

UNIVERSIDAD PERUANA DEL CENTRO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS



**NIVEL DE ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE DE
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR “BLENKIR S.A.C.”**

Tesis

**Para obtener el título profesional de
Licenciado en Administración de Empresas**

Presentado por el Bachiller:

REÁTEGUI CARRASCO JORGE EDUARDO

ASESORES:

- Dr. José Luis León Untiveros**
- Lic. Sauri Rincón Calvo**

Huancayo, noviembre de 2019

ASESORES DE TESIS:

LIC. SAURI YESENIA RINCON CALVO

DR. JOSE LUIS LEÓN UNTIVEROS

JURADOS DE TESIS:

DR. MIGUEL ANGEL LUIS LEÓN UNTIVEROS
PRESIDENTE

LIC. SAURI YESENIA RINCÓN CALVO
SECRETARIO

LIC. FEDERICO RICARDO CAMARGO BARRETO
VOCAL

MG. HERBERT ALBERTO ARROYO DÁVILA
VOCAL

ÍNDICE GENERAL

LISTA DE CUADROS	vi
LISTA DE FIGURAS	vi
RESUMEN CON LAS PALABRAS CLAVES	vii
RESUMEN TRADUCIDO AL IDIOMA INGLÉS	viii

Capítulo I: Introducción

1.1. Situación Problemática	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Justificación teórica	4
1.4. Justificación práctica	4
1.5. Objetivos de la investigación	5
1.5.1. Objetivo general	5
1.5.2. Objetivos específicos	5
1.6. Hipótesis	5
1.6.1. Hipótesis general	5
1.6.2. Hipótesis específicas	6

Capítulo II: Marco teórico

2.1. Marco filosófico o epistemológico de la investigación.	7
2.2. Antecedentes de la investigación	9
2.3. Bases teóricas	12

Capítulo III: Metodología	
3.1. Tipo y diseño de la investigación	24
3.2. Población de estudio	25
3.3. Tamaño de muestra	25
3.4. Técnica de recolección de datos	26
3.5. Identificación de las variables	27
3.6. Coeficiente de correlación lineal simple	28
3.7. Operacionalización de las variables	29
3.8. Matriz de consistencia	30
Capítulo IV: Resultados y discusión	
4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados	33
4.2. Pruebas de hipótesis	44
4.3. Presentación de resultados	50
Conclusiones	52
Recomendaciones	55
Referencias Bibliográficas	57
Anexos	61

LISTA DE CUADROS

Cuadro N°1: Consecuencias físicas del estrés

Cuadro N°2: Escala del nivel de estrés

Cuadro N° 3: Operacionalización de las variables.

Cuadro N°4: Matriz de consistencia

Cuadro N°5: Nivel de estrés docentes Blenkir.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Curva de la función Humana.

Figura 2: Nivel de estrés docentes Blenkir

Figura 3: Resultados de clima organizacional

Figura 4: Resultados de estructura organizacional

Figura 5: Resultados de territorio organizacional

Figura 6: Resultados de tecnología

Figura 7: Resultados influencia del líder

Figura 8: Resultados falta de cohesión

Figura 9: Resultados falta de cohesión

Figura 10: Correlación de estrés laboral vs desempeño laboral

Figura 11: Correlación de clima organizacional vs desempeño docente

Figura 12: Correlación de estructura organizacional vs desempeño docente

Figura 13: Correlación de territorio organizacional vs desempeño docente

Figura 14: Correlación de tecnología vs desempeño docente

Figura 15: Correlación de influencia del líder vs desempeño docente

Figura 16: Correlación de falta de cohesión vs desempeño docente

Figura 17: Correlación de respaldo de grupo vs. desempeño docente.

RESUMEN CON PALABRAS CLAVES

La presente investigación científica de título “Nivel de Estrés y desempeño Laboral docente de la institución Educativa Particular “BLENKIR S.A.C.” se realizó dentro del marco del reglamento de grados y títulos de la Universidad Peruana del Centro. La presente tesis se presenta para obtener el título profesional de administración de empresas y se encuentra en la línea de investigación de gestión y desarrollo del potencial humano.

El estrés se ha convertido en un problema común en el siglo 21. Las organizaciones cuyos trabajadores sufren de estrés tienden a disminuir su rendimiento en el trabajo, por lo tanto, esto puede perjudicar a la organización, debido a ello una investigación de estrés y desempeño laboral es necesaria, esta investigación servirá como base para formar políticas de acción para disminuir los niveles de estrés en la institución educativa y por ende se podrá mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores.

Las palabras claves para esta investigación son, desempeño laboral, distrés, estrés, estrés laboral, y eustrés.

SUMMARY

This research named "Level of stress and professional teacher performance in the private the school Blenkir S.A.C has been done following the policies established on Universidad Peruana Del Centro's policies to get a professional degree. This Thesis is presented in order to get the professional diploma as a business administrator and it is placed on the research branch called Human resources management and improvement.

Stress has become a current topic in the twenty-first century. Organizations whose workers suffer from stress tend to decrease their performance at work, therefore it can harm the organization. That is why a research to measure stress and its impact on workers' performance is needed. This research will be used to design policies to decrease the stress levels in this institution and therefore workers' performance will be improved.

This research's key words are: job performance, distress, eustress, work stress, and stress.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1.Situación problemática

La organización Mundial de la salud (OMS, 2004) afirma que el estrés adquirido en el centro de labores es uno de los principales problemas para la salud de los colaboradores y por lo tanto para el buen funcionamiento de una organización. Un colaborador que sufre de estrés suele enfermarse más, estar desmotivado, y tener bajo rendimiento en su centro de labores. Un nivel de estrés alto no cuidado puede traer consecuencias negativas para la organización como la ausencia constante de los colaboradores, rotación excesiva, y baja productividad. (p.1)

Los docentes de la institución educativa “Blenkir” en el desempeño de su función realizan actividades arduas, que no solo se sitúan en el aula de clases; sino también fuera de ella. Los docentes además del dictado de clases, desempeñan actividades tales como preparación de las sesiones de acuerdo a la currícula actual, para los cual deben de tener en cuenta los instrumentos de evaluación que utilizarán, las estrategias y técnicas, así como los materiales. Los docentes de la institución deben realizar estas actividades para cada una de las clases que se dictarán en los diferentes cursos (en caso de unidocencia y polidocencia). Un profesor en promedio está dictando entre 15 a 16 sesiones de clase semanalmente, sumándose a estas actividades, la revisión de tareas en cuadernos y libros diariamente. Todo esto en muchos casos puede resultar en un agente estresor que podría afectar el desempeño docente.

Además de la actividad pedagógica, el docente de la institución “Blenkir” debe cumplir labores tales como: recepción de los alumnos en un horario adicional al dictado de clases, cuidado de los mismos durante el horario del receso, entrega de comunicados y o citaciones en las agendas de los alumnos, dirigir la formación según el horario establecido, teniendo en cuenta la participación de los alumnos de acuerdo al calendario cívico, lo cual demanda tiempo adicional.

El docente debe mantener relación constante con los padres de familia, por lo que al culminar las clases usualmente se queda un tiempo extra conversando con los padres de familia que así lo soliciten. El docente debe hacer seguimiento a alumnos priorizados con problemas académicos y/o de comportamiento, para lo cual, debe citar a los padres de familia y establecer planes de acción para la mejora del alumno. A esto se suma las reuniones generales de padres que el docente debe dirigir; con el objetivo de coordinar actividades generales de la institución.

Las diferentes actividades tales como preparación para concursos en las diferentes áreas, día del padre, día de la madre, día del niño, aniversario de la institución (desfile, concurso de danzas, concurso de escoltas, concurso de antorchas, entre otros), actividades por la semana patriótica, día de la juventud, actividades por el mes morado, olimpiadas de alumnos y padres, actividades por la navidad y clausura, conllevan a que el docente dedique muchas horas adicionales a su labor en aula. Este trabajo adicional puede generar una situación de estrés en el docente de la institución.

Un alto nivel de estrés puede influir directamente en el desempeño laboral, en otras palabras, tiene impacto en el rendimiento del colaborador, pues, se pueden observar errores más frecuentes en las actividades asignadas. El trabajador suele demorar más tiempo en cumplir lo encomendado, lo cual afecta al trabajo del área (el equipo) y por ende afecta a toda la organización en su conjunto. El estrés es un factor que toda organización debe tener en consideración para evitar un impacto negativo en un mediano y largo plazo.

1.2. Formulación del problema

La presente investigación buscó determinar de qué manera influye el estrés en los docentes de la institución educativa generado por las diversas actividades tanto dentro como fuera del salón de clases en el desempeño laboral docente. Establecer el grado de relación entre estas dos variables es relevante debido al impacto que éste pueda tener en toda la organización.

La organización, la cual se desempeña en el ámbito educativo, así como cualquier otra organización no está excepta a padecer de estrés. Se ha observado que docentes de la institución debido al ejercicio de su función docente podrían estar sufriendo los síntomas de estrés. Debido a ello la Institución Educativa Particular Blenkir S.A.C. mostró gran interés en obtener información sobre cómo influye el estrés en el desempeño laboral docente. De esta manera, el área directiva podrá tomar decisiones que contribuyan a mejorar la salud de sus colaboradores y por ende mejorar el desempeño de toda la organización.

1.2.1. Problema general

El problema general planteado para el siguiente trabajo de investigación es el siguiente:

¿Cómo influye el estrés en el desempeño laboral de los docentes de la institución Educativa Particular Blenkir S.A.C.?

