

**UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE
MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
PSICÓLOGA**

**ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA
VIRGEN ASUNTA. CHACHAPOYAS – 2023**

Autora: Bach. Carmen Jackeline Diaz Pizarro

Asesora: Dra. Gladys Bernardita León Montoya

Registro: (.....)

CHACHAPOYAS –PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres Llaquelina Pizarro y Luis Diaz, quienes siempre me apoyaron y brindaron la confianza para seguir adelante.

A mi abuelita y hermanos quienes siempre me acompañaron en este proceso con el amor y cariño que los caracteriza.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme una buena salud para realizar mis metas propuestas y no dejarme sola en momentos difíciles.

A los docentes de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta, por ser partícipe de esta investigación, la cual se realizó de manera exitosa.

A la Dra. Gladys Bernardita León Montoya, por brindarme siempre el apoyo, los conocimientos necesarios y una buena orientación para la presente investigación.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Jorge Luis Maicelo Quintana Rector Ph.D.

Rector

Dr. Oscar Andrés Gamarra Torres

Vicerrector Académico

Dra. María Nelly Luján Espinoza

Vicerrectora de Investigación

Dr. Yshoner Antonio Silva Diaz

Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OBTENIMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (x) / Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada Estres y Desempeño Laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta Chachapoyas-2023. del egresado Carmen Jackeline Diaz Pizarro de la Facultad de Ciencias de la Salud Escuela Profesional de Psicología de esta Casa Superior de Estudios.



El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 08 de febrero de 2024

Firma y nombre completo del Asesor

Dra. Gladys Bernorotela León Montoya

JURADO EVALUADOR DE LA TESIS
(Resolución de Decanato N° 493-2022-UNTRM-VRAC/FACISA)



Mg. Carlos Alberto Farje Gallardo

Presidente



Ms. Sonia Celedonia Huyhua Gutierrez

Secretaria



MSc. Yamira Iraisá Herrera García

Vocal

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

Estres y desempeño laboral en docentes de la institución educativa emblemática Virgen Asunta, Chachapoyas - 2023

presentada por el estudiante ()/egresado (x) Carmen Jackeline Diaz Pizarro
de la Escuela Profesional de Psicología

con correo electrónico institucional 7369534851@untram.edu.pe

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 21 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (x) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 17 de Abril del 2024

[Firma]
SECRETARIO

[Firma]
VOCAL

[Firma]
PRESIDENTE

OBSERVACIONES:
.....
.....

REPORTE DE TURNITIN

Estres y desempeño laboral

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %	20 %	5 %	11 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 %
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3 %
4	core.ac.uk Fuente de Internet	1 %
5	www.repositorio.autonomaeica.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	1library.co Fuente de Internet	1 %
7	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1 %
8	issuu.com Fuente de Internet	1 %
9	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1 %

Carlos Alberto Farje Gallardo
Presidente

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 02 de Mayo del año 2024, siendo las 8:00 horas, el aspirante: Carmen Jacqueline Diaz Pizarro asesorado por Dra. Gladys Bernadita León Montoya defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: Estrés y desempeño laboral en docentes de la institución educativa emblemática Virgen Asunta, Chachapoyas-2023 para obtener el Título Profesional de Psicóloga a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Mg. Carlos Alberto Fajó Gallardo

Secretario: Dr. Sonia Celestina Huynhu Cortez

Vocal: MSc. Yanira Trilla Herrera García



Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 11:42 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

[Firma]
SECRETARIO

[Firma]
VOCAL

[Firma]
PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.....	iv
Visto bueno del asesor de tesis	v
Jurado evaluador de la tesis	vi
Constancia de originalidad de la tesis.....	vii
Reporte de turnitin	viii
Acta de sustentación de la tesis.....	ix
Índice de tablas	xi
Índice de figuras.....	xii
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	15
II. MATERIAL Y MÉTODOS	18
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN.....	25
III. CONCLUSIONES.....	28
IV. RECOMENDACIONES	29
V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30
Anexos	34

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Correlación de Spearman de Estrés y Desempeño Laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta. Chachapoyas 2023.....	23

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Estrés en sus dimensiones en docentes de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta. Chachapoyas 2023.....	23
Figura 2: Desempeño laboral en sus dimensiones en docentes de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta. Chachapoyas 2023...	24

RESUMEN

Esta investigación es cuantitativa, correlacional no experimental. El objetivo general fue: determinar la relación entre estrés y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta. Chachapoyas 2023. La población muestral estuvo conformada por 48 docentes, donde 23 fueron del nivel primaria y 25 del nivel secundaria. Para medir el estrés se utilizó el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) conformado por 22 ítems, teniendo 0.71 a 0.90 de validez y consistencia interna. Para evaluar el desempeño laboral se usó el cuestionario diseñado por (Mora,2017) con 32 ítems, la confiabilidad y consistencia acerca del cuestionario fue de 0.78 que se obtuvo mediante el coeficiente Alpha de Cronbach. Los resultados de la investigación fueron: $p = 0.001 < 0.05$ (-0.494) encontrando así una relación significativa entre el estrés y desempeño laboral de los docentes. Para la variable de estrés, en la dimensión de agotamiento emocional prevaleció el nivel bajo con un promedio de 95.83%, en la dimensión despersonalización el 100% y en la dimensión realización personal un 77.08%. Respecto a la variable desempeño laboral, en la dimensión de preparación para el aprendizaje predominó el nivel bajo con 52.08%, enseñanza para el aprendizaje destacó el nivel bajo con 93.75%, participación en la gestión de escuela obtuvieron un nivel bajo con 77.08% y en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad destacó el nivel alto con promedio de 81.25%. Concluyendo que: a mayor estrés menor desempeño laboral.

Palabras clave: Estrés, desempeño laboral, docentes.

ABSTRACT

This research is quantitative, non-experimental correlational. The general objective was: to determine the relationship between stress and job performance in teachers at the Virgen Asunta Emblematic Educational Institution. Chachapoyas 2023. The sample population was made up of 48 teachers, where 23 were from the primary level and 25 from the secondary level. To measure stress, the Maslach Burnout Inventory (MBI) instrument was used, made up of 22 items, having 0.71 to 0.90 validity and internal consistency. To evaluate job performance, the questionnaire designed by (Mora,2017) with 32 items was used. The reliability and consistency of the questionnaire was 0.78, which was obtained using Cronbach's Alpha coefficient. The results of the research were: $p = 0.001 < 0.05$ (-0.494), thus finding a significant relationship between stress and work performance of teachers. For the stress variable, in the emotional exhaustion dimension the low level prevailed with an average of 95.83%, in the depersonalization dimension 100% and in the personal fulfillment dimension 77.08%. Regarding the variable work performance, in the dimension of preparation for learning the low level predominated with 52.08%, teaching for learning highlighted the low level with 93.75%, participation in school management obtained a low level with 77.08% and in the dimension development of professionalism and identity, the high level stood out with an average of 81.25%. Concluding that: the greater the stress, the lower the job performance.

