño docente viene a ser una práctica de la profesión en el ejercicio profesional del proceso de enseñanza – aprendizaje, en el aula de clases con los estudiantes, que busca el desarrollo integral de alumnos, y el profesor actua como facilitador de este proceso y promueve las experiencias de la educación y la suficiente utilización de estrategias y recursos que contribuyan en el aprendizaje y desarrollo de valores (p.22).

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:

En la siguiente tabla se presenta la definición operacional de la variable.

OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
V1: ESTRÉS LABORAL DEL DOCENTE	<p>“Respuesta adaptativa moderada por las diferencias individuales, consecuencia de cualquier acción, situación o suceso, que impone exigencias especiales a una persona” (Ivancevichs, Konopaske Y Matteson, 2009. Pag. 281)</p>	<p>El estrés laboral es la respuesta del trabajador, ya sea física o psicológica, a la presencia de situaciones, acciones o sucesos que pueda generarle estrés en el ámbito o entorno laboral y que está influida por las características individuales del trabajador</p>	1. Situaciones Inquietantes por estrés.	Inquietud constante por las actividades académico administrativo como síntoma de estrés.	<p>Escala Ordinal</p> <p>Likert.</p> <p>1= Nunca</p> <p>2= Casi Nunca</p> <p>3= A Veces</p> <p>4=Casi Siempre</p> <p>5= Siempre</p>	CUESTIONARIO DE ESTRÉS PARA MAESTROS
			2.Reacciones Físicas relacionadas al estrés	Tiene reacciones permanentes que indican alteraciones físicas que se relacionan con el estrés.		
			3. Reacciones Psicológicas relacionadas al estrés.	Tiene reacciones permanentes que indican alteraciones psicológicas que se relacionan con el estrés.		

			4. Reacciones Comportamental es relacionadas al estrés.	Tiene reacciones permanentes que indican alteraciones de comportamiento que indican situación de estrés.		
			5. Afrontamiento al estrés	Afronta el estrés con medidas de sus dimensiones cognitivo, conductual, Afrontamiento evitativo y Emocional con otros		
V2: DESEMPEÑO	Es la práctica profesional en docencia que cumple sus funciones técnico – administrativas y el desarrollo adecuado del proceso de	Resultado de la manera en que lleva a cabo su actividad docente, dominio de los contenidos teóricos de los procesos	1. Responsabilidad en el Cumplimiento de sus funciones.	Atributos relacionados con la asistencia, puntualidad y cumplimiento de sus funciones como	Escala de Medición ordinal Likert. 1. Nunca 2. Casi	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO

	enseñanza – aprendizaje, con los alumnos, para el logro de su desarrollo que busca el desarrollo académico, y participa como facilitador en este proceso y promueve expperienica educativas con los alumnos.	didácticos, así como de sus manifestaciones conductuales en el trato con los estudiantes.	2. Dominio Científico y Tecnológico	docente. Domina los conceptos teóricos y científicos y transmite a través de las metodologías de enseñanza adecuada con la ayuda de materiales didácticos.	nunca 3.A veces 4 Casi siempre 5 Siempre	
--	--	---	-------------------------------------	--	---	--

2.3. Población y muestra

Población:

De acuerdo alevín (1979), “La población o universo es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica”. La población es finita ya que sus elementos son identificables en su totalidad, Por lo cual la población en esta investigación estará constituida por 27 docentes de la red educativa Virgen del Carmen de Carhuapata Lircay.

Muestra:

Respecto a la muestra Oseda, G. (2014) “Cuando la muestra es relativamente pequeña, menor o igual que 100, es preferible trabajar con el total de la población, a esto los investigadores la denomina muestra censal o muestra universal” basado en ello, en la presente investigación la muestra fue censal se trabajó con los 27 docentes de la red educativa Virgen del Carmen de Carhuapata Lircay.

Muestreo:

Por ser muestra censal, no hubo muestreo.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica y los instrumentos para la recogida de datos, son elementos funcionales que se articulan sistemáticamente que hacen viable la investigación.

Técnicas

Para las dos variables se ha utilizado la **encuesta**.

Instrumentos.

“Los instrumentos, son situaciones reactivas o estímulos que se presentan al sujeto evaluado, para que evidencien, muestren y expliciten el aprendizaje adquirido”. PUC (1998, p. 63)

El instrumento que se utilizó para medir el estrés fue el cuestionario: Inventario de estrés para maestros elaborado y aplicado por el Dr. Arturo Barraza Macías, experto en investigación educativa, extraído de:

<http://www.monografias.com/trabajos-pdf/estres-academico-rendimiento-estudiante-bachillerato/estres-academico-rendimiento-estudiante-bachillerato.pdf>,

El cuestionario contiene 28 ítems dividido en: Situaciones Inquietudes por estres, Reacciones Físicas relacionadas al estrés, Reacciones Psicológicas relacionadas al estrés, Reacciones comportamentales y Estrategias para enfrentar situaciones de estrés. El instrumento tiene la escala de medición ordinal, a la frecuencia de los síntomas del estrés se le asignó un valor cuantitativo con opciones: 1 = Nunca, 2= Rara Vez, 3= Algunas Veces, 4= Casi Siempre y 5= Siempre.

Al cual se le ha elaborado un baremo, para determinar la intensidad del estrés laboral en los docentes, cuyo cuadro es:

Intensidad	Categoría
122 - 142	Muy Alto
98 – 121	Alto
75 – 97	Normal
52 – 74	Bajo
29 – 51	Muy Bajo

Cabe aclarar que al procesar la muestra, los resultados arrojados fueron: Muy Alto, Alto y Normal y cero en las otras categorías, que se muestran en los respectivos cuadros.

Para la variable desempeño docente, se aplicó el cuestionario de desempeño docente, que consta de 23 ítems, distribuidos en 4 dimensiones: Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones,

dominio científico y tecnológico, formación en valores éticos y relaciones interpersonales con la comunidad, igualmente el instrumento tiene la escala de medición ordinal, a la frecuencia del desempeño docente, con opciones de respuesta: 1 = Nunca, 2= Rara Vez, 3= Algunas Veces, 4= Casi Siempre y 5= Siempre.

Al cual se le ha elaborado un baremo, para determinar la calidad de desempeño docente cuyo cuadro es:

Intensidad	Categoría
98 – 115	Muy Eficiente
79 – 97	Eficiente
60 – 78	Regular
41 – 59	Deficiente
23 – 40	Muy Deficiente

Cabe aclarar que al procesar la muestra, los resultados arrojados fueron: Regular y Eficiente y cero en las otras categorías.

Por lo tanto en la presente investigación se utilizó el instrumento arriba citado por lo no se realizará la validez y confiabilidad por ser un instrumento validado y confiable.

2.5. Métodos de análisis de datos

Valderrama (2007) afirma que: una vez que los datos se han codificado, transferido a una matriz y guardado en un archivo, el investigador procede a analizarlos; por lo que para esta investigación se utilizaron los siguientes métodos de análisis de datos:

Estadística descriptiva:

Se utilizó las tablas de una y dos entradas, tablas de distribución de frecuencia simple y porcentual, gráfico de columna simple. Los datos se procesaron con el Paquete Estadístico IBM SPSS, versión 22.0 en español

y Microsoft Office-Excel 2013, La misma que arrojó los resultados a los que se realizó la descripción, análisis e interpretación de los datos.

Estadística Inferencial.

Se utilizó la prueba estadística “Tau_b de Kendall”, el P Valor para determinar la significancia y la T de Student para contrastar la hipótesis.

2.6. Aspectos éticos

El presente trabajo ha sido realizado a base de las normas y reglamentos de investigación de la Universidad “Cesar Vallejo”. Se ha aplicado a 27 docentes de la Red Educativa “Virgen del Carmen”. Así mismo manifiesto que el trabajo es original, en su contenido y respectivo análisis.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

3.1. Descripción e interpretación de los datos (Estadística descriptiva)

En el desarrollo de esta investigación se planteó el problema: ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño docente de la red educativa “Virgen de Carmen” de Carhuapata Ircay?, estudio no experimental, tipo de investigación básica, diseño correlacional de corte transversal, con una población y muestra de 27 docentes. Los datos obtenidos como resultados de la aplicación de instrumentos de medición a los docentes se muestran en la tabla de frecuencia simple y diagrama de barras.