1.2.2. Problemas específicos

Los problemas específicos planteados para el siguiente trabajo de investigación son:

- ¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral docente en los docentes de la Institución Educativa “Blenkir”?
- ¿Cómo influye la estructura organizacional en el desempeño laboral docente en los docentes de la Institución Educativa “Blenkir”?
- ¿Cómo influye el territorio organizacional en el desempeño laboral docente en los docentes de la Institución Educativa “Blenkir”?

- ¿Cómo influye la tecnología en el desempeño laboral docente en los docentes de la Institución Educativa “Blenkir”?
- ¿Cómo influye la influencia del líder en el desempeño laboral docente en los docentes de la Institución Educativa “Blenkir”?
- ¿Cómo influye la falta de cohesión en el desempeño laboral docente en los docentes de la Institución Educativa “Blenkir”?
- ¿Cómo influye el respaldo del grupo en el desempeño laboral docente en los docentes de la Institución Educativa “Blenkir”?

1.3. Justificación teórica

La presente investigación se realizó con la finalidad de contribuir al conocimiento existente sobre la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral docente, así mismo los resultados obtenidos podrán ser tomados en cuenta para generar una propuesta para disminuir el estrés en la organización, aportando de manera significativa a las ciencias de la empresa.

1.4. Justificación práctica

La presente investigación busco encontrar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral docente de una empresa dedicada a brindar servicios educativos. La importancia de la investigación yace en la relevancia de que, un buen desempeño por parte de los colaboradores conlleva al cumplimiento de las metas organizacionales.

Así mismo, los resultados de la presente investigación proporcionaron información a la institución educativa sobre la relación entre el nivel de estrés que poseen sus docentes y su desempeño laboral dentro de la institución. Esta información será de utilidad para tomar decisiones que ellos consideren críticos, dado que hasta la fecha la institución en mención no contaba con información al respecto.

1.5.Objetivos de la Investigación

1.5.1.Objetivo general.

El objetivo general planteado para el siguiente trabajo de investigación es:

- Establecer de qué manera influye el nivel de estrés en el desempeño laboral docente en la Institución Educativa “Blenkir”.

1.5.2.Objetivos específicos.

Los objetivos específicos planteados para el presente trabajo de investigación son:

- Establecer de qué manera influye el clima organizacional en el desempeño laboral docente en la Institución Educativa “Blenkir”.
- Establecer de qué manera influye la estructura organizacional en el desempeño laboral docente en la Institución Educativa “Blenkir”.
- Establecer de qué manera influye el territorio organizacional en el desempeño laboral docente en la Institución Educativa “Blenkir”.
- Establecer de qué manera influye la tecnología en el desempeño laboral docente en la Institución Educativa “Blenkir”.
- Establecer de qué manera influye la influencia del líder en el desempeño laboral docente en la Institución Educativa “Blenkir”.
- Establecer de qué manera influye la falta de cohesión en el desempeño laboral docente en la Institución Educativa “Blenkir”.
- Establecer de qué manera influye el respaldo del grupo en el desempeño laboral docente en la Institución Educativa “Blenkir”.

1.6.Hipótesis

1.6.1.Hipótesis general.

La hipótesis general planteada para el siguiente trabajo de investigación es:

- El nivel de estrés influye negativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “BLENKIR S.A.C.”

-

1.6.2. Hipótesis específicas.

Las hipótesis específicas planteadas para el siguiente trabajo de investigación son:

- El clima organizacional influye negativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “BLENKIR S.A.C.”
- La estructura organizacional influye negativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “BLENKIR S.A.C.”
- El territorio organizacional influye negativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “BLENKIR S.A.C.”
- La tecnología influye negativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “BLENKIR S.A.C.”
- La influencia del líder influye negativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “BLENKIR S.A.C.”
- La falta de cohesión influye negativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “BLENKIR S.A.C.”
- El respaldo del grupo influye negativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “BLENKIR S.A.C.”

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

La presente investigación buscó determinar la relación del nivel estrés y el desempeño laboral docente de una organización dedicada a brindar servicios en el sector educativo. En este capítulo se presentan definiciones y conceptos relacionados al estrés y desempeño laboral, así como se mencionarán tesis relacionadas al tema.

2.1. Marco filosófico y epistemológico de la investigación

2.1.1. Ciencias sociales.

De acuerdo a Castaño (1996), la ciencia y la sociedad mantienen una relación recíproca y juegan un papel importante dentro de la sociedad moderna, pues los sucesos anteriores nos sirven de base para aquellos planteamientos, y de esa forma poder construir la sociedad futura. (pg. 2)

Por otro lado, cuenca (citado por Casas en 2018), afirma que la importancia de las ciencias sociales radica en la construcción de bases para el razonamiento espacial y la comprensión de las diversas realidades sociales cada una de ellas contextualizadas en su entorno. (pg.13).

2.1.2. La administración de empresas.

Toda organización busca sobrevivir y crecer a largo plazo en base a su visión, la importancia de la administración radica en que para lograr tal fin alguien debe administrar adecuadamente los recursos y así poder lograr dicho objetivo.

Penrose y Haeckel (Citado por Mendoza en 2018), El cuerpo directivo, quienes deben velar por el cumplimiento de los objetivos organizacionales, tienen los siguientes roles: establecer la visión, los objetivos y las metas de la organización; diseñar la estructura de la organización; ejercer el liderazgo; diseñar un modelo de gestión apropiado; fomentar una cultura organizacional; por último, hacer el seguimiento respectivo al desempeño de toda la organización. (pg. 5). Puedo inferir que dichas actividades específicas no pueden ser realizadas por ninguna otra disciplina.

2.1.3. La administración de los recursos humanos.

Toda organización requiere de un capital humano para el logro de sus objetivos, sin este capital indispensable una organización no podría sobrevivir.

Al respecto, Chiavenato (2009) menciona que:

La administración de los recursos humanos es un campo muy sensible para la mentalidad predominante en la organización. Depende de la contingencia y las situaciones en razón de diversos aspectos, como la cultura que existe en cada organización, la estructura organizacional, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología que utiliza, los procesos internos, el estilo de administración, entre otras variables. (pg. 7,8.)

2.2. Antecedentes del problema

2.2.1. Antecedentes internacionales.

Valladares (2018) presentó la investigación de título “INFLUENCIA DEL ESTRÉS EN LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO: ÁREAS TÉCNICAS Y ADMINISTRATIVAS EN GADIP MUNICIPIO DE CAYAMBE” cuyo objetivo fue identificar la influencia del estrés en la evaluación de desempeño en GADIP municipio de Cayambe en la áreas técnicas y administrativas. El autor llego a la siguiente conclusión:

- El 87.50 % de la muestra tiene un nivel de estrés bajo y su desempeño es alto (67.5 %), concluyendo que ambas variables se relacionan.

Guzmán (2017) presentó la investigación de título “EL ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR LIBERTAD”. El objetivo de la investigación fue determinar si el estrés laboral influye en el desempeño laboral administrativo del Instituto Tecnológico superior libertad. El autor llego a las siguientes conclusiones:

El estrés laboral y desempeño laboral administrativo del personal del Instituto Tecnológico Superior libertad se relacionan dado que la población muestra un bajo nivel de estrés (67%) y debido a esto el desempeño laboral es mayor (87%).

La relación entre el estrés laboral y desempeño laboral es coherente debido a la existencia de un buen territorio organizacional que permite que el trabajador cumpla las responsabilidades asignadas. se ha comprobado que a menor nivel de estrés mayor será el desempeño laboral.

García (2016) presentó la tesis de título “EL SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN POLICIAS DE LA UNIDAD DE SOLUCIÓN TEMPRANA DE LA FELCC DE LA CIUDAD DE LA PAZ, cuyo objetivo fue describir el grado de relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral. La autora llego a la siguiente conclusión:

- El síndrome de burnout y desempeño laboral tiene una relación negativa moderada. En otras palabras, a mayor desempeño laboral, menor él es síndrome de burnout. Lo que podría ocurrir de forma viceversa. Con lo cual acepta la hipótesis planteada.

2.2.2. Antecedentes nacionales.

Bailón (2018) presentó la tesis de título “ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO EN LAS PRACTICAS DE PRE GRADO DE LAS ESTUDIANTES DE ENFERMERIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS FILIAL CHICLAYO .2017” con la finalidad de determinar el nivel de relación entre el estrés y el desempeño en las prácticas profesionales. La autora trabajo con una muestra de 96 estudiantes de enfermería. La autora llego a siguiente conclusión:

Existe una relación inversamente proporcional entre en estrés laboral y el desempeño en las prácticas de pregrado en las estudiantes de enfermería.

Puma (2017) presenta la investigación “ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO SALUD MATERNO INFANTIL PIEDRA LIZA, 2017” con la finalidad de determinar el grado de relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores, El autor llego a la siguiente conclusión:

Existe una relación inversa entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores, siendo la relación inversa ($r = - 0.383$) correspondiente a baja correlación que muestra un valor $p=0,000$ ($p<0.05$).

Ruiz y Vega (2016) presentaron una investigación sobre la “INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE VENTA Y SERVICIOS INDUSTRIALES”, en esta investigación los autores utilizaron un cuestionario propuesto por la OIT- OMS para medir el estrés en una muestra de 102 colaboradores, los autores llegaron a la siguiente conclusión:

El estrés causa en el trabajador síntomas en su fisiología que afectan el desempeño laboral. Así mismo concluyeron que el 97% de los trabajadores cuyas edades oscilan entre 21 a 35 años presentaron un bajo nivel de estrés mientras que un 84% de trabajadores entre 36 a 50 años presentaron ese nivel, entendiéndose que los trabajadores más jóvenes se encontraban un poco menos estresados que los trabajadores mayores.