Keywords: Stress, job performance, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, se habla mucho del siglo de la educación, es decir, que la educación va a permitir adquirir nuevos conocimientos para una versión más actual de la vida, es por eso que, existen mayores expectativas en los docentes, generando en ellos una tensión (Alburqueque y Capo,2021). Actualmente la labor que desempeña el docente dentro de las instituciones se ha convertido de manera muy exigente, puesto que, abarca un alto grado de compromiso y dedicación para los estudiantes, lo que les ocasiona estrés laboral (Paz,2020, como se citó en Ballon, 2022).

Cuando se habla acerca de estrés laboral, una de las definiciones más acertadas y que toma mayor relevancia en la actualidad es de Maslach, quien lo define como: aquella respuesta que se prolonga, generando así un síndrome psicológico caracterizado por la despersonalización, la baja realización personal y el agotamiento emocional en el trabajo (Olivares,2017). Además, el estrés laboral causara un desgaste emocional, es decir, una pérdida para el disfrute del trabajo que realizan los docentes, a través de las exigencias que lleguen a sobrepasar su capacidad para poder desarrollarse de una manera adecuada (Rodríguez et al, 2017).

El estrés laboral producirá una reacción psicológica lo cual es un tema de actualidad, es decir, en muchos profesionales se presenta este tipo de estrés, pero se ha visto últimamente en los docentes, quienes están sometidos a cargas laborales altas, varias actividades de las que no están acostumbrados y no siguen el ritmo de trabajo que pueda presentar la institución en la cual laboran, implicando a que no cumplen con los logros y objetivos propuestos (Muñoz et al.,2020).

Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2016, realizó una investigación donde estuvieron involucrados 54 países, sobre el estrés que se genera en el trabajo teniendo como resultado que más del 70% coinciden que estrés puede influir en el desarrollo del trabajo, siendo más específicos en el sector de la educación. En México también se realizó un estudio en el estado de Tlaxcala, donde el estrés en los docentes durante la pandemia por la Covid19 tuvo mayor relevancia trayendo consigo ciertas causas y una de ellas fue el cambio abrupto de las actividades que solían realizar, la segunda fue la implementación de los materiales para la ejecución de las clases virtuales, en el que docentes no estaban tan familiarizados, causando en ellos un estrés laboral (Villafuerte,2020).

Por otro lado, a nivel nacional según la Escuela Nacional de Docentes (ENDO) en el 2020 la incidencia de estrés es mayor en mujeres que en hombres, teniendo como resultado, que el 65% de mujeres que son docentes figuran haber tenido o padecido estrés, mientras que los hombres solo el 52%. Así mismo, en el año 2021, esta cifra se repitió, puesto que el 59% de mujeres reportan haber padecido estrés y en hombres solo el 45% (Velásquez,2023).

De la misma forma, Dávila (2019) hace mención que, en el Perú actualmente se está viviendo una crisis económica y a la vez social, es decir, uno de los recursos más escasos y más afectados es el trabajo, por lo cual el ser humano vive en constante preocupación por miedo a perderlo, generando que haga sacrificios y trabajando más horas extras. Trayendo como consecuencia tensiones que puedan estar alterando o afectando su estado emocional y físico. Este tipo de alteración es más conocido como el estrés laboral.

Por otra parte, el desempeño que ejerce el docente está relacionado directamente con la calidad de educación que pueda brindar a los estudiantes, ya que la calidad educativa son aquellas capacidades que posee el docente para que pueda generar mayores oportunidades de aprendizaje. Es por eso, que la preparación del desempeño docente comienza desde su pregrado (Escribano, 2018).

Además, (Montenegro, 2003 citado por Zavala, 2021) menciona que el desempeño que realiza el docente está relacionado estrechamente con el cumplimiento de las funciones que se presentan dentro de las instituciones. Aquellos docentes que muestren un buen desempeño laboral, es decir, aquellos que trabajen con compromiso, dedicación y preparación, los resultados de su esfuerzo se verán a través de los estudiantes, quienes estarían logrando obtener buenos resultados en sus calificaciones.

Es por eso que, se ha visto últimamente que la labor de los docentes de hoy en día, es más desafiante y compleja, ya que están tratando con estudiantes que vienen de diferentes lugares, cultura y forma de pensar. Por lo cual el docente no solo puede conocer y manejar su disciplina, sino que también, varias estrategias pedagógicas con la finalidad obtener buena integración en los estudiantes, quienes desarrollarán habilidades más complejas, motivaciones y actitudes que les puedan permitir involucrarse dentro de la sociedad (Escribano,2018).

En definitiva, el desempeño que ejerce el docente va hacer un factor clave para la educación, quienes van a brindar acciones de manera pedagógica y a su vez didáctica para que así puedan favorecer de una mejor manera los procesos de aprendizaje que van a brindar a los estudiantes. Asumir este tipo de responsabilidad se ha vuelto muy compleja, ya que la UNESCO hace mención de que, para cumplir uno de los objetivos propuestos se tendría primero que asegurar la calidad y los resultados del aprendizaje brindado por los docentes quienes son los principales responsables. Es por eso que, en cuanto a la calidad educativa siempre será un tema relevante, porque siempre va a depender de aquellos factores tanto económicos, culturales, tecnológicos y políticos (Ccota, 2022).

El desempeño del docente siempre será considerado como la clave de la calidad educativa, puesto que cada institución tiene que tomar diferentes mecanismos de una manera apropiada para lograr así un aprendizaje correcto en los estudiantes (Ccota, 2022).