RESULTADO DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Tabla N° 01: Estrés laboral de los docentes de la red educativa “Virgen del Carmen” de Carhuapata Lircay- 2015.

Tabla 1 Estrés laboral de los docentes

ESTRÉS LABORAL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy alto	14	51,9	51,9	51,9
Normal	5	18,5	18,5	70,4
Alto	8	29,6	29,6	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de estrés laboral

GRÁFICO N°01

ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTE DE LA RED EDUCATIVA “VIRGEN DEL CARMEN” DE CARHUAPATA LIRCAY- 2015.

ESTRÉS LABORAL

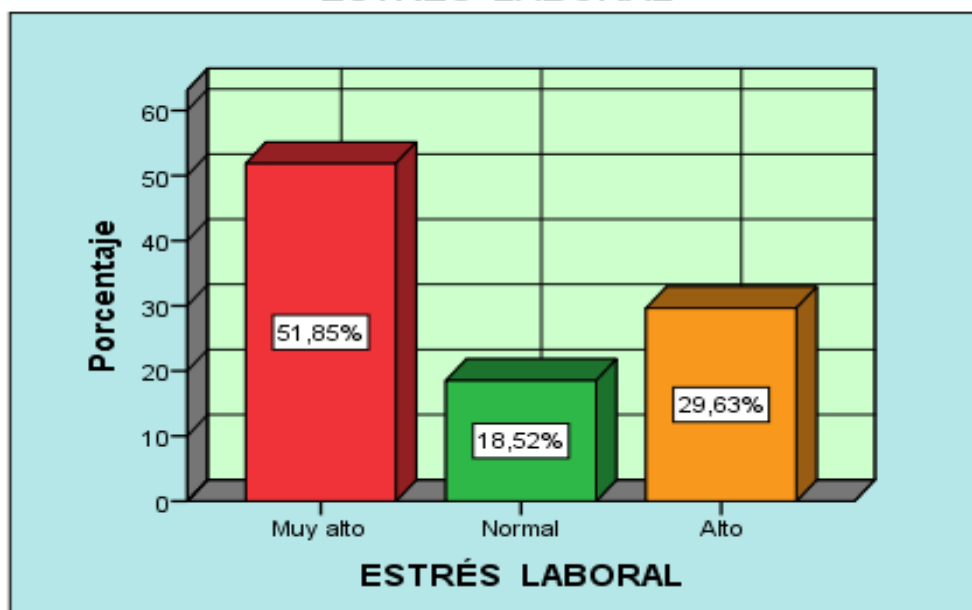


Gráfico 1 Estrés laboral de los docentes

Fuente: Tabla 1

En la Tabla y Grafico N° 01, se evidencia los resultados del estrés laboral de los docentes de la red educativa “Virgen del Carmen” Carhuapata Lircay, De un total de 27 docentes, que constituyó la muestra de esta investigación, se evidencia que la mayoría de docentes el 51.9 % (14) tienen un estrés laboral muy alto, el 29.6% (8) tienen un estrés laboral Alto y un 18.5 % (5) se encuentran normales; es decir no se estresan, estos resultados son una autovaloración propia de cada docente que

respondieron al test aplicado.

RESULTADOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE:

Tabla N°02: Desempeño docente de la red educativa "Virgen del Carmen"
 Tabla 2 Desempeño docente
 de Carhuapata Lircay- 2015.

DESEMPEÑO DOCENTE	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<i>Regular</i>	10	37,0	37,0	37,0
<i>Eficiente</i>	17	63,0	63,0	100,0
<i>Total</i>	27	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de desempeño docente

GRAFICO N°2
 DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED EDUCATIVA "VIRGEN DEL CARMEN" DE CARHUAPATA LIRCAY-2015

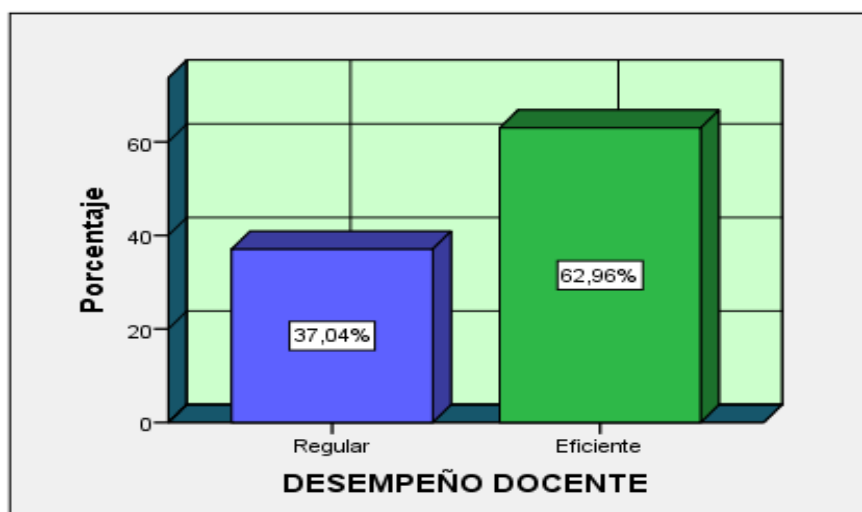


Gráfico 2 Desempeño docente

Fuente: Tabla 2

En la Tabla y Gráfico N° 02, se evidencia los resultados del desempeño laboral de docentes de la red educativa de Carhuapata, de una muestra de 27 docentes, más de la mitad, el 63 % (17) docentes tienen un desempeño académico eficiente, el 37% (10) docentes tienen un desempeño académico regular y ningún docente tiene un rendimiento académico deficiente en su desempeño académico. Siendo solo dos

las categoría de respuesta que valoraron los docentes al contestar el cuestionario con 5 categorías.

3.2. Descripción e interpretación de datos (Estadística Inferencial).

RESULTADO DE LA RELACIÓN DE ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE.

(Significación Estadística del Coeficiente de Tau_b de Kendall -SPSS V-22)

a. Hipótesis estadística General:

- **Ho:** $\mu_1 = \mu_2$, No existe correlación entre Estrés laboral y desempeño docente.
- **H1:** $\mu_1 \neq \mu_2$; $\mu_1 > \mu_2$ o $\mu_1 < \mu_2$ Existe correlación entre Estrés laboral y desempeño docente.

b. Nivel de significancia: (alfa) $\alpha = (5\%) = 0.05$

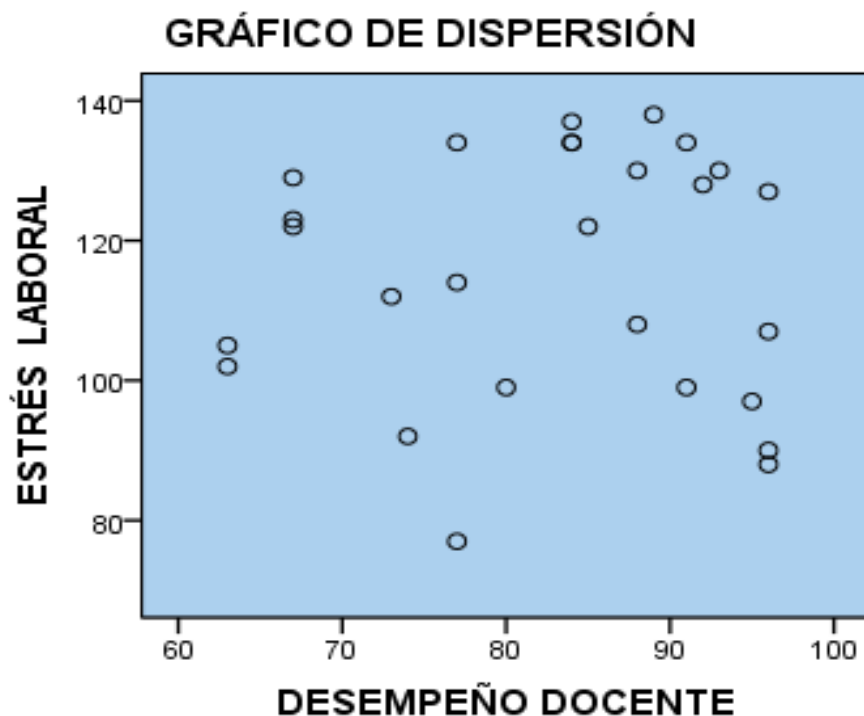


Gráfico 3 Resultado de la relación de estrés laboral y desempeño docente

c. Estadístico de prueba: Tau_b de Kendall

Tabla 3 Correlación entre el estrés laboral y el desempeño docente

Correlación entre el estrés laboral y el desempeño docente

			ESTRÉS LABORAL	DESEMPEÑO DOCENTE
tau_b de Kendall	ESTRÉS	Coeficiente de correlación	1,000	-,033
	LABORAL	Sig. (bilateral)	.	,817
		N	27	27
	DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	-,033	1,000
	DOCENTE	Sig. (bilateral)	,817	.
		N	27	27