2.2.3. Antecedentes locales.

Lazo y Ordaya (2018) presentó la investigación de título “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA AGENCIA AGRARIA DE CHUPACA” cuyo objetivo fue determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Agencia Agraria Chupaca – DRAJ llego a la siguiente conclusión:

Si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Agencia Agraria Chupaca DRAJ. Ya que consideran que su desempeño tiene mejoras cuando sienten que la relación y comunicación con sus superiores y colegas es buena de la misma manera cuando su opinión es escuchada al momento de tomar decisiones en su área de trabajo se logra tener un desempeño laboral positivo.

Falcón (2017) en su investigación de título “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE JUNÍN, 2017” cuyo objetivo fue conocer cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral en la DRTPE-Junín. La autora llego a la siguiente conclusión:

Se halló que, la relación es de 0.955179129, se demostró que existe una relación positiva, debido a que, al mejorar el clima organizacional, el desempeño de los colaboradores será el más óptimo, de tal forma la organización mejora en todo su aspecto.

Espejo (2016) presentó la tesis “INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA JUNÍN”, cuyo objetivo fue determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín llego a la siguiente conclusión:

El clima organizacional (el cual es una de las dimensiones de la variable niveles de estrés) influye de manera directa y significativamente en un 78.9 % en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura.

2.3. Bases teóricas

Hernández Sampieri (2014) afirma que “La revisión de la literatura debe iniciarse desde el comienzo del estudio porque en conocimiento que nos brinda es útil para plantear el problema de investigación y posteriormente nos sirve para refinarlo y contextualizarlo” (p. 58)

2.3.1. El estrés.

Hans Selye, 1936 (como se citó en Ayuso, 2006) define al estrés como a una respuesta fisiológica, no específica del organismo tras una exigencia dada. Así mismo, Selye consideró que, ante cualquier estímulo, este puede desencadenar un agente estresor que puede provocar una respuesta biológica. Sin embargo, Selye no incluyó los agentes psicológicos como estresores. De acuerdo a Selye cuando uno se enfrenta a una situación nueva y desconocida, el cerebro recibe información que se percibe y analiza por medio de nuestros sentidos, relacionándola a su vez con recuerdos de experiencias pasadas. Si la evaluación de esta información resulta ser negativa, se envía una señal y hormonas de adrenalina son liberadas poniendo al cuerpo humano en un estado de alerta, pudiendo aparecer los síntomas de agotamiento y fatiga. Una vez que esas amenazas desaparecen, nuestro cuerpo logra recuperarse. Pero si, esta situación continua, nuestras defensas disminuirían causando nuevas señales de alarma y causando sufrimiento físico y mental. De continuar esta situación la persona podría llegar a enfermar. (Ayuso, 2006, p2.)

Acosta Vera, 2007 (citado en Ladera y Ramírez, 2009) afirma “estrés es aquella situación en la cual las demandas externas (sociales) o las demandas internas (psicológicas) superan nuestra capacidad de respuesta. (p24.)

2.3.2. El estrés laboral.

Según Duran, 2010 (citado por Ruiz y Vega, 2016) en un entorno globalizado y de constante cambio. Las organizaciones buscan sobrevivir en un ámbito altamente competitivo, planteando nuevos estándares de productividad y metas que alcanzar. Estándares y metas que deben de ser cumplidas por los trabajadores, quienes son los responsables de dar funcionamiento a toda la empresa. Dicha situación genera presión sobre los trabajadores desencadenando por lo tanto enfermedades dentro del ámbito laboral como el estrés, síndrome de burnout, adicción al trabajo, entre otras.

Según el INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (1997) define al estrés como la "respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas" (p.6) Por lo tanto, se puede decir que el estrés laboral aparece cuando el colaborador percibe que no posee los recursos y ayuda necesaria para poder afrontar un problema o dificultad laboral.

Así mismo, el INSHT (1997) afirma que:

La respuesta ante el estrés constituye una alerta física y mental que prepara al organismo para una acción necesaria. De igual manera, menciona que una exposición muy prolongada de situaciones que generen estrés y la desadaptación que pueden producir en el organismo conlleva a la aparición de enfermedades. (INSHT, 1997)

El estrés es causado por uno o más agentes externos perturbadores, estos agentes son llamados estresores. Se considera que algunos factores externos tienen mayor probabilidad de operar como estresores que otras. Al respecto el INSHT (1997) afirma que estos estresores se pueden clasificar en 3 grandes grupos.

a) Estresores del ambiente físico:

- Iluminación
- Ruido
- Temperatura
- Ambientes contaminados

b) Estresores relativos al contenido de la tarea

- Carga mental
- Control sobre la tarea

c) Estresores relativos a la organización

- Conflicto y ambigüedad del rol
- Jornada de trabajo
- Relaciones interpersonales
- Promoción y desarrollo de la carrera profesional (INSHT, 1997. p.7)

2.3.3. Consecuencias del estrés laboral.

El INSHT (1997) menciona las siguientes consecuencias del estrés laboral.

a) Consecuencias físicas: en el siguiente cuadro se presentan algunas alteraciones que se considera como una respuesta inadaptada antes los diferentes agentes estresantes.

Cuadro 1*Consecuencias Físicas Del Estrés*

TRASTORNOS GASTROINTESTINALES	<ul style="list-style-type: none"> • úlcera péptica • Dispepsia funcional • Intestino irritable • Colitis ulcerosas • Aerofagia • Digestiones lentas
TRASTORNOS CARDIOVASCULARES	<ul style="list-style-type: none"> • Hipertensión Arterial • Enfermedades coronarias: angina de pecho e infarto de miocardio • Arritmias cardíacas
TRASTORNOS RESPIRATORIOS	<ul style="list-style-type: none"> • Asma bronquial

	<ul style="list-style-type: none"> • Hipoventilación • Disnea • Sensación de opresión en la caja torácica
TRASTORNOS ENDOCRINOS	<ul style="list-style-type: none"> • Diabetes • Hipertiroidismo • Hipotiroidismo • Síndrome de Cushing
TRASTORNOS SEXUALES	<ul style="list-style-type: none"> • Impotencia • Eyaculación precoz • Vaginismo • Coito doloroso
TRASTORNOS DERMATOLÓGICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Prurito • Dermatitis atípica • Sudoración excesiva • Alopecia
TRASTORNOS MUSCULARES	<ul style="list-style-type: none"> • Tics, calambres y contracturas • Rigidez • Dolores musculares • Alteraciones en los reflejos musculares: <ul style="list-style-type: none"> a) Hiperreflexia b) Hiporreflexia
OTROS	<ul style="list-style-type: none"> • Cefaleas • Dolor crónico • Insomnio • Trastornos inmunológicos: Gripe, herpes, etc. • Falta de apetito • Artritis reumatoide

Fuente: Instituto Nacional De Seguridad e Higiene En El Trabajo (1997)

b) Consecuencias psicológicas:

Una mala adaptación a los estresores puede causar alteración en el sistema nervioso, cuyos efectos negativos son los siguientes: preocupación excesiva, incapacidad para tomar decisiones, sensación de confusión, incapacidad para lograr la concentración, dificultad para mantener la atención, sentimientos de falta de control, sensación de desorientación, frecuentes olvidos, bloqueos mentales, hipersensibilidad a las críticas, mal humor, consumo de fármacos, alcohol, tabaco, entre otros. (INSHT, 1997, p.10)

Así mismo, la prolongación de estos efectos puede desarrollar trastornos psicológicos tales como: trastornos del sueño, ansiedad, miedos y fobias, adicción a drogas y alcohol, depresión y otros trastornos afectivos, alteración de las conductas de alimentación, trastornos de la personalidad, trastornos esquizofrénicos. (INSHT, 1997, p.10)

c) Consecuencias para la empresa

La OMS (2004) afirma que:

El estrés laboral puede conllevar a comportamientos no habituales en el trabajo, así mismo, puede deteriorar la salud física y mental del colaborador. En caso de una exposición extrema de situaciones estresantes pueden ocasionar problemas psicológicos y trastornos psiquiátricos que produzcan ausencia en el trabajo e incluso puede impedir que la persona pueda volver a trabajar. (OMS,2004).

El estrés puede afectar a la organización en cuanto a aumento de absentismo, menor dedicación a las actividades laborales, una elevada rotación del personal, deterioro del rendimiento y la productividad, aumento de la cantidad de accidentes, quejas más frecuentes por parte de los usuarios y/o clientes, aumento de demandas por parte de los colaboradores, la imagen de la organización se puede ver deteriorada. (OMS,2004)

2.3.4. Tipos de estrés (eustrés vs. distrés).

Solas (como se citó en Gonzales 2014) afirma que hay dos maneras de que el organismo reaccione; de forma negativa, la cual podría provocar consecuencias negativas para la salud tanto física y mental; y de forma positiva, el cual causa reacciones inversas.

Según Guerrero, 1996 (citado por Zavala en 2008) afirma que “el eustres es la respuesta positiva de adaptación antes las situaciones de amenaza, y el distrés en cambio viene a ser el fracaso a esta adaptación que se manifiesta en el individuo en sentimientos negativos.

El tipo de estrés varía de acuerdo a la percepción e interpretación de los sucesos dado que un mismo suceso puede desencadenar eustres en una persona y distress en otra. Al respecto, Bensabat,1987 (citado por Naranjo en 2019) afirma que un nivel aceptable de estrés es el que requiere una persona para que esta pueda desempeñar sus actividades cotidianas. Así mismo afirma que el estrés es necesario en la vida de todo ser humano.