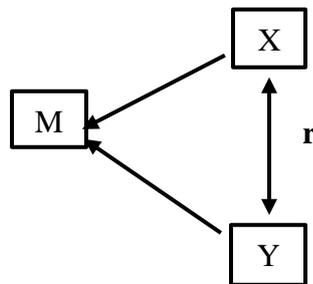
Por lo tanto, se ha tenido a bien plantear la siguiente incógnita: ¿Existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta Chachapoyas 2023?, el objetivo de esta investigación fue: determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta. Chachapoyas 2023. Como objetivos específicos: Identificar el estrés en sus dimensiones en docentes de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta. Chachapoyas 2023 e identificar el desempeño laboral en sus dimensiones en docentes de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta. Chachapoyas 2023. Así mismo, se plantea la siguiente hipótesis: Existe relación significativa entre el estrés y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta. Chachapoyas 2023.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y Diseño de la Investigación

El estudio de esta investigación fue de enfoque cuantitativo, debido a que se utilizó la recolección de datos para determinar la hipótesis planteada; de nivel correlacional y no experimental, debido a la relación de las variables presentadas, a través de un patrón predecible para la población (Hernández et al (2014)).

Diseño de investigación



Donde:

M: Docentes de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta. Chachapoyas 2023.

X: Estrés.

Y: Desempeño laboral.

r: Relación.

2.2. Población, muestra y muestreo

Población muestral

Se conformó por el 100% (48) docentes de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta; donde 23 docentes pertenecen a nivel primaria y 25 a nivel secundaria. (Fuente: Subdirección de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta. 2023).

A. Criterios de inclusión

- Docentes laborando al momento de la realización de las encuestas.
- Docentes que firmaron el consentimiento informado (Anexo N° 03).

B. Criterios de exclusión

- Directora y el subdirector; debido a que no ejercieron la función de docentes.

Muestreo

El muestreo que se utilizó en la investigación fue no probabilístico por conveniencia (Hernández et al. 2014).

Variables de estudio

Operacionalización de las variables: (Ver Anexo N°02)

Método

El método realizado fue hipotético-deductivo (Rodríguez & Pérez, 2017).

2.3. Técnica e Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la encuesta (Hernández et al. 2014).

Instrumentos

Para la 1era variable, se aplicó el instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach y Jackson, 1981 citado por Elera & Gálvez, 2016). Este cuestionario cuenta con 22 ítems los que se encuentran inmersos en las siguientes 03 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

La puntuación de la escala de Likert va desde 0 puntos hasta los 6 puntos

- Nunca: 0 puntos
- Una vez al mes o menos: 1 punto
- Una vez a la semana: 2 puntos
- Todos los días: 3 puntos
- Pocas veces al año o menos: 4 puntos
- Unas pocas veces al mes: 5 puntos
- Pocas veces a la semana: 6 puntos

El puntaje general para el nivel de estrés, se realizó de la siguiente manera:

- Bajo: 0-101
- Medio: 102-117
- Alto: 118-132

De la misma forma, los puntajes de las dimensiones son:

Agotamiento emocional se conformó de 9 ítems, los cuales son: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20, puntuándose así, de la siguiente manera:

- Alto: 47-54
- Medio: 39-46
- Bajo: 0-38

Despersonalización contó con 5 ítems, siendo estos los siguientes: 5, 10, 11, 15 y 22, puntuándose así, de la siguiente manera:

- Alto: 29-30
- Medio: 24-28
- Bajo: 0-23

Realización personal se constituyó de 8 ítems, los cuales fueron: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21, puntuándose así, de la siguiente manera:

- Alto: 30-48
- Medio: 19-29
- Bajo: 0-18

La consistencia y validez del instrumento creado por (Maslach & Jackson, 1981) oscila entre los rangos 0.71 a 0.90, que se obtuvo mediante el Coeficiente Alpha de Crombach. La confiabilidad de las tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal obtuvieron un puntaje de .82, .80 y .85 respectivamente (Manso, 2006).

Para la 2da variable, se utilizó el cuestionario que fue diseñado por (Mora, 2017), contando con 4 dimensiones: Preparación para el aprendizaje, Participación en la gestión de la escuela, Enseñanza para el aprendizaje y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad. Este cuestionario está conformado por 32 ítems, puntuándose de la siguiente manera:

- Nunca: 01 punto
- Casi nunca: 02 puntos
- A veces: 03 puntos
- Casi siempre: 04 puntos
- Siempre: 05 puntos

Así mismo, el puntaje mayor que se obtuvo dentro del cuestionario es de 160 pts y el mínimo de 32 pts. Los rangos de calificación son los siguientes:

- B: Bajo (32-73)

- R: Regular (74-118)
- A: Alto (119-160)

Por lo cual. las dimensiones del instrumento se conformaron de la siguiente manera:

- Preparación para el aprendizaje se contó 8 ítems, los cuales son: 1,2,3,4,5,6,7 y 8. Teniendo una puntuación de:
 - Bajo: 8-18
 - Regular: 19-29
 - Alto: 30-40
- Enseñanza para el aprendizaje se compuso por 8 ítems, los cuales son: 9,10,11,12,13,14,15 y 16.
 - Bajo: 8-18
 - Regular: 19-29
 - Alto: 30-40
- Participación en la gestión de la escuela está conformó por 8 ítems, los cuales son: 17,18,19,20,21,22,23 y 24.
 - Bajo: 8-18
 - Regular: 19-29
 - Alto: 30-40
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad se realizó con 8 ítems, los cuales son: 25,26,27,28,29,30,31 y 32.
 - Bajo: 8-18
 - Regular: 19-29
 - Alto: 30-40

Los resultados obtenidos referente a la confiabilidad y consistencia acerca del cuestionario fueron del 0.78 obtenidos mediante el Coeficiente Alpha de Cronbach, basándose que mientras más se acerque al índice 1 mayor fiabilidad tiene la prueba (Mora, 2017).

2.4. Procedimientos de recolección de datos

- Solicitud dirigida a la directora de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta para poder obtener el permiso para realizar la aplicación del instrumento (anexo n°08 y n°09).
- Coordinación con la directora para el acceso a los docentes.
- Aplicación del cuestionario de manera presencial previa firma del consentimiento informado.
- Recogida de datos.

2.5. Análisis de datos

La información obtenida fue procesada, tabulada y analizada mediante programas estadísticos, como el software Excel 2016, donde se ordenó y se codificó los datos obtenidos a través de los instrumentos aplicados. Posteriormente se realizó el análisis estadístico de las variables presentadas mediante el programa SPSS.v.025, donde se empleó la prueba de Shapiro-Wilk (anexo n°10) porque la muestra fue menor a 50. Por otro lado, para comprobar la hipótesis planteada se corroboró mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman teniendo en cuenta el nivel de confianza 95% y el nivel de significancia 5%. Los resultados fueron presentados a través de figuras y tablas.