- **<Valor de Tau_b de Kendall: - 0.33**

- **Valor de P o (p-valor): 0.817**

- **Decisión estadística con p-valor:**

En vista que el p-valor es 0.818 mayor que 0.05 nivel de significancia **(0.817 > 0.05)**, entre Estrés laboral y desempeño docente, entonces se acepta la hipótesis nula **Ho** y se rechaza la hipótesis alterna H1.

- **Parámetro de interpretación de (Tau_b de Kendall)**

Se interpreta de acuerdo a la tabla de Hernández (2010, p. 453), con la Tau_b Kendall de 0,33, como correlación negativa débil.

Tabla

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Gráfico: Campana de Gauss o curva de normalidad

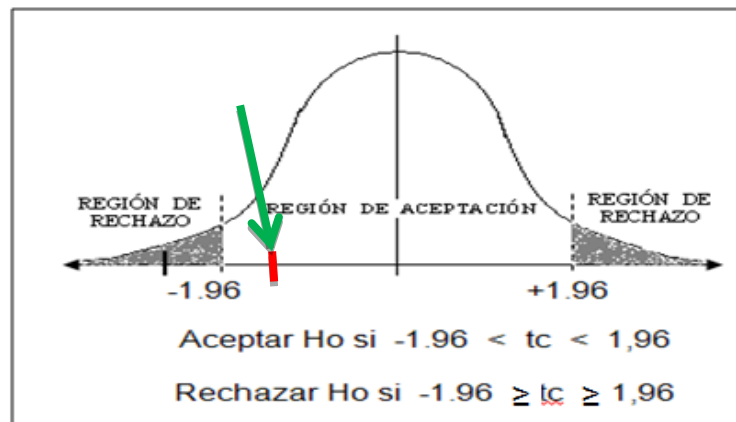


Gráfico 4 Campana de Gauss o curva de normalidad

- **Conclusión Estadística:**

Se concluye que existe una correlación negativa débil entre Estrés laboral y desempeño docente de la red educativa Virgen del Carmen Carhuapata - Lircay 2015.

RESULTADO DE LA RELACIÓN ESTRÉS LABORAL Y DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD EN CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES DEL DOCENTE

a. Hipótesis Especifico (H_{e1})

- **H_0 : $\mu_1 = \mu_2$** , No existe correlación entre Estrés laboral y la responsabilidad en el cumplimiento de funciones laborales.
- **H_1 : $\mu_1 \neq \mu_2$; $\mu_1 > \mu_2$ o $\mu_1 < \mu_2$** Existe correlación entre Estrés laboral y la responsabilidad en el cumplimiento de funciones laborales.

b. Nivel de significancia: (alfa) $\alpha = (5\%) = 0.05$

GRÁFICO DE DISPERSIÓN

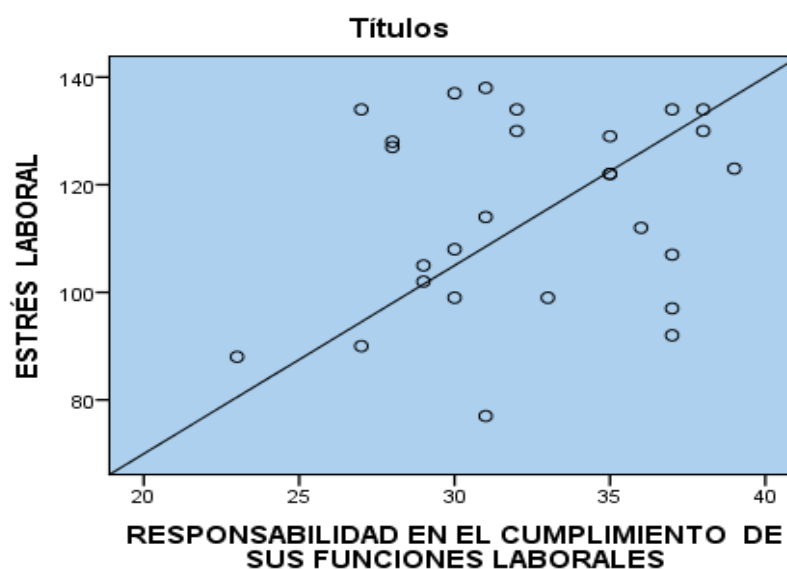


Gráfico 5 Resultado de la relación estrés laboral y dimensión responsabilidad
c. Estadístico de prueba: Tau_b de Kendall

Tabla 4 Correlación entre estrés laboral y responsabilidad
Correlación entre estrés laboral y responsabilidad en cumplimiento de
funciones

			ESTRÉS LABORAL	RESPONSABILIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES LABORALES
tau_b de Kendall	ESTRÉS LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,110
		Sig. (bilateral)	.	,437
		N	27	27
	RESPONSABILIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES LABORALES	Coefficiente de correlación	,110	1,000
Sig. (bilateral)		,437	.	
N		27	27	

- **Valor de Tau_b de Kendall: 0.110**
- **Valor de P o (p-valor): 0.437**
- **Decisión estadística con p-valor:**

En vista que el p-valor es 0.437 menor que 0.05 nivel de significancia (**0.437 > 0.05**), entre Estrés laboral y la responsabilidad en el cumplimiento de funciones laborales, entonces se acepta la hipótesis nula **H₀** y se rechaza la hipótesis alterna **H₁**.

- **Parámetro para Interpretar el (Tau_b de Kendall)**

Se interpreta de acuerdo a la tabla de Hernández (2010, p. 453), con la Tau_b Kendall de 0,110, como correlación positiva muy débil.

Tabla N°

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Gráfico: Campana de Gauss o curva de normalidad

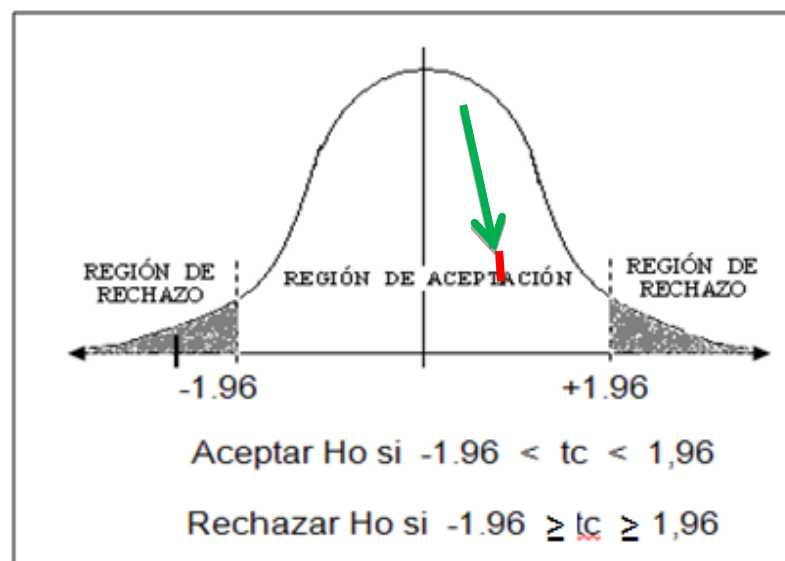


Gráfico 6 Campana de Gauss o curva de normalidad

- **Conclusión Estadística:**

Se concluye que existe una correlación positiva o directa muy débil entre Estrés laboral y la responsabilidad en el cumplimiento de funciones laborales del docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015.