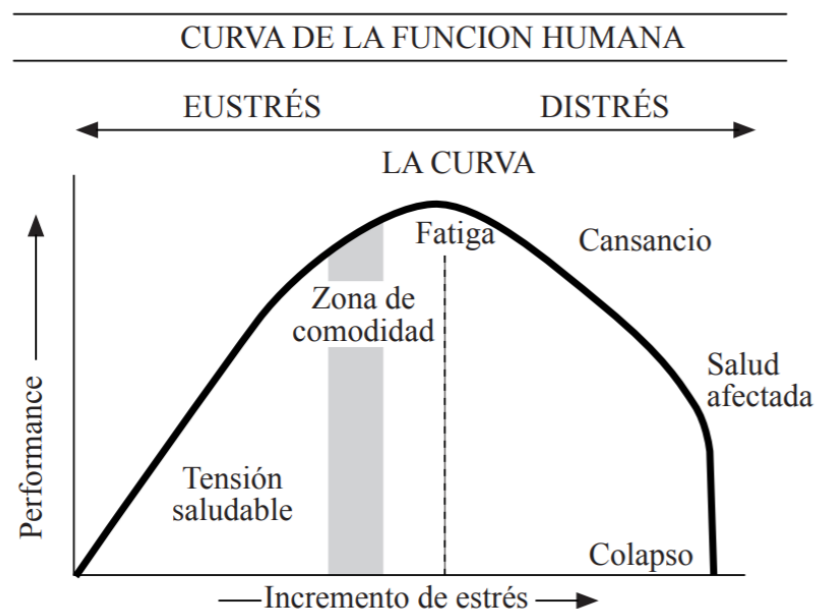


Figura 1: Curva de la función Humana. Zabala (2008).

2.3.5. Fases del estrés.

Al respecto, Melgoza (2006) en su libro ¡Sin Estrés! Menciona las tres fases del estrés. Las cuales son la fase de alarma, fase de resistencia y la fase de agotamiento cada una de ellas con una descripción diferente.

- a) **Fase de alarma:** Según Melgoza, esta es la fase en la cual se da aviso de la presencia de un agente estresante, es decir un estresor. Se observan manifestaciones fisiológicas que advierten a la persona que debe ponerse en guardia. Una vez que la persona ha percibido la situación, como por ejemplo la asignación de una tarea de mayor complejidad, éste puede decidir enfrentarla y resolverla de manera satisfactoria, por lo tanto, la real señal del estrés no llega a materializarse. Por otro lado, si la barrera del estrés es superada y la persona se da cuenta de que no tiene las fuerzas suficientes para superarla, es ahí donde se toma conciencia del estrés que existe y este se sitúa en la fase de alarma. Melgoza afirma que los eventos que pueden producir esta alarma son de naturaleza única, es decir que proviene de un solo estresor; o de naturaleza polimorfa, que se da cuando la persona enfrenta varias situaciones a la vez que producen estrés.

- b) **Fase de resistencia:** Melgoza afirma que cuando el nivel de estrés sobrepasa más allá de la fase de alarma. En esta fase la persona muestra signos de frustración, va perdiendo energía y por lo tanto su rendimiento es cada vez menor. La persona en esta fase se da cuenta de que no le es posible afrontar el trabajo asignado y esto va acompañado de ansiedad debido a un posible fracaso.

- c) **Fase de agotamiento:** esta es la etapa final del estrés, esta etapa se distingue por la presencia de fatiga, ansiedad y depresión. La fatiga percibida por la persona no se relaciona con un cansancio físico, que se puede recuperar con largas horas de sueño, sino que también, esta va acompañada de situaciones en la que la persona se siente nerviosa, presenta irritabilidad, alto grado de tensión e incluso ira. De igual manera, la ansiedad es experimentada no solo ante el estresor sino

también ante experiencias y situaciones que usualmente no producen ansiedad. Hablando de depresión, la persona carece de motivación para realizar sus actividades cotidianas, sufre de insomnio, tiene pensamientos negativos y sentimientos pesimistas sobre su persona.

2.3.6. Estrés docente.

Ayuso (2006) afirma:

Las personas que se dedican a trabajar dentro de lo que se ha denominado “profesiones asistenciales”, es decir, de servicio público, como los profesionales de la “enseñanza” (Profesorado de todos los niveles, monitores, animadores socioculturales, etc.), pueden encontrarse fuertemente afectadas por este síndrome y verse sometidas a un gran desgaste profesional. A nadie se le escapa que estas profesiones exigen entrega, implicación, ciertos niveles de idealismo y un indudable servicio a los demás y si todo esto se asienta sobre una personalidad “perfeccionista” con un alto grado de autoexigencia y con una gran tendencia a implicarse en el trabajo, podemos finalmente obtener un desequilibrio entre las expectativas individuales del profesional y la realidad del trabajo diario. (Ayuso,2006 p.1)

2.3.7. Fuentes del estrés laboral.

Clima organizacional:

A respecto Chiavenato (1999), afirma que “el clima organizacional es la cualidad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento” (pg,8)

Así mismo, Lewin (citado por Ramos en el 2012) afirma que “el comportamiento del individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que este percibe su clima de trabajo y componentes de la organización” (pg.14)

Estructura organizacional:

Según Chasin-Almarza, Corzo-Alvares, Rojas, Rodríguez, & corso-Ríos (2002) afirman que “la estructura organizacional comprende la cargar

burocrática de la empresa y la posición del individuo dentro de esa organización, en relación al control que ejercen sobre su trabajo” (pg. 273). Esta carga burocrática podría convertirse en un agente estresor y por ende general estrés en el colaborador.

Falta de cohesión y respaldo de grupo:

Según Chiavenato (citado por Ruiz y Vega en 2016) menciona que el deseo de pertenecer a un grupo es común en el ser humano, lo cual, lo hace sentir bien y por lo tanto cumple una función relevante en el actuar de las personas. Así mismo, menciona que cuando el colaborador es rechazado por el grupo debido a las funciones del colaborador o porque el supervisor limita sus reuniones, esta falta de cohesión podría desencadenar estrés. (pg.16)

Territorio organizacional:

Al respecto, Chasin-Almarza, Corzo-Alvares, Rojas, Rodríguez, & corso-Ríos (2002) afirman que el territorio Organizacional “es un término usado para describir el espacio personal o el escenario de actividades de una persona, muchas personas desarrollan un sentimiento de propiedad sobre su espacio personal en la empresa. Estudios han comprobado que la territorialidad puede resultar en un potente agente estresor, y sobre todo cuando se trabaja en territorios ajenos o es invadido el territorio propio. (273).

Influencia del líder:

Al respecto Peiro y Rodríguez (2008) mencionan que “la relación supervisor-subordinado es una de la fuente más comunes de estrés en las organizaciones” (pg.72)

Por otro lado, Tepper (citado por Peiro y Rodriguez, 2008) afirma que “la conducta de los líderes, cuando no es adecuada, puede ser abusiva, agotadora y volverse una fuente importante de estrés que contribuya al

surgimiento de experiencias negativas de los empleados y perjudique su bienestar” (pg. 72)

Tecnología:

Chasin-Almarza, Corzo-Alvares, Rojas, Rodríguez, & Corso-Ríos (2002) afirman que la tecnología “será de alto valor estresante, dependiendo de la disponibilidad de sus recursos con que la organización dota a sus empleados para su acción acordes con los requerimientos y exigencias laborales, así como la capacitación para su uso”. (pg.273)

2.3.8. Desempeño laboral.

Chiavenato (2009) afirma que, “la evaluación del desempeño es el proceso de revisar la actividad productiva con el objeto de evaluar que tanto contribuyeron los individuos” (pg. 245).

Chiavenato (como se citó en Romero 2014) afirma que, el desempeño laboral “es todo comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados. Esto constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos” (p26).

Pedraza, Amaya y Conde (2010) afirman que el desempeño laboral ha sido considerado como un factor clave para que una organización sea exitosa. Yace ahí, la necesidad de todo gerente de recursos del talento humano de medirlo y tomar acciones para mejorarlo. (pg. 495).

Chiavenato (2009) afirma que el en la mayoría de organizaciones es el gerente el responsable del desempeño de sus colaboradores, de su evaluación y por lo tanto la difusión de los resultados. Así mismo, menciona que es el área de recursos humanos el responsable de apoyar a la gerencia con sus conocimientos para desarrollar un plan de evaluación de personas. (pg.250).

Para un correcto funcionamiento organizacional es necesario tener información sobre el desempeño de los colaboradores. Al respecto Chiavenato (2009) afirma que es necesario que todo colaborador reciba información sobre su desempeño para poder tomar acciones de mejora. Sin este feedback, el

colaborador trabaja a ciegas, por lo que es vital que tanto la empresa como los colaboradores reciban información sobre su desempeño. (p246).