III. RESULTADOS

Tabla 1:

Correlación de Spearman de Estrés y Desempeño Laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta. Chachapoyas 2023.

	ρ	P
Estrés – Desempeño Laboral	-0.494	0.001

Nota: *Elaborado por el SPSS.VS.05.*

Como se observa en la tabla 1, la relación entre estrés y desempeño laboral de los docentes fue de $p = 0.001 < 0,05$, lo cual se interpretó que, entre las variables de estudio presentadas la relación fue inversa, es decir, a mayor estrés menor desempeño laboral, teniendo como resultado una relación regular a (-0.494).

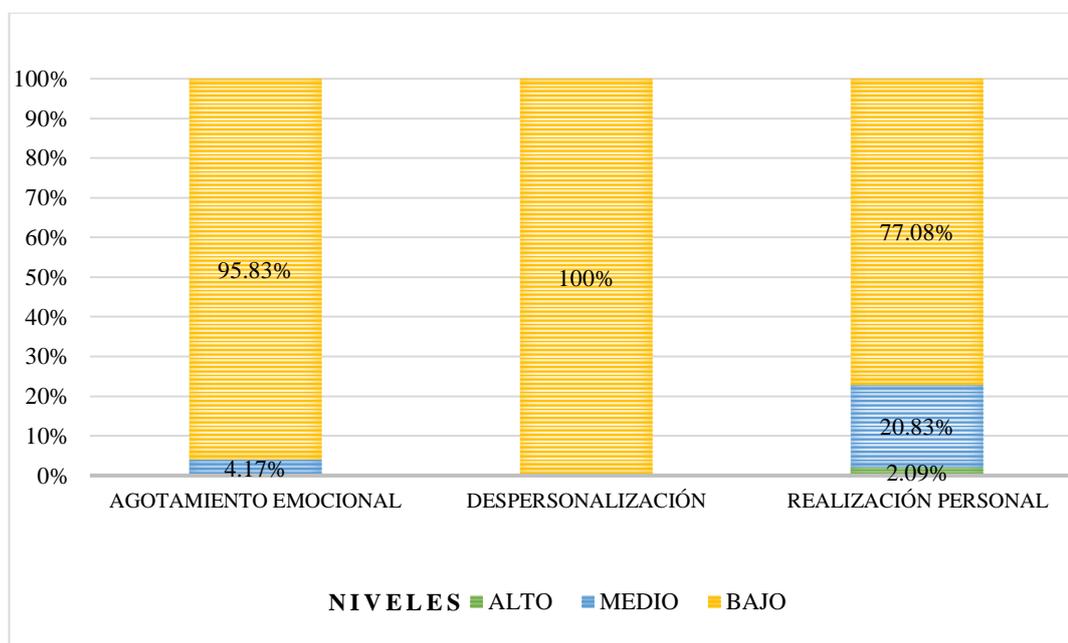


Figura 1: *Estrés en sus dimensiones en docentes de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta. Chachapoyas 2023.*

En la figura 1, se muestra el estrés. En la dimensión de agotamiento emocional solamente el 95.83% de docentes presentaron un nivel bajo y el 4.17% de docentes se hallaron en un nivel medio. Así mismo, en la dimensión despersonalización el

100% de docentes se encontraron en un nivel bajo. Por otro lado, en la dimensión realización personal, el 77.08% de docentes estuvieron en un nivel bajo, 20.83% de docentes en un nivel medio y solamente el 2.09% se encontró en un nivel alto.

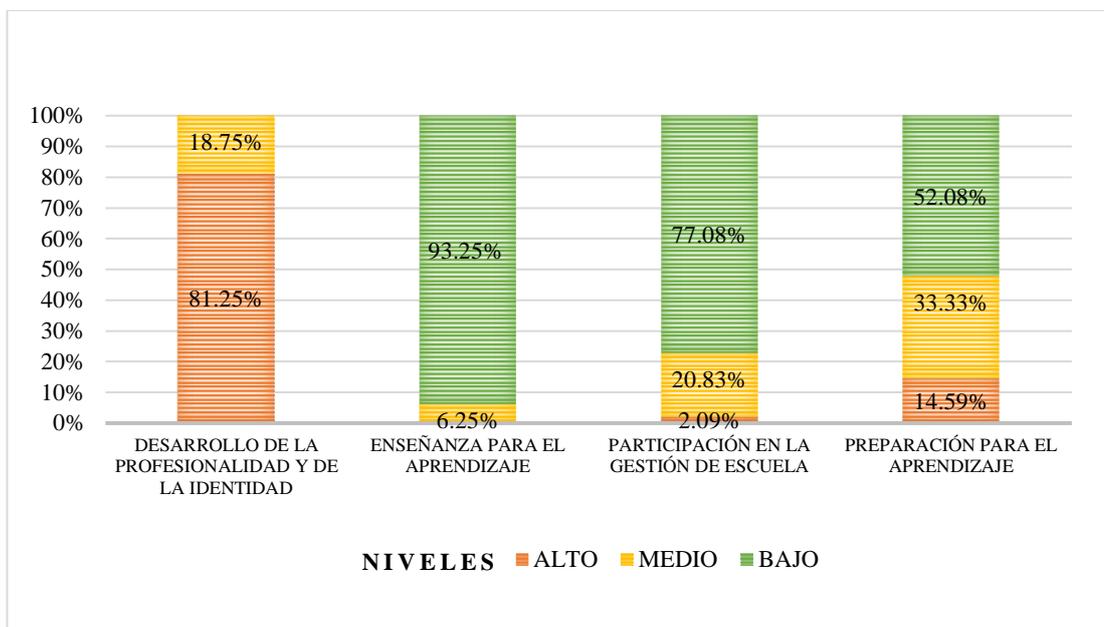


Figura 2: *Desempeño laboral en sus dimensiones en docentes de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta. Chachapoyas 2023.*

En la figura 2, se evidencia el desempeño laboral. En la dimensión desarrollo de la profesionalidad y de la identidad solo el 81.25% de docentes se encontraron en un nivel alto y el 18.75% de docentes en un nivel medio. En la dimensión enseñanza para el aprendizaje el 93.25% de docentes se hallaron en un nivel bajo y el 6.25% de docentes en un nivel medio. En la dimensión participación en la gestión de escuela el 77.08% de docentes se encontraron en un nivel bajo, el 20.83% de docentes en un nivel medio y solo el 2.09% en un nivel alto. Y, por último, en la dimensión preparación para el aprendizaje el 52.08% de docentes presentaron un nivel bajo, el 33.33% de docentes un nivel medio y solamente el 14.59% de docentes en un nivel alto.