RESULTADO DE LA RELACIÓN ESTRÉS LABORAL Y DIMENSIÓN DOMINIO CIENTÍFICO

a. Hipótesis Especifico (He2)

- **Ho:** $\mu_1 = \mu_2$, No existe correlación entre Estrés laboral y dominio científico y tecnológico del docente.
- **H1:** $\mu_1 \neq \mu_2$; $\mu_1 > \mu_2$ o $\mu_1 < \mu_2$ Existe correlación entre Estrés laboral dominio científico y tecnológico del docente.

b. Nivel de significancia: (alfa) $\alpha = (5\%) = 0.05$



Gráfico 7 Resultado de la relación estrés laboral y dimensión dominio científico

c. Estadístico de prueba: Tau_b de Kendall

Tabla 5 Correlaciones entre estrés laboral y dominio científico
Correlaciones entre estrés laboral y dominio científico

			ESTRÉS LABORAL	DOMINIO CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO
tau_b de Kendall	ESTRÉS LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,107
		Sig. (bilateral)	.	,459
		N	27	27
	DOMINIO CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO	Coeficiente de correlación	,107	1,000
		Sig. (bilateral)	,459	.
		N	27	27

- **Valor de Tau_b de Kendall:** 0.107
- **Valor de P o (p-valor):** 0.459

- **Decisión estadística con p-valor:**

En vista que el p-valor es 0.459 menor que 0.05 nivel de significancia (**0.459 > 0.05**), entre Estrés laboral y dominio científico y tecnológico del docente, entonces se acepta la hipótesis nula **H₀** y se rechaza la hipótesis alterna **H₁**.

- **Parámetro para Interpretar el (Tau_b de Kendall)**

Se interpreta de acuerdo a la tabla de Hernández (2010, p. 453), con la Tau_b Kendall de 0,107, como correlación positiva muy débil.

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Gráfico: Campana de Gauss o curva de normalidad

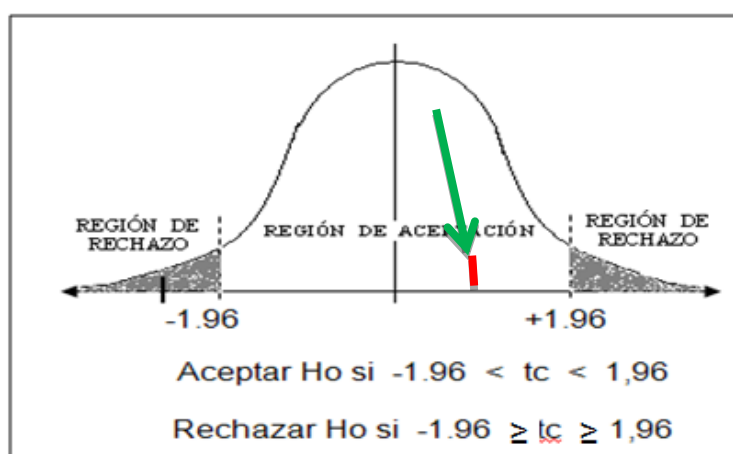


Gráfico 8 Campana de Gauss o curva de normalidad

- **Conclusión Estadística:**

Se concluye que existe una correlación positiva o directa muy débil entre Estrés laboral y dominio científico y tecnológico del docente de la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015.

RESULTADO DE LA RELACIÓN ESTRÉS LABORAL Y DIMENSIÓN FORMACIÓN EN VALORES ÉTICOS

a. Hipótesis Especifico (He3)

- **Ho:** $\mu_1 = \mu_2$, No existe correlación entre Estrés laboral y formación en valores éticos.
- **H1:** $\mu_1 \neq \mu_2$; $\mu_1 > \mu_2$ o $\mu_1 < \mu_2$ Existe correlación entre Estrés laboral dominio científico y formación en valores éticos.

b. Nivel de significancia: (alfa) $\alpha = (5\%) = 0.05$

Gráfico de dispersión

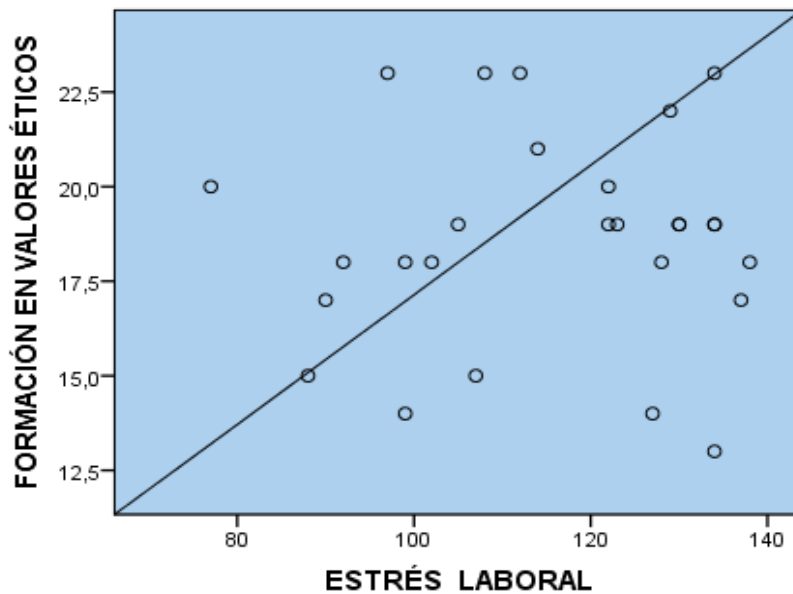


Gráfico 9 Resultado de la relación estrés laboral y dimensión formación en valores éticos

c. Estadístico de prueba: Tau_b de Kendall

**Tabla 6 Correlación entre estrés laboral y formación en valores
Correlación entre estrés laboral y formación en valores**

			ESTRÉS LABORAL	FORMACIÓN EN VALORES ÉTICOS
tau_b de Kendall	ESTRÉS LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,015
		Sig. (bilateral)	.	,915
		N	27	27
	FORMACIÓN EN VALORES ÉTICOS	Coeficiente de correlación	,015	1,000
		Sig. (bilateral)	,915	.
		N	27	27

- **Valor de Tau_b de Kendall: 0.15**
- **Valor de P o (p-valor): 0.915**

- **Decisión estadística con p-valor:**

En vista que el p-valor es 0.915 mayor que 0.05 nivel de significancia ($0.915 > 0.05$), entre estrés laboral y formación en valores éticos, entonces se acepta la hipótesis nula H_0 y se rechaza la hipótesis alterna H_1 .

- **Parámetro de Interpretar el (Tau_b de Kendall)**

Se interpreta de acuerdo a la tabla de Hernández (2010, p. 453), con la Tau_b Kendall de 0,915, como correlación positiva muy débil.

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Gráfico: Campana de Gauss o curva de normalidad

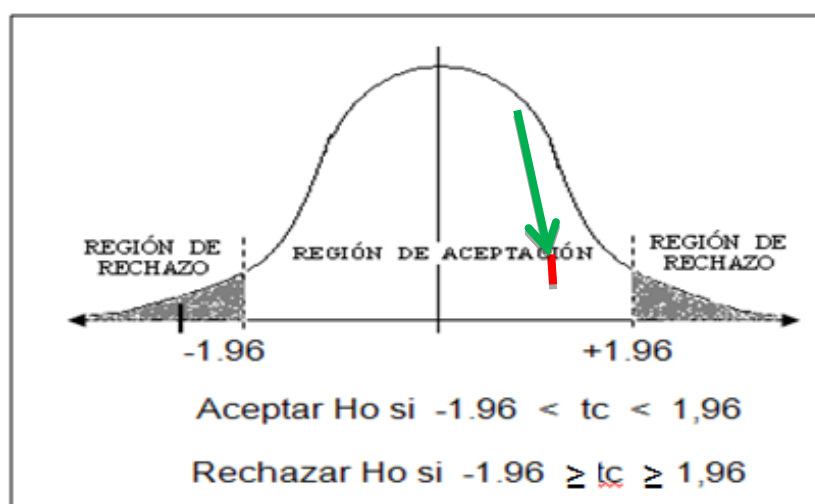


Gráfico 10 Campana de Gauss o curva de normalidad

- **Conclusión Estadística:**

Se concluye que existe una correlación positiva o directa muy débil entre Estrés laboral y formación en valores éticos del docente de la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015.