2.3.9. Evaluación Del desempeño.

Chiavenato (2009) menciona que las principales razones por las cuales se debe evaluar el desempeño son:

- a) Recompensas: los cuales permiten determinar salarios, ascenso, y en muchos casos despidos.
- b) Feedback: que permite al colaborador obtener información sobre la percepción de su trabajo.
- c) Desarrollo: el colaborador es informado sobre sus puntos fuertes y sus oportunidades de mejora.
- d) Relaciones: Permite que los colaboradores mejoren sus relaciones interpersonales con su equipo de trabajo y superiores.
- e) Percepción: proporciona al colaborador información sobre la opinión que sus pares y superiores tienen hacia él y del entorno de trabajo.
- f) Potencial de desarrollo: La organización obtiene información para desarrollar programas de desarrollo profesional.
- g) Asesoría: la organización obtiene información para poder aconsejar y orientar a sus colaboradores

Chiavenato (2000) al respecto de evaluación del desempeño menciona:

La evaluación del desempeño es una apreciación del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial del desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona. En resumen, la evaluación del desempeño es un concepto dinámico, ya que las organizaciones siempre evalúan a sus empleados con cierta continuidad, sea formal o informalmente. Además, la evaluación del desempeño constituye una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa. Es un medio que permite localizar problemas de supervisión de personal, integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa en la actualidad, desacuerdos,

desaprovechamiento de empleados con potencial más elevado que el requerido por el cargo, motivación, etc. Según los tipos de problemas identificados, la evaluación del desempeño puede ayudar a determinar y desarrollar una política de recursos humanos adecuada a las necesidades de la organización. (Chiavenato,2000, p357)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación busca recolectar datos sobre el nivel de estrés y el desempeño laboral de los docentes de una institución haciendo uso de la estadística. Por lo tanto, el enfoque de la investigación es cuantitativo. Al respecto Sampieri (2014) afirma que “el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. (pg4)

La investigación tiene como objetivo describir a las variables estrés y desempeño laboral docente y establecer la relación entre ellas. Por lo que la investigación es de tipo descriptivo - correlacional. Al respecto, Sampieri (2014) refiere que, el estudio descriptivo “busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (p92). Por otro lado, Sampieri (2014) afirma que estudio correlacional “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular, categorías o variables en una muestra o contexto en particular”. (93)

La investigación tiene un diseño no experimental dado que no se busca manipular la variable independiente (nivel de estrés), sino que se busca recopilar información sobre la misma en una institución educativa.

Así mismo, Sampieri (2014) menciona que, la investigación con diseño no experimental “no se generan ninguna situación, sino se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza” (pg.152)

3.2. Población de estudio

De acuerdo a Lepkowski, (citado por Hernández, Fernández, y Baptista, 2014) “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (pg.174)

En tal sentido, la población de estudio para la presente investigación fue conformada por los 35 docentes que muestran un nivel de estrés intermedio, estrés y alto nivel de estrés en la Institución Educativa Blenkir en el año 2019, puesto que el objetivo de la investigación es determinar de qué manera influye un nivel de estrés elevado en el desempeño laboral docente.

3.3. Tamaño de muestra

El muestreo Utilizado fue el muestreo censal puesto que la población estudiada es pequeña y de fácil acceso, así mismo se buscó encontrar el grado de relación entre el estrés negativo (distress) que presentan los 35 docentes de la población y el desempeño docente.

Al respecto Hayes (Citado por Raymundo y Vélchez en 2014) afirma: “este tipo de método se utiliza cuando es necesario saber las opiniones de todos los participantes o cuando se cuenta con una base de datos de fácil acceso” (pg. 62)

3.4. Técnica de recolección de datos

Sampieri (2014) refiere que, “recolectar datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico”

La técnica de recolección de datos que se usa para la presente investigación es la encuesta y el instrumento es el cuestionario. Al respecto Chasteauneuf ,2009 (citado por Sampieri en el 2014) afirma, que “un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir.”

3.4.1. Instrumentos a utilizar.

Para la variable estrés se utilizó el cuestionario propuesto por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud. El cuestionario tiene 25 ítems que miden las dimensiones Clima organizacional, Estructura organizacional, Territorio organizacional, Tecnología, Influencia del líder, y Falta de cohesión. Estos ítems tienen 7 respuestas de tipo Likert; varían desde si la condición nunca es fuente de estrés, hasta si la condición siempre es fuente de estrés. Se escogió este instrumento debido a que fue publicada por la OIT-OMS, las cuales son instituciones de renombre a nivel internacional. El instrumento fue sustentado por Ivancevich y Mattenson en 1989 y ha sido utilizado en varias investigaciones a lo largo de los años, tales como “Influencia del Estrés Laboral en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de una Empresa de Venta y Servicios Industriales” (Ruiz y Vega,2016) y “Adaptación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS en Trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center” de Lima” (Suarez,2013).

La confiabilidad del instrumento se logró con método Alpha de Cronbach y se obtuvo 0.9218, lo cual es considerado como altamente confiable. Así mismo la escala de estrés propone 4 niveles de estrés, el nivel bajo de estrés corresponde a <91 , el nivel intermedio corresponde a $91 \geq 117$, nivel de estrés $118 \geq 153$, por ultimo alto nivel de estrés $119 \geq 175$ (Suarez,2013)

Cuadro 2

Escala de nivel de estrés

Nivel de Estrés	Baremos
Nivel bajo de estrés	<91
Nivel intermedio de estrés	91 \geq 117
Estrés	118 \geq 153
Nivel alto de estrés	119 \geq 175

Fuente: Elaboración propia

Para la variable desempeño laboral docente se utilizó el cuestionario creado por Guadalupe Martínez Chairez y Albertico Guevara Araiza. El instrumento mide el desempeño laboral docente, consta de 74 ítems con preguntas tipo Likert que van desde muy malo hasta muy bueno. La confiabilidad del instrumento se logró mediante el Alpha de Crombach cuyo resultado fue 0.957, lo cual es considerado como altamente confiable.

3.5. Identificación de variables

3.5.1. Variable independiente.

- Estrés

3.5.1.1. Dimensiones del estrés.

- a) Clima Organizacional
- b) Estructura Organizacional
- c) Territorio Organizacional
- d) Tecnología
- e) Influencia del Líder
- f) Falta de Cohesión
- g) Respaldo del Grupo

3.5.2. Variable dependiente.

- Desempeño Laboral Docente

3.6. Coeficiente de correlación lineal simple

Para hallar en nivel de correlación entre las dos variables se utilizó el coeficiente de correlación lineal simple.

Al respecto, Gorgas, Cardiel, y Zamorano (2011), Mencionan que:

La correlación, estudia el grado de asociación o dependencia entre las dos variables. Es decir, estudiar la correlación significa analizar hasta qué punto es significativa la dependencia de una variable con la otra. Así mismo mencionan que la correlación lineal estudiará el grado en que la nube de puntos representada en el diagrama de dispersión se acerca a una recta. Cuanto mejor se aproxime dicha nube a una recta, mayor será el grado de correlación lineal. (pg. 190).

3.6.1. Correlación directa e inversa

Al respecto, Gorgas, Cardiel, y Zamorano (2011), cuando al crecer la variable X, la variable Y tienda también a aumentar diremos que tenemos una correlación positiva o directa, cuando ocurra lo contrario, la relación será negativa o inversa. (pg. 191)

La presente investigación busca evidencia para comprobar las hipótesis mediante un relación negativa o inversa. Al respecto, Gorgas, Cardiel, y Zamorano (2011), mencionan que, para que exista una relación de este tipo el coeficiente de relación debe ser mayor a -1 y menor que 0. (Pg. 194)

3.6.2. Criterio De Correlación Lineal.

Al respecto Salazar y Santiago afirman:

Diremos que la relación lineal entre las variables X y Y es:

Inexistente si : $P_{xy} = 0$

Débil si: $0 < P_{xy} \leq 0.5$

Moderada si: $0.5 < P_{xy} < 0.8$

Fuerte si: $0.8 \leq P_{xy}$. (pg.195)

3.7. Operacionalización de variables

Cuadro 3

Operacionalización de las variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INSTRUMENTOS
Variable Independiente: Estrés	<p>Es toda respuesta de nuestro organismo tras una situación provocada por un agente estresor que al llegar a niveles altos puede desencadenar alteraciones físicas y psicológicas.</p>	<p>Respuesta física o psicológica frente a un estresor dentro del centro laboral que genera cambios en nuestro cuerpo y mente. El estrés se mide a partir de la escala de estrés elaborada por la OIT en colaboración con la OMS. El instrumento consta de 25 preguntas en escala de tipo Likert que varían desde si la condición nunca es un agente estresor hasta siempre es un agente estresor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Clima organizacional (ítems 1,10,11,20) - Estructura organizacional (ítems 2,12,16,24) - Territorio organizacional (ítems 3,15,22) - Tecnología (ítems 4,14,25) - Influencia del líder (ítems 5,6,13,17) - Falta de cohesión (7,9,18,21) - Respaldo del grupo (8,19,23) 	<p>Escala de estrés laboral de la OIT - OMS.</p>
Variable Dependiente: Desempeño Laboral Docente.	<p>El Desempeño laboral es todo comportamiento del colaborador que busca lograr los objetivos fijados. Esto constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos. (Chiavenato)</p>	<p>El desempeño laboral docente se mide a través del instrumento creado por Martínez y Guevara, el cual es una lista de cotejo de 74 ítems que mide el desempeño docente en sus cinco dimensiones.</p>		<p>Instrumento para valorar el desempeño docente de Martínez y Guevara.</p>