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación se tuvo como objetivo principal la relación entre el estrés y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta. Chachapoyas-2023. El resultado de esta investigación fue de: $p = 0.001 < 0,05$, es decir, que a mayor estrés menor fue el desempeño laboral de los docentes. Estos resultados coincidieron con Zavala (2021) donde su objetivo principal fue encontrar la relación entre el estrés laboral y desempeño docente, en colegios públicos de La Oroya. El resultado fue la existencia de una relación inversa muy débil entre las variables presentadas.

Por lo cual, se afirma que mientras más alto sea el índice de estrés menor será el desempeño del docente. De la misma forma, con Ibáñez (2021) quien determinó la relación existente entre estrés y desempeño laboral de los docentes en una institución educativa en el distrito de Moquegua, teniendo como resultado que, la relación entre ambas variables es baja pero significativa, es decir, a mayor estrés que presentan los docentes, menor será el desempeño laboral. Caso contrario, sucede con la investigación realizada por Hasna et al (2023) quienes tuvieron como objetivo principal, determinar la influencia del estrés laboral y la satisfacción sobre el desempeño laboral del docente, cuyo resultado fue: que no existe influencia del estrés en el desempeño laboral, teniendo en cuenta que es una institución religiosa islámica que se interesa por el bienestar de sus docentes, generando un ambiente laboral adecuado para su productividad.

Es por eso que, la presión que demanda la carga laboral de los docentes es cada vez más desgastante, impidiendo así la adaptación y la capacidad de poder responder efectivamente a las actividades presentadas durante su jornada laboral. En tal sentido, el estrés laboral está ligado con el esfuerzo frente a los requerimientos que surgen dentro de las instituciones (Cardozo, 2016).

De la misma forma, la Organización Internacional del Trabajo (2016) menciona que el estrés laboral se manifestará de manera física y emocional, provocando un desbalance y pérdida de habilidades adquiridas por el docente en su desempeño. Puesto que, el estrés estará relacionado con el trabajo, las relaciones laborales y exigencias que surgen dentro de las instituciones.

De acuerdo a las dimensiones del estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta-Chachapoyas, se pudo observar que: existe un nivel bajo de agotamiento emocional, siendo el 95.83% (ver figura 1); además, un nivel bajo de despersonalización, siendo el 100%; y finalmente, un nivel alto de realización personal, siendo el 77.08%. Los resultados encontrados tienen relación con la investigación de Albuquerque y Capo (2021) donde se evidencia que en la dimensión despersonalización se encontraron en un nivel bajo, siendo el 100% de su muestra; de la misma forma, en la dimensión realización personal con un nivel bajo, siendo el 100%, caso contrario en la dimensión agotamiento, donde se hallaron en un nivel medio, siendo el 46.15% de 17 docentes.

Los resultados encontrados respaldan la teoría presentada por Lazarus y Folkman (1986) donde hacen mención que el estrés es esencial y propia para la adaptación del individuo a diversos factores del ambiente, sin embargo, la excesiva carga laboral y la exigencia que demanda cada institución afecta de manera directa la salud física y mental. Además, como menciona Ibáñez (2020) el estrés laboral es el desequilibrio entre la capacidad de respuesta del individuo y la demanda que genera, desencadenando una serie de consecuencias tales como: irritabilidad, cambios de humor de manera repentina, malestar muscular y dolores de cabeza.

Por otro lado, en las dimensiones de desempeño laboral, se puede observar que: existe un nivel alto de desarrollo de la profesionalidad y de la identidad, siendo esto el 81.25% (ver figura 02); de la misma forma, existe un nivel bajo de enseñanza para el aprendizaje, siendo el 93.75%; además; se halló un nivel bajo en la participación en la gestión de la escuela, siendo el 77.08%; y finalmente, existe un nivel bajo en la preparación para el aprendizaje, siendo el 52.08%. Estos resultados son similares a los que expuso Zavala (2021) donde se observó que, en la dimensión preparación para el aprendizaje obtuvieron un 47.76 % bajo; en la dimensión enseñanza para el aprendizaje 52.24 % bajo; participación en la gestión de la escuela 46.27 % bajo, por último, dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad 52.24% bajo. Por lo cual, ambas afirmaciones se relacionan con la teoría de la motivación y factores de higiene (Herzberg et al., 1959) quienes

consideran que lo más importante de esta teoría es la motivación, puesto que, la motivación será aquel factor clave que va comprometer e impulsar al personal a que obtengan un mejor rendimiento dentro de su trabajo.

Finalmente, cabe recalcar que, la institución educativa emblemática donde se realizó la investigación está dirigida por una congregación religiosa franciscana, esto puede influir de manera significativa en el estado emocional de los profesores, puesto que, practican hábitos espirituales como la oración y retiros, lo cual contribuye a su estabilidad emocional reflejado a través del puntaje alcanzado en la dimensión despersonalización que mide el estrés, encontrándose así en un nivel bajo 100% (figura 01).

III. CONCLUSIONES

- Existe una relación significativa entre estrés y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta. Chachapoyas 2023.
- En la variable de estrés conformado por las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, se observa que predomina la dimensión despersonalización con un nivel bajo en los docentes de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta.
- En la variable desempeño laboral conformado por las dimensiones desarrollo de la profesionalidad y de la identidad, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de escuela y preparación para el aprendizaje se visualiza que predomina la dimensión enseñanza para el aprendizaje con un nivel bajo en los docentes de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta.

IV. RECOMENDACIONES

A la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta

Implementar nuevas estrategias de intervención en relación al estrés laboral, teniendo en consideración de que existe personal recién contratado dentro de la institución.

Realizar actividades recreativas donde se involucre al personal docente con el objetivo de disminuir las tensiones que se presentan a causa del trabajo diario, generando así nuevas estrategias de intervención frente al estrés.

Al área de psicología de la institución

Modificar los programas preventivos-promocionales con nuevas investigaciones realizadas recientemente, con la finalidad de obtener resultados favorables para beneficio de la institución y docentes que la conforman.

Realizar talleres o charlas acerca del estrés laboral y como manejarlo, con el fin de que los docentes tengan en cuenta el gran impacto que se pueda generar y los niveles que lleguen alcanzar afectando su desempeño laboral.