RESULTADO DE LA RELACIÓN ESTRÉS LABORAL Y LA DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES

a. Hipótesis Específico (He4)

- **Ho:** $\mu_1 = \mu_2$, No existe correlación entre Estrés laboral y relaciones interpersonales.
- **H1:** $\mu_1 \neq \mu_2$; $\mu_1 > \mu_2$ o $\mu_1 < \mu_2$ Existe correlación entre Estrés laboral dominio científico y relaciones interpersonales.

b. **Nivel de significancia:** (alfa) $\alpha = (5\%) = 0.05$

Gráfico de dispersión

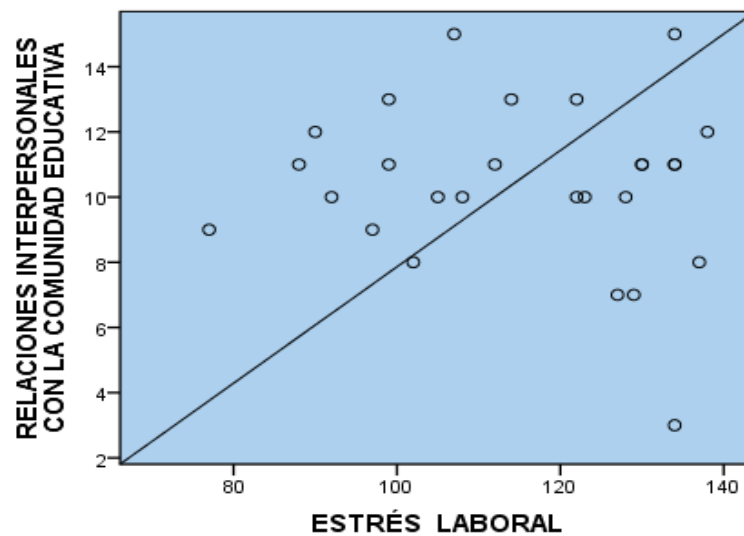


Gráfico 11 Resultado de la relación estrés laboral y la dimensión relaciones interpersonales

c. Estadístico de prueba: Tau_b de Kendall

Tabla 7 Correlación entre estrés laboral y relaciones interpersonales
Correlación entre estrés laboral y relaciones interpersonales

			ESTRÉS LABORAL	RELACIONES INTERPERSONALES
tau_b de Kendall	ESTRÉS LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,000
		Sig. (bilateral)	.	1,000
		N	27	27
	RELACIONES INTERPERSONALES	Coeficiente de correlación	,000	1,000
		Sig. (bilateral)	1,000	.
		N	27	27

- **Valor de Tau_b de Kendall: 0.00**
- **Valor de P o (p-valor): 0.100**
- **Decisión estadística con p-valor:**

En vista que el p-valor es 1.00 mayor que 0.05 nivel de significancia ($1.00 > 0.05$), entre estrés laboral y relaciones interpersonales, entonces se acepta la hipótesis nula **H₀** y se rechaza la hipótesis alterna **H₁**.

- **Parámetro de Interpretar el (Tau_b de Kendall)**

Se interpreta de acuerdo a la tabla de Hernández (2010, p. 453), con la Tau_b Kendall de 0,00, por lo que no existe correlación.

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Gráfico: Campana de Gauss o curva de normalidad

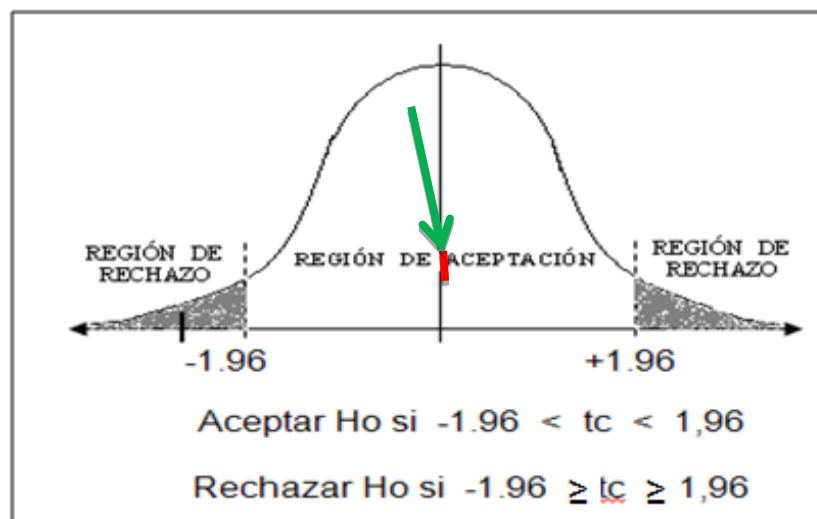


Gráfico 12 Campana de Gauss o curva de normalidad

- **Conclusión Estadística:**

Se concluye que existe una correlación positiva o directa muy débil entre Estrés laboral y relaciones interpersonales, del docente de la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

Discusión de estrés laboral de la población estudiada:

En relación al estrés laboral de los docentes de la red educativa Virgen del Carmen, más de la mitad de docentes 51.9 % tienen estrés laboral muy alto; es decir la mayoría no se estresan. Estos resultados se fundamentan en Kiriadou y Sutcliffe (1997), que refiere que el estrés es una enfermedad en crecimiento, su origen tiene que ver con la organización del trabajo, o con una administración inadecuada de los tiempos, o con la imposición de instrucciones por parte de los directivos de la institución, por la forma de actuar, provocan que el trabajador proyecte su malestar, produciendo el estrés laboral; por esa razón se recuerda a la organización, o patrono está obligado a impartir las medidas adecuadas a fin de que el trabajador se sienta cómodo en su puesto de trabajo. También los resultados coinciden con Levine (1975), citado por Esteve (1994) que encontró una prevalencia del estrés alto en una tercera parte de los profesores de los Andes de Mérida y concluye que si la presión de los docentes aumenta hasta un punto de inflexión, entonces su desempeño frente a los alumnos sería igual a

cero. En ese sentido, Isabel Arimany, Psicóloga y orientadora profesional de Educaweb.com (2006) plantea que de agravarse el estrés laboral entraría al síndrome "burn-out", enfermedad que afecta a todas las profesiones, en situaciones de alta competitividad, responsabilidad, riesgo, y rutina.

En otro estudio por ORAMA VIERA, A. (2011), en la tesis doctoral "Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes Venezolanos", concluye: La edad y el estrés laboral percibido por el docente constituyen los mejores predictores del agotamiento emocional. Los factores laborales que provocan mayor estrés son: Volumen de trabajo, factores relacionados con los alumnos, salario inadecuado y el déficit de recursos materiales y escasos de equipos y falta de facilidades para el trabajo. Finalmente González, et al. (1997); reporta que las mujeres reportan una mayor intensidad de estrés académico.

Discusión del desempeño académico de la población estudiada

En relación al desempeño docente de la red educativa de Carhuapata, de una muestra de 27 profesores, más de la mitad, el 63 % docentes tienen un desempeño docente eficiente, tal como menciona Vargas, mientras los procesos de evaluación tradicional del desempeño están relacionados con "virtudes laborales como disciplina, puntualidad y obediencia, que permiten alcanzar logros (Vargas, 2000: 13). Así mismo los resultados encontrados son diferentes a los encontrados por SANTIAGO, A. (2009), en su investigación: "Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente" Bellavista. Callao, concluye: El 39% de los datos confirman la presencia de bajas manifestaciones de la inteligencia emocional del director, en los indicadores intrapersonal, interpersonal y capacidad emocional, se confirmó el bajo nivel de desempeño docente en casi la mitad del profesorado de secundaria de adultos y el 45% de los docentes encuestados presenta un nivel de desempeño regular. Es importante destacar que el desempeño eficiente del docente está vinculado directamente con un clima institucional satisfactorio para los docentes y la comunidad educativa.