Nota: Elaboración Propia

3.8. Matriz de consistencia

Cuadro 4

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>Problema General:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo influye el estrés en el desempeño laboral de los docentes de la institución Educativa Particular Blenkir S.A.C.? <p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral docente en los docentes de la Institución educativa “Blenkir”? - ¿Cómo influye la estructura organizacional en el desempeño laboral docente en los docentes de la Institución educativa “Blenkir”? - ¿Cómo influye el territorio organizacional en el desempeño laboral docente en los docentes 	<p>Objetivo General:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer de qué manera influye el nivel de estrés en el desempeño laboral docente en la institución educativa “Blenkir”. <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer de qué manera influye el clima organizacional en el desempeño laboral docente en la institución educativa “Blenkir”. - Establecer de qué manera influye la estructura organizacional en el desempeño laboral docente en la institución educativa “Blenkir”. - Establecer de qué manera influye el 	<p>Hipótesis General:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El nivel de estrés influye negativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “BLENKIR S.A.C.” <p>Hipótesis Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El clima organizacional influye negativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “BLENKIR S.A.C.” - La estructura organizacional influye negativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución 	<p>Variable X: El estrés</p> <p>Dimensiones De La Variable x:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Clima organizacional b) Estructura Organizacional c) Territorio Organizacional d) Tecnología e) Influencia del líder f) Falta de cohesión g) Respaldo del grupo 	<p>Tipo De La Investigación:</p> <p>La investigación es de tipo descriptivo-correlacional.</p> <p>Diseño De La Investigación.</p> <p>El diseño de la investigación es no experimental dado que no se busca manipular la variable independiente (nivel de estrés), sino que se busca recopilar información sobre la misma en una institución educativa.</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Escala de estrés de la OIT-OMS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Niveles de estrés: bajo <91, intermedio $91 \geq 117$, estrés $118 \geq 153$, y alto nivel de estrés $119 \geq 175$. <p>-Alpha de Cronbach: 0.9218</p>	<p>Población:</p> <p>La población para la presente investigación la conforman los 35 docentes con un nivel intermedio o alto de estrés.</p> <p>Muestra:</p> <p>La presente investigación utilizo a toda la población al ser un muestreo censal.</p>

<p>de la Institución educativa “Blenkir”?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo influye la tecnología en el desempeño laboral docente en los docentes de la Institución educativa “Blenkir”? - ¿Cómo influye la influencia del líder en el desempeño laboral docente en los docentes de la Institución educativa “Blenkir”? - ¿Cómo influye la falta de cohesión en el desempeño laboral docente en los docentes de la Institución educativa “Blenkir”? - ¿Cómo influye el respaldo del grupo en el desempeño laboral docente en los docentes de la Institución educativa “Blenkir”? 	<p>territorio organizacional en el desempeño laboral docente en la institución educativa “Blenkir”.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer de qué manera influye la tecnología en el desempeño laboral docente en la institución educativa “Blenkir”. - Establecer de qué manera influye la influencia del líder en el desempeño laboral docente en la institución educativa “Blenkir”. - Establecer de qué manera influye la falta de cohesión en el desempeño laboral docente en la institución educativa “Blenkir”. - Establecer de qué manera influye el respaldo del grupo en el desempeño laboral docente en la institución educativa “Blenkir”. 	<p>Educativa “BLENKIR S.A.C.”</p> <ul style="list-style-type: none"> - El territorio organizacional influye negativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “BLENKIR S.A.C.” - La tecnología influye negativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “BLENKIR S.A.C.” - La influencia del líder influye negativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “BLENKIR S.A.C.” - La falta de cohesión influye negativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución 	<p>Variable Y: Desempeño Docente Laboral</p>	<p>Instrumento para valorar el desempeño docente de Martínez y Guevara:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alpha de Cronbach: 0.957 <p>Coefficiente de Correlación Lineal Simple:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inexistente si : $P_{xy} = 0$ - Débil si: $0 < P_{xy} \leq 0.5$ - Moderada si: $0.5 < P_{xy} < 0.8$ - Fuerte si: $0.8 \leq P_{xy}$ 	
---	---	---	---	--	--

		Educativa “BLENKIR S.A.C.” - El respaldo del grupo influye negativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “BLENKIR S.A.C.”			
--	--	---	--	--	--

Nota: Elaboración propia

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, interpretación y discusión de los resultados

4.1.1. Resultados generales sobre estrés laboral.

Para la presente investigación, el estrés se midió haciendo uso del cuestionario de la OIT-OMS. De acuerdo a lo explicado anteriormente, este cuestionario tiene 25 ítems, con respuesta de tipo Likert que van desde 1 (nunca es una fuente de estrés), hasta 7 (siempre es una fuente de estrés). En tal sentido la puntuación de cada trabajador en relación a su nivel de estrés, fluctúa entre 25, en caso el trabajador marque 1 en todas sus respuestas, y 175, en caso marque 7 en cada una de sus respuestas. El nivel de estrés encontrado en los docentes de la Institución Educativa Blenkir se muestra en la siguiente tabla de frecuencias.

Cuadro 5

Nivel de Estrés Docentes Blenkir

NIVEL DE ESTRÉS DOCENTES BLENKIR					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NIVEL BAJO	37	51,4	51,4	51,4
	NIVEL INTERMEDIO DE ESTRES	16	22,2	22,2	73,6
	ESTRES	19	26,4	26,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

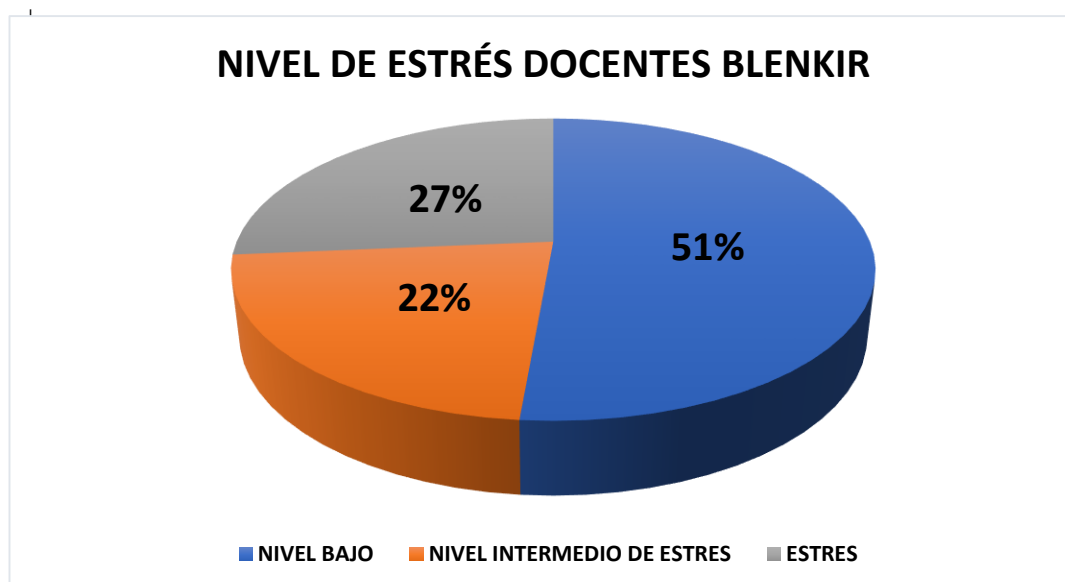


Figura 2: Nivel de estrés docentes Blenkir. Reátegui (2019)

De acuerdo a los datos obtenidos tras la aplicación de la encuesta, se puede observar que 19 docentes, es decir el 27 % de la muestra presentan estrés, mientras 16 docentes, 22 % de la muestra presentan un nivel intermedio de estrés. Por ultimo 37 docentes, es decir 51. % de la muestra presentan un nivel bajo de estrés.

4.1.2. Resultados por dimensiones del estrés.

4.1.2.1. Resultados de la dimensión clima organizacional.

Como se mencionó anteriormente el clima organizacional puede ser considerado como un agente estresor. La escala del estrés de la OIT-OMS mide esta dimensión. En la siguiente figura podemos apreciar los porcentajes obtenidos de la muestra por ítem.

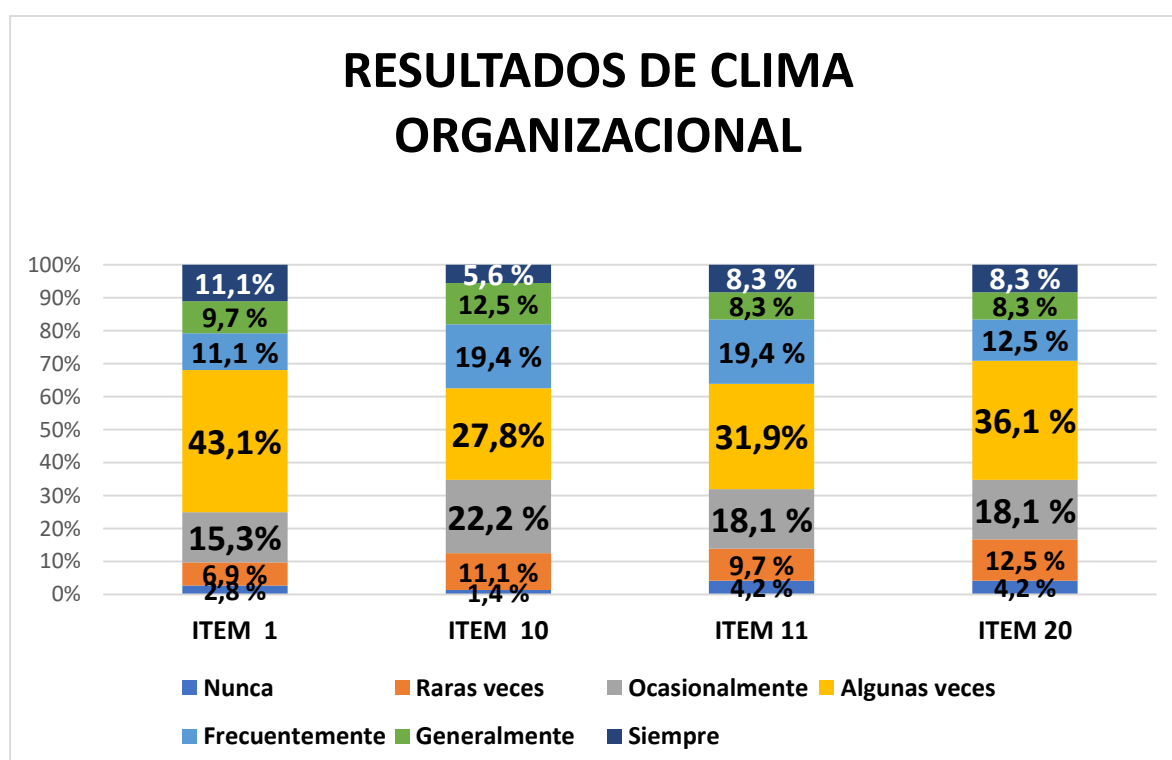


Figura 3: Resultados de clima organizacional. Reátegui (2019)

Ítem N° 1: En el gráfico se puede observar que el 11.1% de los docentes siente siempre estrés frente al enunciado “La gente no comprende la misión y metas de la organización”, el 9.7% siente generalmente estrés, el 11.1 % expresa que frecuentemente siente estrés ante la expresión, e 43.1% afirma que algunas veces siente estrés, mientras que un 25% afirma que nunca, raras veces, u ocasionalmente siente estrés respecto al enunciado.