A la Escuela Profesional de Psicología

Seguir brindando el apoyo a internas de psicología a la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta para las diferentes actividades, programas o intervenciones que puedan surgir generando un plan de intervención. Así mismo, desarrollar el internado de manera práctica.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albuquerque Guarnizo, C.P y Capo Odar, N.E. (2021). *Influencia del Estrés Laboral en el Desempeño Docente en una Institución Educativa, Chiclayo 2020-2021*. [Tesis para obtener el Título Profesional Licenciado en Psicología, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9470/Albuquerque%20Guarnizo%20Celia%20%26%20Capo%20Odar%20Noem%20C3%AD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ballon Rengifo, F (2022). *Estrés y desempeño laboral en docentes de las instituciones educativas, Tambopata, Madre de Dios, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96296/Ballon_RFDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cardozo Gutierrez, L. (2016). El estrés en el profesorado. *Revista de investigación psicológica*, (15), 75-98. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322016000100006&script=sci_abstract
- Ccoto Tacusi, T.F. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(29), 1361 – 1373. <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/1017/1914>
- Dávila Valderrama, E.P. (2019). *Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes de educación secundaria de la institución educativa la Inmaculada – Provincia de Bagua*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2491/Guevara%20Vargas%20Marvin.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Eugenio Zumbana, L. (2020). “*El desempeño laboral de los docentes como determinante de la calidad de la educación en instituciones educativas del sector Privado de la ciudad de Ambato*”. [Tesis para optar el grado de académico de Maestra de Magíster en Gestión de Talento Humano].

Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31213/1/065%20GTH.pdf>

Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en America Latina. *Revista educación*, 42(2), 1-15.
<https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/44055139021.pdf>

Hasna, H., Muallifah, M., Bulut, S. (2023). The role of job stress and job satisfaction on the quality of teacher performance. *Revista Journal of Indonesian Psychological Science*, 03(1), 352—362.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: INTERAMERICANA.

Herzberg, F., Mausner, B. y Bloch, B. (1959). *La motivación para el trabajo*. John Wiley & Sons Inc.

Ibáñez Rivera, E. (2021). “Estrés laboral y desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas del distrito de Moquegua, 2019”. [Tesis para optar el grado de académico de Maestra en Educación]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66091>

Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. *Ediciones Martínez Roca*

Manso Pinto, J.F. (2006) Confiabilidad y validez factorial del Maslach Burnout Inventory versión Human Services Survey en una muestra de asistentes sociales chilenos. *Revista Psicológica Chilena*. 8 (9).
<https://psicologiacientifica.com/maslach-burnout-inventory-confiabilidad>

Muñoz Beltran, E.J., Mantilla Pastrana, M.I., Gonzalez, M., Cruz Riveros, J.W. y Rodriguez Araujo, D. (2020). Validación aplicativo móvil para detección del Burnout en Docentes Bogotá. *South Florida Journal of Development*.1(4).320-331.
<https://southfloridapublishing.com/ojs/index.php/jdev/article/view/70/83>

- Mora Acuña, J. (2018). *“Liderazgo y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas de San Martín de Porres, año 2016”*. [Tesis para optar el grado de académico de Maestra en Administración de la Educación]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8490/Mora_AJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Olivares Faúndez, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Scielo*, 59-63.
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en trabajo*. Reto colectivo: https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466549/lang-es/index.htm
- Rabanal León, H. C, Yupari Azabache, I. L, Aguilar Sánchez, P. V, & Carranza Yuncor, N. R. (2021). "Estrés laboral y desempeño en docentes de Instituciones Educativas Públicas". *South Florida Journal of Development*, 610-622. <https://ojs.southfloridapublishing.com/ojs/index.php/jdev/article/view/149/162>
- Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, vol. 8, núm. 14, pp. 45-67.
- Rodríguez, A & Pérez, A. (2017). "Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento". *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (82), 1-26. ISSN: 0120-8160. <https://www.redalyc.org/journal/206/20652069006/html/>
- Salazar Vega, J.S y Tamay Quilcate, E.K. (2021). *“Desempeño Laboral en Docentes de un colegio particular. Lima 2019”*. [Tesis para el título profesional de psicólogo(a)]. Repositorio de la Universidad Peruana Los Andes. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2527/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Velásquez, A. (2023). Salud mental: El 55.8% de docentes padeció problemas de estrés en el segundo año de la pandemia. *PULSO PUCP*: <https://pulso.pucp.edu.pe/noticias/salud-mental-el-55-8-de-docentes-padecio-problemas-de-estres-en-el-segundo-ano-de-la-pandemia>
- Villafuerte, P. (2020). *Educación en tiempos de pandemia: COVID-19 y equidad*. Obtenido de <https://observatorio.tec.mx/edu-news/educacion-en-tiempos-de-pandemia-covid19/>
- Zavala Vargas, S. E. (2021). *"Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la Oroya"*. [Tesis para optar el grado académico de maestra en educación] Repositorio Universidad Nacional del Centro del Perú. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6613/T010_48097862_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Estrés y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta. Chachapoyas 2023.

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLES	MARCO METODOLÓGICO	ESCALA
¿Cuál es la relación entre el estrés y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta?	<p>Objetivo general</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta. Chachapoyas 2023. <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar el estrés en sus dimensiones (Agotamiento emocional, Realización personal y Despersonalización), en 	<p>X: Estrés</p> <p>Y: Desempeño laboral</p>	<p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Nivel: correlacional</p> <p>Diseño: no experimental</p> <p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumento: Para la variable estrés, se utilizará el instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI) que fue elaborado por (Maslach y Jackson, 1981 citado por Elera & Gálvez, 2016)</p> <p>Para medir la variable Desempeño Laboral, se utilizará un cuestionario que fue diseñado por (Mora, 2017).</p> <p>Validez y confiabilidad:</p>	Ordinal

	<p>docentes de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta. Chachapoyas 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el desempeño laboral en sus dimensiones (Preparación para el aprendizaje, Enseñanza para el aprendizaje, Participación en la gestión de la escuela y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad), en docentes de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta. Chachapoyas 2023. 		<p>Para el instrumento de estrés, la validez y consistencia interna del presente instrumento oscila entre los rangos 0.71 a 0.90.</p> <p>La confiabilidad y consistencia del instrumento de desempeño laboral es de 0.78 obtenido mediante el Coeficiente Alpha de Cronbach,</p> <p>Análisis de datos:</p> <p>Los datos recolectados serán presentados en el software Excel como también analizados por el programa SPSS v.25.0.</p> <p>Presentación de datos:</p> <p>Figuras y tablas.</p>	
--	--	--	---	--