Los resultados también se fundamenta con lo expuesto por Schultz (1998, p.403) señala que al examinar detenidamente las causas del estrés en el desempeño laboral, se deben incluir en él, los factores individuales que aumentan su vulnerabilidad, ya que existen varios aspectos del trabajo, denominados

estresores, los cuales, son capaces de originar estrés tal como: la sobrecarga cuantitativa que es aquella en la que hay mucho trabajo y se dispone de poco tiempo para realizarlo o la sobrecarga cualitativa, que consiste en la dificultad excesiva para realizar el trabajo.

Discusión de la relación entre estrés laboral y desempeño docente de la Red Educativa “Virgen del Carmen” Carhuapata Lircay

En cuanto a la relación entre las dos variables de estudio se determinó el valor de $r = -,033$ y un **P valor = ,818** con un nivel de significancia $\alpha = 0.05\%$, como el p valor encontrado es mayor a 0,05% se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1). Se concluye que existe una correlación negativa débil entre Estrés laboral y desempeño docente de la red educativa Virgen del Carmen Carhuapata - Lircay 2015; es decir a mayor estrés laboral menor será su desempeño docente, resultado diferente al de Díaz Tinoco, A. (2014), que al contrastar la hipótesis de su investigación y concluyó que existe una relación directa y positiva fuerte entre el Estrés Laboral y el Desempeño Docente de la facultad de ciencias de la salud de la universidad nacional el callao. Resultado que tiene sustento en el informe de la OIT (1993) reconoce que el estrés docente, se ha convertido en un tipo de riesgo ocupacional significativo de la profesión docente, que afecta de manera muy particular al profesorado según ilustran los datos que a continuación se detallan:

- En el Reino Unido, el 20% del personal docente padece problemas de ansiedad, depresión y estrés.
- En EE.UU. el 27% de los educadores investigados han padecido problemas crónicos de salud como consecuencia de la enseñanza. El 40% reconoce tomar medicamentos a causa de problemas de salud relacionados con su trabajo.
- En Suecia se llegó a la conclusión de que el 25% de los educadores están sujetos a tensión psicológica, en un grado que puede ser considerado de alto riesgo.
- En nuestro país la investigación sobre la salud de los profesores no se ha abordado como tal i de manera unitaria.

Discusión de la relación entre el estrés laboral y las dimensiones del desempeño docente de la red educativa Virgen del Carmen Carhuapata-Lircay,

Los resultados que responden a las hipótesis de investigación de relacionar el estrés laboral con cada dimensión del desempeño docente de la red educativa Carhuapata–Lircay, fueron procesados con la prueba estadística “Tau_b de Kendall”, P valor cuyo resultado se concluye: En cuanto la relación entre el estrés laboral con la dimensión responsabilidad en cumplimiento de sus funciones se determinó el valor de $r = ,110$ y un **P valor = ,437** con un nivel de significancia $\alpha = 0.05\%$, Puesto en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1). Se concluye que existe una correlación positiva o directa muy débil entre Estrés laboral y la responsabilidad en el cumplimiento de funciones laborales del docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015. Coincidente con CORRALES, I. (2010), que encontró la relación que existe entre los niveles de estrés percibido y la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones del docente y encontró correlaciones débiles y no significativas. ($r=.110$; $p=.003$), lo que significa que, a medida que se incrementa el estrés, el desempeño docente disminuye. Resultado se basa en lo que afirma rueda (2008) la aparición de los estresores, aparece en el exceso de cumplimiento de funciones, exceso de responsabilidad personal por cumplir con las obligaciones escolares y la sobrecarga de tareas y trabajos escolares, ya que hablamos de una característica de la persona interactuando con una característica del entorno.

Hipótesis de investigación (He2):

- **$H_0: \mu_1 = \mu_2$** , No existe correlación entre Estrés laboral y dominio científico y tecnológico del docente.
- **$H_1: \mu_1 \neq \mu_2; \mu_1 > \mu_2$ o $\mu_1 < \mu_2$** Existe correlación entre Estrés laboral dominio científico y tecnológico del docente.

En cuanto la relación entre el estrés laboral con la dimensión dominio científico se determinó el valor de $r = ,107$ y un **P valor = ,459** con un nivel de significancia $\alpha = 0.05\%$, y un valor de $t_{ic} = 0,538$, Puesto que t_{ic} es menor

que t teórica ($0,538 < 1,96$), en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1). Se concluye que existe una correlación positiva o directa muy débil entre Estrés laboral y dominio científico y tecnológico del docente de la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata – Lircay 2015. Resultado que tiene fundamento en Kahn, Wolfe, Quin y Rosenthal (1994) aseguran que el dominio científico de un individuo en la organización puede convertirse en un estresor en relación con su desempeño, el conflicto y la propia responsabilidad. En el caso de la profesión docente la poca claridad a cerca del grado de responsabilidad del profesor en el aprendizaje de los alumnos y la falta de certeza en los criterios de evaluar el rendimiento. Por otra el conflicto que puede derivarse de las demandas de los alumnos, administradores y padres, le ocasiona estrés.

En cuanto la relación entre el estrés laboral con la dimensión formación en valores éticos se determinó el valor de $r = ,015$ y un **P valor = ,915** con un nivel de significancia $\alpha = 0.05\%$, y un valor en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1). Se concluye que existe una correlación positiva o directa muy débil entre Estrés laboral y formación en valores éticos del docente de la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015. Al respecto (Gil Monte et al., 2009), refiere que el estrés puede presentarse si el reconocimiento de los sentimientos que genera en el individuo el comportamiento y las actitudes negativas desarrolladas en el trabajo, en especial hacia las personas vulnera los principios y valores éticos en la toma de decisiones.

Hipótesis de investigación (He4):

- **H₀: $\mu_1 = \mu_2$** , No existe relación entre Estrés laboral y relaciones interpersonales con la comunidad educativa
- **H₁: $\mu_1 \neq \mu_2$; $\mu_1 > \mu_2$ o $\mu_1 < \mu_2$** Existe correlación entre Estrés laboral dominio científico y relaciones interpersonales con la comunidad educativa.

En cuanto la relación entre el estrés laboral con la dimensión relaciones interpersonales se determinó el valor de $r = ,000$ y un **P valor =1.000** con un nivel de significancia $\alpha = 0.05\%$, y un valor de $t_c = 0,000$ Puesto que t_c es

menor que t teórica ($0,00 < 1,96$), en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1). Se concluye que no existe correlación alguna entre estrés laboral y relaciones interpersonales con la comunidad educativa, del docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015. Contrariamente a lo expuesto por (Doval, Moleiro Y Rodríguez, 2004), que refiere que las relaciones interpersonales pueden llegar a convertirse en una fuente de estrés; por el contrario, cuando existe buena comunicación interpersonal y cuando se percibe apoyo social y de la organización, se amortiguan los efectos negativos del estrés laboral sobre nuestra salud. También refiere que las relaciones sociales en el trabajo son otro factor de estrés laboral. Las relaciones personales son muy importantes, y dentro de ellas destacan los conflictos personales con factor de estrés. Por el contrario, el apoyo social y las relaciones sociales proporcionan recursos para adaptarse a las situaciones estresantes, generan lazos emocionales y fomentan las habilidades para afrontar el estrés.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

1. La mayoría de los docentes que representa el 51.9 % tiene un estrés laboral muy alto, por lo que la institución está obligada a impartir medidas adecuadas a fin de que el docente se sienta cómodo en su puesto de trabajo.
2. La mayoría de los docentes que hacen el 63% tienen un desempeño docente eficiente y el 37% tiene un desempeño docente Regular, ningún docente tiene rendimiento académico Deficiente lo que indica que el desempeño del docente está vinculado directamente con un clima institucional satisfactorio para los docentes y la comunidad educativa y compromiso con sus responsabilidades.
3. Existe relación negativa débil entre el estrés laboral y el desempeño docente ($r=0,033$; P valor ,818 , es decir A mayor estrés laboral, menor será su desempeño docente.
4. Existe una correlación positiva o directa muy débil entre Estrés laboral y la responsabilidad en el cumplimiento de funciones laborales del docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata, lo que significa que a medida que se incrementa el estrés, la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones docente disminuye.
5. Existe una correlación positiva o directa muy débil entre Estrés laboral y dominio científico y tecnológico del docente de la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata, Lircay.
6. Existe una correlación positiva o directa muy débil entre Estrés laboral y formación en valores éticos del docente de la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015
7. No existe correlación alguna entre estrés laboral y relaciones interpersonales con la comunidad educativa, en la Red Educativa Virgen

del Carmen Carhuapata –Lircay. Contrariamente a lo expuesto por diversos autores, que refiere que las relaciones interpersonales pueden llegar a convertirse en una fuente de estrés; por el contrario, cuando existe buena comunicación interpersonal y cuando se percibe apoyo social y de la organización, se amortiguan los efectos negativos del estrés laboral sobre nuestra salud.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

1. Al Director: Solicitar al Establecimiento de salud de su jurisdicción realizar una evaluación de los docentes a fin de tomar acciones, correctivas de prevención.