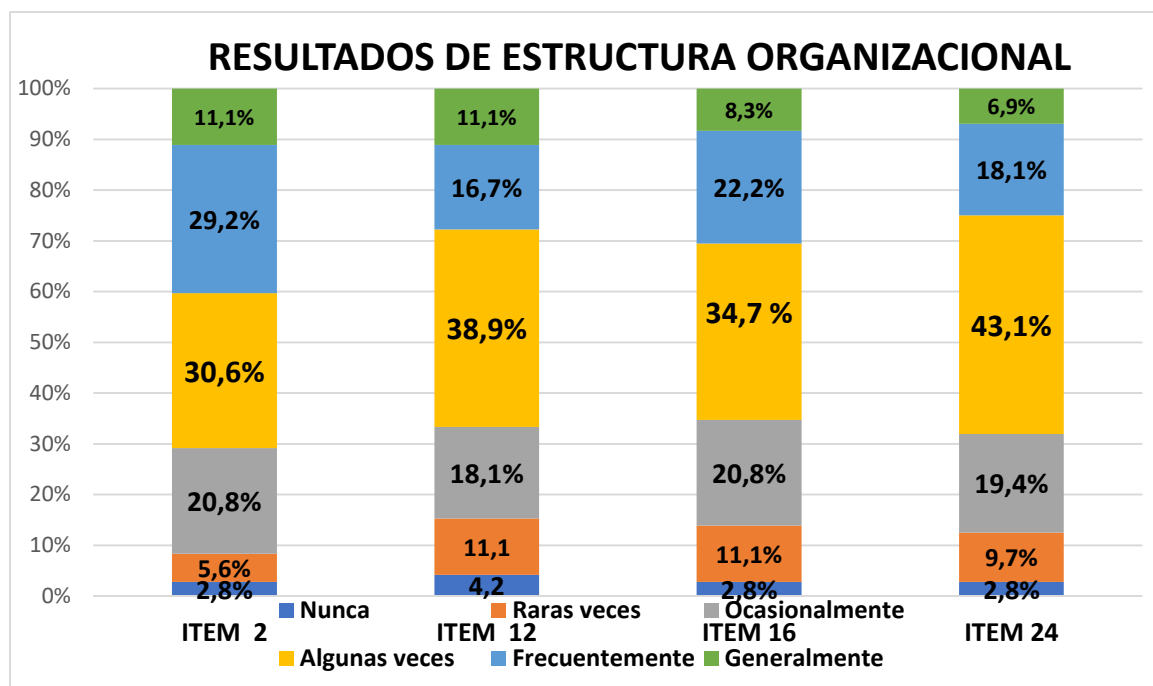
Ítem N°10: Los resultados muestran que el 5.6% de los docentes siente siempre estrés ante la expresión “La estrategia de la organización no es bien comprendida”, el 12.5 % siente generalmente estrés, el 19.4 % menciona sentir frecuentemente estrés; 27.8 % afirma sentir estrés algunas veces; por último, el 34.7 % de los docentes menciona que nunca, raras veces u ocasionalmente siente estrés frente al enunciado.

Ítem N° 11: Los resultados muestran que el 8.3 % de los docentes sienten siempre estrés frente al enunciado “Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden un buen desempeño”, el 8.3 % siente generalmente estrés, mientras que un 19.4 % menciona sentir estrés frecuentemente, el 31.9 % afirma sentir estrés algunas veces, por último, el 32 % indican que nunca, raras veces u ocasionalmente sienten estrés ante la afirmación.

Ítem N°20: Los resultados muestran que el 8.3 % de los docentes mencionan que siente siempre estrés ante el enunciado “La dirección carece de dirección y objetivo”, el 8.3 % siente generalmente estrés, mientras que un 12.5 % siente frecuentemente estrés, el 36.1 % menciona que algunas veces siente estrés, por último, el 34.8 % afirma que nunca, a veces u ocasionalmente siente estrés ante el enunciado.

4.1.2.2. *Resultados de la dimensión estructura organizacional.*

La jerarquía y burocracia que existen en una empresa pueden ser considerados como agentes estresores, al respecto, a través del instrumento utilizado en esta investigación, es decir, la escala de estrés de la OMS-OIT se pudieron obtener los resultados siguientes.



Ítem N° 12: Los resultados muestran que el 11.1 % de los docentes afirman sentir generalmente estrés ante la expresión “una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo”; mientras que un 16.7 % siente frecuentemente estrés; el 38.9 % afirma sentir algunas veces estrés; finalmente un 33.4 % afirma nunca, raras veces u ocasionalmente sentir estrés ante el enunciado.

Ítem N° 16: Los resultados muestran que el 8.3 % afirman sentir generalmente estrés ante la expresión “la estructura forma tiene demasiado papeleo”; mientras que un 22.2 % manifiesta sentir frecuentemente estrés; el 34.7 % siente algunas veces estrés; y un 34.7 % menciona nunca, raras veces, u ocasionalmente sentir estrés ante el enunciado.

Ítem N° 24: Los resultados muestran que el 6.9 % manifiesta sentir generalmente estrés ante la expresión “la cadena de mando no me respeta”; mientras que un 18.1 % manifiesta sentir frecuentemente estrés; el 43.1 % siente algunas veces estrés; y un 31.9 % menciona nunca, raras veces, u ocasionalmente sentir estrés ante el enunciado.

4.1.2.3. Resultados de la dimensión territorio organizacional.

El territorio organizacional puede resultar en un agente estresor el cual abarca es espacio donde el colaborador desempeña dentro de la organización. Al emplear la escala de estrés del OMS-OIT se encontró los siguientes resultados.

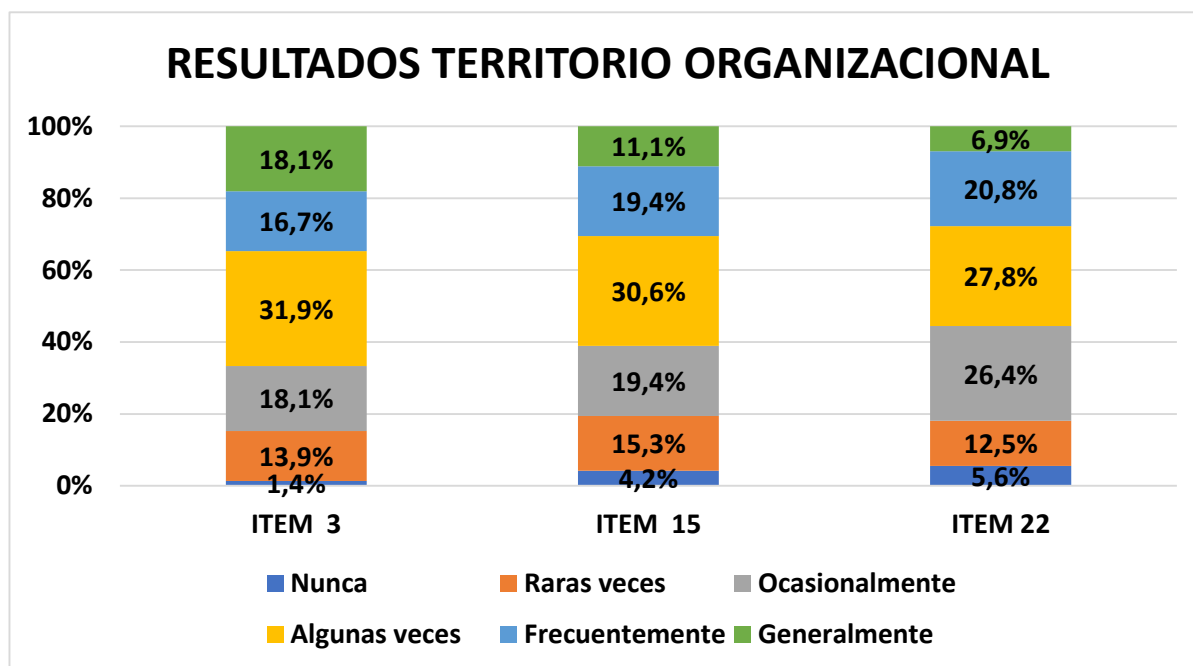


Figura 5: Resultados de territorio organizacional. Reátegui (2019)

Ítem N° 03: Los resultados muestran que el 18.1 % manifiestan sentir generalmente estrés ante la expresión “no estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo”; mientras que un 16.7 % manifiesta sentir frecuentemente estrés; el 31.9 % siente algunas veces estrés; y un 33.4 % menciona nunca, raras veces, u ocasionalmente sentir estrés ante el enunciado.