ANEXO N ° 02

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Categorías		Escala
					Dimensiones	General	
Estrés	Calderón & Barbosa (2021) El estrés es aquella reacción fisiológica que desarrolla el cuerpo, generando así mecanismos de defensa, para poder afrontar situaciones que se nos presentan de manera amenazante	El estrés es una problemática que últimamente se está viendo muy a menudo dentro de la población, en especial en docentes. Por lo cual la evaluación está orientada al grado de presencia de la	Agotamiento emocional	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	Bajo: 47-54 Medio: 39-46 Alto: 0-38	Bajo: 0-101	Ordinal utilizando la escala de Likert: • Nunca: 0 puntos • Una vez al mes o menos: 1 punto
			Realización personal	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	Alto: 30-48 Medio: 19-29 Bajo: 0-18	Medio: 102-117 Alto: 118-132	

	afectando nuestra salud física y mental.	variable sobre la población de estudio, que se obtendrá mediante los resultados obtenidos de la aplicación del Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).	Despersonalización	5, 10, 11, 15, 22	Bajo: 29-30 Medio: 24-28 Bajo: 0-23		<ul style="list-style-type: none"> • Una vez a la semana: 2 puntos • Todos los días: 3 puntos • Pocas veces al año o menos: 4 puntos • Unas pocas veces al mes: 5 puntos • Pocas veces a la semana: 6 puntos
--	--	--	--------------------	-------------------	--	--	---

Desempeño laboral	Montenegro & Valenzuela (2019) El desempeño laboral es aquella acción que se realiza dentro del trabajo para que sea de manera eficiente y eficaz para poder así alcanzar los objetivos propuestos por las organizaciones.	El desempeño laboral de los docentes se puede ver afectado por diversos factores, como es el estrés. Por lo cual la evaluación está orientada al grado de presencia de la variable sobre la población de estudio, que se obtendrá mediante los resultados obtenidos de la aplicación del	Preparación para el aprendizaje.	1,2,3,4,5,6,7 y 8	Bajo: 8-18 Regular: 19-29 Alto: 30-40	M: Malo (30-50) R: Regular (51-70) B: Bueno (71-95) E: Excelente (96-120)	Ordinal utilizando la escala de Likert: • Nunca: 1 punto • Pocas veces: 2 puntos • A veces: 3 puntos • Casi siempre: 4 puntos
			Enseñanza para el aprendizaje.	9,10,11,12,13,14,15 y 16	Bajo: 8-18 Regular: 19-29 Alto: 30-40		
			Participación en la gestión de la escuela.	17,18,19,20,21,22,23 y 24	Bajo: 8-18 Regular: 19-29 Alto: 30-40		

		Cuestionario de Desempeño Laboral.	Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad	25,16,27,28,29,30,31 y 32	Bajo: 8-18 Regular: 19-29 Alto: 30-40		<ul style="list-style-type: none"> • Siempre: 5 puntos
--	--	--	--	------------------------------	--	--	---



ANEXO N° 03

UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo....., identificada(o) con el DNI N°....., declaro que acepto participar en la investigación titulada “Estrés y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta. Chachapoyas 2023”, realizada por Carmen Jackeline Diaz Pizarro estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, asumiendo que la información recogida será solamente para conocimiento de la investigación quien garantiza el secreto y confiabilidad.

Estoy consciente que le informe final será publicado, sin mostrar mi identidad, así mismo, la libertad de poderme retirar del estudio sin que este genere algún perjuicio y/o gasto.

Sé que de tener dudad de la participación podrá aclararlo con la investigadora.

Firma del participante

DNI:

ANEXO N°4

Ficha Técnica del Inventario Burnout de Maslach

Nombre Original	Maslach Burnout Inventory, Manual.
Nombre de la Adaptación	Inventario Burnout de Maslach (MBI). Síndrome del Quemado por Estrés Laboral Asistencial.
Versiones	Única y completa (MBI) con 22 preguntas. Con las escalas de: <ul style="list-style-type: none">✓ Cansancio Emocional: 9 preguntas.✓ Despersonalización: 5 preguntas.✓ Realización Personal: 8 preguntas.
Autores	Cristina Maslach (1977) y Susan E. Jakson (1980).
Procedencia	Consulting Psychologists Press, Inc., Palo Alto, California, USA.
Adaptación	Española. Estudio realizado a partir de 1986 hasta 1997. Primera adaptación del Inventario con muestras españolas.
Editorial	TEA ediciones (1997).
Aplicación	Individual o colectiva
Tipificación	Baremos de tipo general y discriminado por género en puntuaciones centiles, con escalas ordinal que va desde 1 a 99; y la escala típica S cuya media vale 50 y su desviación típica es de 20 unidades.
Tiempo	No tiene límite de tiempo, pero la mayoría de los evaluados se tardan en responder entre 15 a 20 minutos.



ANEXO N° 05

UNIVERSIDAD NACIONAL

TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CUESTIONARIO DE ESTRÉS

INTRODUCCIÓN: El presente instrumento fue elaborado por (Maslach y Jackson, 1981 citado por Elera & Gálvez, 2016) tiene como objetivo obtener información sobre el nivel de estrés en docentes de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta. Chachapoyas 2023.

Nombres y Apellidos:

Edad:

Sexo:

Estado civil:

Curso que desempeña:

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de preguntas los cuales usted deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) los ítems de qué representa la frecuencia con que usted suele tener dichas manifestaciones. El tiempo límite es de 8 minutos y se desarrolla de manera individual.

- Nunca
- Una vez al mes o menos
- Una vez a la semana
- Todos los días
- Pocas veces al año o menos
- Unas pocas veces al mes

- Pocas veces a la semana

DIMENSIONES	Nunca	Una vez al mes o menos	Una vez a la semana	Todos los días	Pocas veces al año o menos	Unas pocas veces al mes	Pocas veces a la semana
AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1. Me siento emocionalmente cansado(a) por mi trabajo dentro de la Institución Educativa.							
2. Cuando termino mi turno en la Institución Educativa, me siento vacío(a).							
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otro turno de trabajo, me siento cansado(a).							
4. Siento que trabajar todo el día con estudiantes me cansa(o).							