2. Al Establecimiento de salud Implementar Programas a fin de mejorar las habilidades emocionales y el desempeño de los profesores, creando espacios de formación donde los docentes adquieran estrategia para el mejor desempeño.

3. Al Director buscar capacitación para los docentes periódicamente en el manejo de TICs, así evitar que los docentes vean la tecnología como un estresor.

4. Implementar estrategias organizacionales y académicas que busquen la promoción de la salud física y mental del personal docente, enfocándose en el desarrollo de habilidades emocionales que permitan el mejor afrontamiento a situaciones estresantes.

5. Al Director: Implementar el área de servicio psicológico, con el único propósito de cuidar la salud psicológica de los profesores de la red educativa virgen del Carmen de Carhuapata Ircay.

6. A los Docentes: Comer sano, no consumir el alcohol en exceso, respetar las 6 horas de sueño, promover las relaciones sociales como alternativa. También es conveniente practicar un ejercicio moderado o al menos, caminar todos los días durante treinta minutos.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS

- Alfonso S. 2010. Estudio Analítico del Rendimiento Estudiantil a Través del Cumplimiento de los Planes de Evaluación por Parte de los Docentes del IUT "José A. Anzoátegui". Tesis de Maestría, Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas.
- Belaunde Trilles, Inés 2004. Hábitos de estudio. En: Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Año 2, N° 2, octubre, Lima.
- Beltrán J. A. (1998). "Procesos, Estrategias y Técnicas de Aprendizaje" Editorial Síntesis. S.A. Madrid España.
- Cárdenas, S., 1999, "El estrés ocupacional ¿Muy estudiado y poco comprendido?", en Revista del Consejo Colombiano de Seguridad, 1822, noviembre-diciembre.
- Castillo, L. (2010). En la tesis titulada factores sociales que generan el desinterés por los hábitos de lectura. Universidad Aliaga España
- Cardona, M. Luis Fernando (2010) Colombia: "Estrés laboral de la facultad de ingeniería de la Universidad de libre de Pereira.
- Carlos Anuar Gómez Hernández. (México) Vol. 3, No.1 (2009); Grupo Flextronics Campus Norte. El estrés laboral: Una realidad actual
- Córdoba, L. G. (2010). Hábitos de estilo de vida en relación con el rendimiento académico en alumnos de la ESO de Extremadura-Badajoz. Universidad de Extremadura, Badajoz.
- Covey, S. (2007). Los siete hábitos de la gente altamente efectiva Editorial Paidós Argentina.
- Correa. M. 2008: "Programa de Hábitos de Estudio para Estudiantes de la Segunda Etapa de Educación Básica". Tesis de Maestría. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas.
- Edel, Navarro, Rubén. (2003). El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, julio-diciembre.
- Fry. R (2009). Cómo Estudiar. México: Editorial CengageLearning Editores,

- S.A. Fernández, G. M. y García, M. A. (2012). Las técnicas de estudio en la educación secundaria. Madrid: Escuela Española.
- Gil, J. (2011). Hábitos lectores y competencias básicas en el alumnado de Educación Secundaria Obligatoria. *Educación XX1*, 14(1), 117-134. Disponible en <http://www.uned.es/educacionXX1/pdfs/14-01-05.pdf>
- Guía para la prevención de riesgos laborales, 2001, Madrid, Comisión Confederal Ejecutiva de la Unión General de Trabajadores – Consuldis. Revisado el 18 de enero de 2008, en <http://www.ugt.es/slaboral/estres.pdf>
- Gutz, G. 2009. Hábitos de Estudio y Tarea en Casa. Ediciones de la Universidad de Illinois, USA.
- Grados, J.; Alfar, R. Lima 2011. Hábitos de estudio y rendimiento académico en estudiantes del 1.º año de Psicología de la Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Hernández, Jorge Román, 2003, “Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención”, en *Revista Cubana de Salud Pública*, vol. 29, núm. 2, abril-junio, p. 103-110. Revisado el 8 de noviembre de 2007, en http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662003000200002&script=sci_arttext
- Luque Mario. 2006. Influencia de los hábitos de estudio en el rendimiento académico del área de matemática de los alumnos de la I.E.S. de Cabana – 2006, Perú. Disponible: www.monografias.com
- Ley General de educación 28044 Art. 68.
- Martorell, A. & Riart, J. (2009). Los estresores laborales docentes y los programas paliativos. barcelona: Gredlo- Isep
- Ministerio de Educación del Perú: “Diseño Curricular de la educación básica regular. Proceso de articulación. 2005.
- Ninoka, L. (2011). En la página del club de ensayos titulado Relaciones de los hábitos de
- Orama Viera, A. et.al, (2011) Artículo” Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes Venezolanas, Universidad de Colombia. Estudios y la autoestima con el rendimiento académico. www.buenastareas.com/

- Ortega, Verónica. Lima 2012. Tesis: “hábitos de estudio y rendimiento académico en estudiantes de segundo de secundaria de una institución educativa del callao”
- Oseda, D. (2012) Metodología de la Investigación. Huancayo, Edit. Pirámide.
- Palacios, D. (2007). Influencia de los hábitos de estudio en el rendimiento académico de los alumnos de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación de la Universidad Peruana Unión. (Tesis de maestría). Universidad Peruana Unión, Lima-Perú.
- Rodríguez, M. (1986) Teoría y Diseño de la Investigación Científica. Perú: Ediciones Atusparia.
- Sahili, Luis. (2010). Psicología para el docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial. México: Universidad de Guanajuato.
- Salas, J. Lima. 2010: “Relación entre los hábitos de estudio y el rendimiento académico en los estudiantes del primer año de la Facultad de Estomatología Roberto Beltrán Neyra de la UPCH”
- Salas, M. (2007). Cómo preparar exámenes con eficacia. Madrid: Alianza Editorial.

ANEXO



ANEXO 1 CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) Docente:

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad, la obtención de información acerca de la relación que existe entre ELESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED EDUCATIVA "VIRGEN DEL CARMEN", la confidencialidad de sus respuestas será respetada, no escriba su nombre en ningún lugar del cuestionario.

DATOS GENERALES:

1.- Edad () Sexo () Años de Servicio () Nombrado () Contratado ()

2.- Institución Educativa.....

INSTRUCCIONES:

Leer cada una de las frases y seleccionar UNA, de las cinco alternativas, la que sea más apropiada a su opinión, seleccione el número del (1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogió según su convicción. Marca con un aspa el número, no existe respuesta buena ni mala, asegúrate de responder a todos los ítems.