5. Siento que el trabajo que realizó todo el día me cansa(o).							
6. Me siento frustrado por mi trabajo.							
7. Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.							
8. Siento que trabajar en contacto directo con las personas me cansa.							
9. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
REALIZACIÓN PERSONAL							
10. Siento que puedo entablar relaciones con los demás profesores fácilmente.							
11. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos.							
12. Siento que estoy influyendo positivamente							

en la vida de otras personas a través de mi trabajo.							
13. Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.							
14. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnas.							
15. Me siento estimulado después de haber trabajado con mis alumnos.							
16. Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.							
17. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
DESPERSONALIZACIÓN							
18. Siento que trato algunos alumnos como si fueran objetos impersonales.							

19. Siento que me he vuelto más duro(a) con las personas.							
20. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
21. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos.							
22. Me parece que los profesores me culpan por sus problemas.							

ANEXO N°06

Ficha Técnica Desempeño Laboral

Nombre	Cuestionario de evaluación del desempeño laboral
Autora	Jenny Mora Acuña
Administración	Individual o colectiva.
Duración	20 minutos aproximadamente
Aplicación	Docentes
Significación	Evalúa el nivel de desempeño auto percibido por los profesores de una institución educativa.



ANEXO N° 07

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

INTRODUCCIÓN: El presente instrumento ha sido diseñado por (Mora, 2017) con la finalidad de obtener información sobre el desempeño laboral. El mismo cuenta con una serie de preguntas que se le solicita conteste de forma objetiva, para tal efecto encontrará 5 diferentes estimaciones.

Nombres y Apellidos:

Edad:

Sexo:

Estado civil:

Curso que desempeña:

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de preguntas los cuales usted deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) los ítems de qué representa la frecuencia con que usted suele tener dichas manifestaciones. El tiempo límite es de 10 minutos y se desarrolla de manera individual.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

DIMENSIONES	ÍTEMS	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Siempre
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	Me esfuerzo por conocer a cada uno de mis estudiantes.					
	Mis estudiantes confían en mí.					
	Comprendo porque cada uno de mis estudiantes actúan como tal.					
	Puedo manejar a mi grupo de estudiantes.					
	Realizo mi programación anual con efectividad.					
	Elaboro mi unidad de aprendizaje con efectividad.					

	Elaboro mis sesiones de aprendizaje en función de las características de mis estudiantes.					
	Preparo materiales para mis sesiones de aprendizaje.					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	Promuevo la convivencia democrática en mi aula.					
	Enseño teniendo en cuenta las potencialidades que cada estudiante tiene.					
	Construyo, de manera asertiva y empática,					

	relaciones interpersonales con y entre los estudiantes.					
	Evalúo en forma permanente el desarrollo de mi clase.					
	Propicio situaciones para que los estudiantes desarrollen actitud reflexiva y crítica.					
	Me aseguro que todos los estudiantes comprendan y trabajen en la sesión de aprendizaje.					

	Utilizo diversos métodos y técnicas para evaluar los aprendizajes esperados.					
	Evalúo los aprendizajes de los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.					
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA	Me reúno con otros profesores para intercambiar experiencias.					
	Organizo el trabajo pedagógico con los demás docentes.					

	Participo en la elaboración y gestión del Proyecto Educativo Institucional.					
	Participo en la elaboración y gestión del currículo.					
	Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de innovación pedagógica.					
	Integro en mis prácticas de enseñanza los saberes culturales de la comunidad.					
	Fomento el trabajo colaborativo					

	con las familias para fortalecer aprendizajes.					
	Comparto con las familias y la comunidad los retos de mi trabajo pedagógico.					
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD	Reflexiono con otros colegas sobre mi práctica pedagógica.					
	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional.					
	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local,					

	regional o nacional.					
	Soy reconocido como buen maestro por los estudiantes o sus familias.					
	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.					
	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos.					
	Actúo y tomo decisiones respetando el principio del bien superior					

	del niño y el adolescente.					
	Mis acciones buscan el bienestar de los estudiantes.					

ANEXO N°08

Carta de solicitud nómina de personal

1065 07/10/22

“Año del fortalecimiento de la soberanía nacional”

Solicito permiso nómina de personal laborable 2022 de la
Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta

Dir: Hna. Clarisa Antonia Andamayo Eufracio
Directora de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta

Yo, **Carmen Jackeline Diaz Pizarro**, identificada con DNI N° 73695348, con domicilio real en; Jr. Dos de Mayo N°725 – Chachapoyas, estudiante de XI ciclo de la escuela de Psicología, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, por estar realizando mi proyecto de investigación titulado, “**Estrés y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta. Chachapoyas 2022.**” solicito a su despacho para que me brinde el permiso necesario para trabajar con el personal que labora dicha Institución, con el propósito de utilizarla para el planteamiento de población objetivo a la que va dirigida mi proyecto de investigación.

Por lo expuesto, espero una oportuna respuesta por ser de carácter exclusivamente académica.

Chachapoyas, 06 de octubre de 2022


Carmen Jackeline Diaz Pizarro
DNI N° 73695348

ANEXO N°09

Carta de autorización

 INSTITUCIÓN EDUCATIVA
PRIMARIA Y SECUNDARIA DE MENORES
"VIRGEN ASUNTA" · CHACHAPOYAS 

Chachapoyas, 11 de octubre de 2022

CARTA N°010-2022-GRA/DREA-IE"VA"-CH.

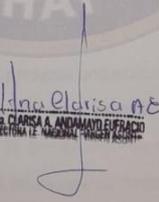
Srta. Carmen Jackeline Díaz Pizarro
Estudiante del XI semestre de la Escuela de Psicología
Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

Ciudad

De mi consideración:

La presente tiene por finalidad hacerle llegar nuestro saludo institucional de "Paz y Bien" en el Señor y al mismo tiempo brindar a usted, la autorización para la aplicación de instrumentos, del proyecto de investigación titulado: "Estrés y desempeño Laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemática Virgen Asunta. Chachapoyas 2022", en los niveles de educación primaria y secundaria de la institución educativa "Virgen Asunta" de la ciudad de Chachapoyas, región Amazonas.

Cordialmente,

 
Hna. CLARISA A. ANDAMAYO EUFRAZIO
DIRECTORA I.E. VIRGEN ASUNTA

Hna. CAAB/DIE"VA"CH.
Psy/Sec.II

JR. LA MERCED N° 665 - TELF. 041-792337 - CHACHAPOYAS · AMAZONAS

ANEXO N°10

Prueba de normalidad de Shapiro - Wilk

	Estadístico	gl	p
Desempeño laboral	0.954	48	0.056
Estrés	0.938	48	0.014