1=Nunca	2=Rara Vez	3=Algunas Veces	4=Casiempre	5=Siempre
---------	------------	-----------------	-------------	-----------

PARTE I: ESTRÉS LABORAL

Nº	COMPETENCIA / ÍTEMS	PUNTAJE				
	SITUACIONES INQUIETANTES POR ESTRÉS	1	2	3	4	5
1	Me inquieta la competencia con mis compañeros docentes de la misma I.E.					
2	Me inquieta la sobrecarga de labores académicas					
3	Me inquieta la personalidad y el carácter del director					
4	Me inquietan las evaluaciones constantes (exámenes, capacitaciones, grados superiores, etc.)					
5	Me inquieta el tipo de trabajo que piden los directores (consulta de gestión laboral, conocimiento normativo en el trabajo, visión y misión, planes, etc.)					
6	Me inquieta no entender los temas que se abordan en el sistema educativo					
7	Me inquieta la participación en trabajos de grupos (responder a preguntas, exposiciones, etc.)					
8	Me inquieta el tiempo limitado para hacer mis labores educativas					

REACCIONES FÍSICAS RELACIONADAS AL ESTRÉS					
9	Tengo trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas)				
10	Siento Fatiga crónica o cansancio permanente				
11	Siento dolores de cabeza o migrañas.				
12	Tengo problemas de digestión, dolor abdominal o diarrea.				
13	Tengo el hábito de rascarme, morderme las uñas, frotarse, etc.				
14	Tengo somnolencia o mayor necesidad de dormir				
REACCIONES PSICOLÓGICAS RELACIONADAS AL ESTRÉS					
15	M e siento Inquieto (incapacidad de relajarse y estar tranquilo.				
16	Tengo sentimientos de depresión y tristeza (decaído).				
17	Tengo ansiedad, angustia o desesperación.				
18	Tengo problemas de concentración				
19	Tengo sentimiento de agresividad o aumento de irritabilidad.				
REACCIONES COMPORTAMENTALES					
20	Cuando discuto o polemizo un tema con otras personas término creando conflicto.				
21	Me siento mejor cuando me aísto de los demás				
22	Siento desgano para realizar las labores escolares				
23	Me dan ganas de comer más, o no me dan ganas de comer				
ESTRATEGIAS PARA AFRONTAR EL ESTRÉS					
24	Hago respetar mis ideas, mis preferencia, o sentimientos sin dañar a los demás				
25	Elaboro un plan o me proyecto mentalmente para realizar mis tareas o actividades diarias				
26	Me elogio a sí mismo por mis acciones				
27	Elevo oraciones a Dios o voy a Misa				
28	Busco información sobre el estrés y su tratamiento				

29	Socializo mi preocupación sobre el estrés con personas de confianza					
----	---	--	--	--	--	--

PARTE II: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	COMPETENCIA / ÍTEMS	PUNTAJE				
	RESPONSABILIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES	1	2	3	4	5
1	Asisto normalmente y cumplo con mis labores académicas					
2	Presenta el plan de trabajo de las actividades académicas.					
3	Asiste normalmente a reuniones de trabajo o de coordinación.					
4	Participa en la elaboración del Programa Curricular Anual.					
5	Entrega diariamente el Diseño de Sesiones de Aprendizaje					
6	Reporta las actividades realizadas a la dirección de la I.E.					
DOMINIO CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO						
7	Mis alumnos y colegas me felicitan por las clases que desarrollo					
8	Me gusta responder las preguntas, dudas o inquietudes de mis estudiantes en forma clara y precisa.					
9	Busco métodos y técnicas que se adecuen al tema de enseñanza.					
10	Desarrollo actividades de investigación con mis alumnos					
11	Hago que mis alumnos participen activamente en el desarrollo de las clases.					
13	Hago que mis estudiantes cumplan con las tareas y les					

	pido que estén bien hechos					
14	Utilizo con frecuencia láminas, textos, apuntes, etc. relacionados con mi asignatura					
15	Hago que los estudiantes resuelvan sus tareas buscando información en la biblioteca o compren textos si es necesario.					
FORMACIÓN EN VALORES ÉTICOS						
16	Me preocupa poco lo que mis estudiantes y demás hablen de mi comportamiento					
17	Hago que mis estudiantes se respeten y ayuden mutuamente					
18	Insisto a que mis estudiantes escriban y hablen correctamente					
19	Hago que mis estudiantes tomen conciencia de lo que hacen tratando de explicarse: El por qué? Y el para qué?					
RELACIONES INTERPERSONALES CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA						
20	Respeto las ideas y condición de mis alumnos y les ayudo en lo que me solicitan.					
21	El desorden y la indisciplina de mis estudiantes no me preocupa					
22	Acepto las diferentes opiniones y respeto sus sentimientos de mis alumnos y colegas					
23	Atiendo los reclamos de los estudiantes en relación a la forma en que califico las evaluaciones					

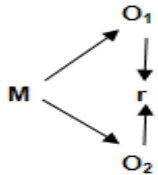
Fuente: Juan Pedro Casas Sosa (Tesis "Estrés laboral y su relación con el desempeño Laboral del Docente").

ANEXO 2 MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA RED EDUCATIVA VIRGEN DEL CARMEN CARHUAPATA – LIRCAY 2015

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLE Y METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el Estrés laboral y el desempeño docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015?</p> <p>Problema Específico</p> <p>1.- ¿Cuál es la relación que existe entre el Estrés Laboral y la Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones laborales del docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015?</p> <p>2.- ¿Cuál es la</p>	<p>Objetivo general. Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>1. Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones laborales del docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata – Lircay 2015</p> <p>2. Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y</p>	<p>Internacionales Ochoa, M. (2010) presenta la tesis doctoral: El desempeño docente y la gestión pedagógica en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Los Andes de Mérida Venezuela.</p> <p>Nacionales Santiago, A. (2009), realizó la investigación: “Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente” Bellavista.</p>	<p>Hipótesis de Investigación.</p> <p>Hi: Existe una la relación directa y significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata – Lircay 2015</p> <p>H0: No Existe relación directa y significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata – Lircay 2015</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hi: Existe una relación directa y significativa entre el estrés laboral y la Responsabilidad en el cumplimiento de sus</p>	<p>Variable 1. Estrés laboral</p> <p>Dimensión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Situaciones inquietantes por el estrés • Reacciones Físicas relacionadas al estrés • Reacciones Psicológicas relacionadas al estrés • Reacciones comportamentales relacionadas al estrés • Afrontamiento al estrés <p>Variable 2. Desempeño docente</p> <p>Dimensión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones 	<p>POBLACIÓN La población está constituida por 30 docentes de la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata Lircay - 2015</p> <p>MUESTRA Será una muestra censal es decir estará conformada por los 30 docentes de la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata – Lircay 2015?</p>

<p>relación que existe entre el Estrés laboral y el dominio científico y tecnológico del docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015?</p> <p>3.- ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la Formación en valores éticos del docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015?</p> <p>4.- ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales del docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015?</p>	<p>el dominio científico y tecnológico del docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata – Lircay 2015</p> <p>3. Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y la formación de valores éticos del docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata –Lircay 2015</p> <p>4. Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales de los docentes en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata – Lircay 2015</p>		<p>funciones laborales del docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata – Lircay 2015</p> <p>H2: Existe una relación directa y significativa entre el estrés laboral y dominio científico y tecnológico del docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata – Lircay 2015</p> <p>H3: Existe una relación directa y significativa entre el estrés laboral y la formación de valores éticos del docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata – Lircay 2015</p> <p>H4: Existe una relación directa y significativa entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales del docente en la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata – Lircay 2015</p>	<p>laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dominio científico y tecnológico • Formación en valores éticos • Relaciones interpersonales con la comunidad educativa. <p>Método general: Científico</p> <p>Método específico: Descriptivo</p> <p>Diseño: Transversal-Correlacional</p>  <p>Donde:</p> <p>M = Muestra O₁ = Variable 1 O₂ = Variable 2 r = Relación entre variables</p>
---	--	--	--	--

CONSTANCIA

A nombre de la RED EDUCATIVA "VIRGEN DEL CARMEN "Carhuapata, se le EXPIDE LA PRESENTE constancia a la profesora: ANA MARIA RAMIREZ CUADROS, ESTUDIANTE DE POST GRADO de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo con sede en Lircay, quien durante el presente año ha realizado un trabajo de Investigación titulado "Estrés Laboral y Desempeño Docente de la Red Educativa Virgen del Carmen Carhuapata – Lircay – 2015".

Teniendo como población y muestra a todos los docentes de la Red Educativa, aplicando la pre test y post test de la investigación de acuerdo al plan diseñado.

Se le expide la presente para fines de la interesada.

Carhuapata, Lircay 07 de diciembre del 2015



GEDONIA POMA APOLINARIO
Coordinadora de la
RED "VIRGEN DEL CARMEN"

ANEXO 4 FOTOGRAFÍAS

PANEL FOTOGRAFICO