Ítem N° 15: Los resultados muestran que el 11.1 % manifiestan sentir generalmente estrés ante la expresión “no se tiene derecho a un espacio privado de trabajo”; mientras que un 19.4 % manifiesta sentir frecuentemente estrés; el 30.6 % siente algunas veces estrés; y un 38.9 % menciona nunca, raras veces, u ocasionalmente sentir estrés ante el enunciado.

Ítem N° 22: Los resultados muestran que el 6.9 % manifiestan sentir generalmente estrés ante la expresión “me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo”; mientras que un 20.8 % manifiesta sentir frecuentemente estrés; el 27.8 % siente algunas veces estrés; y 42.7 % menciona nunca, raras veces, u ocasionalmente sentir estrés ante el enunciado.

4.1.2.4. Resultados de la dimensión tecnología.

La tecnología puede resultar en un agente estresor dependiendo de cuan capacitado este el colaborador en el uso de la tecnología. Mediante la escala de estrés de la OMS-OIT se obtuvieron los siguientes resultados.

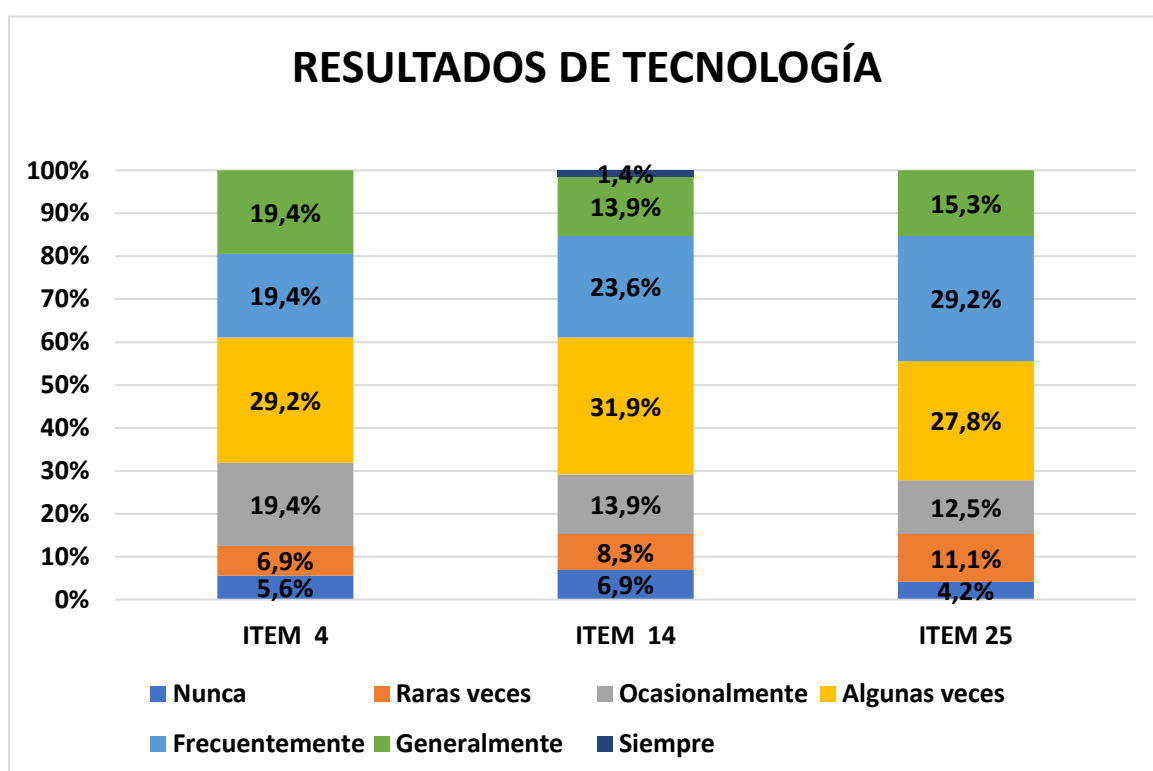


Figura 6: Resultados de tecnología. Reátegui (2019)

Ítem N° 4: Los resultados muestran que el 19.4 % manifiestan sentir generalmente estrés ante la expresión “El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo es limitado”; mientras que un 19.4 % manifiesta sentir frecuentemente estrés; el 29.2 % siente algunas veces estrés; y un 31.9 % menciona nunca, raras veces, u ocasionalmente sentir estrés ante el enunciado.

Ítem N° 14: Los resultados muestran que el 1.4 % de los docentes manifiestan sentir siempre estrés ante la expresión “no se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo”; el 13.9 % siente generalmente estrés, mientras que un 23.6 % manifiesta sentir frecuentemente estrés; el 31.9 % siente algunas veces estrés; y un 29.1 % menciona nunca, raras veces, u ocasionalmente sentir estrés ante el enunciado.

Ítem N° 25: Los resultados muestran que el 15.3 % manifiestan sentir generalmente estrés ante la expresión “no se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia”; mientras que un 29.2 % manifiesta sentir frecuentemente estrés; el 27.8 % siente algunas veces estrés; y un 27.8 % menciona nunca, raras veces, u ocasionalmente sentir estrés ante el enunciado.

4.1.2.5. Resultados de la dimensión influencia del líder.

La influencia del líder también puede considerarse un agente estresor, dependiendo de si el líder contribuye a reducirlo o aumentarlo. La escala de estrés de la OMS-OIT no permitió encontrar los siguientes resultados.

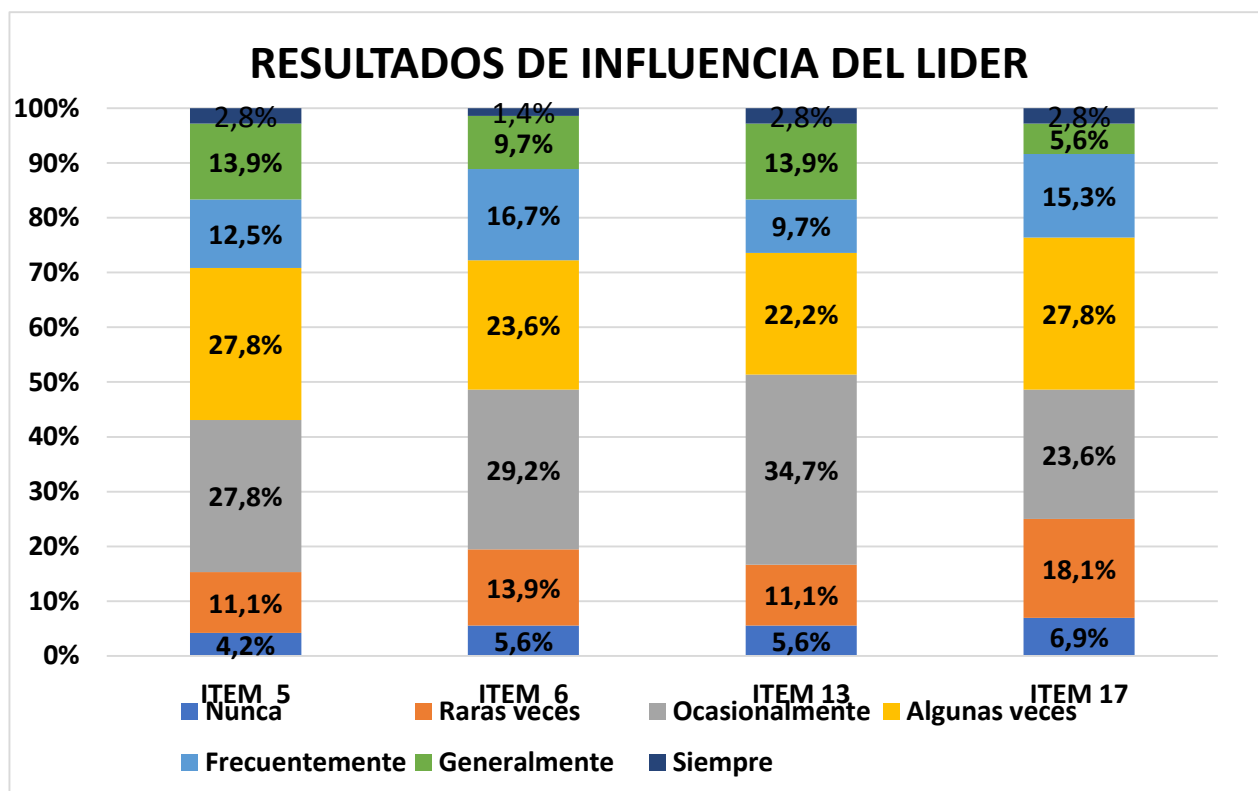


Figura 7: Resultados influencia del líder. Reátegui (2019)

Ítem N° 05: Los resultados muestran que el 2.8 % manifiestan sentir siempre estrés ante la expresión “mi supervisor no da la cara por mi ante los jefes”; mientras que un 13.9 % siente generalmente estrés, el 12.5 % manifiesta sentir frecuentemente estrés; el 27.8 % siente algunas veces estrés; y un 43.1 % menciona nunca, raras veces, u ocasionalmente sentir estrés ante el enunciado.

Ítem N° 06: Los resultados muestran que el 1.4 % manifiestan sentir siempre estrés ante la expresión “mi supervisor no me respeta”; un 9.7 % siente generalmente estrés, mientras que un 16.7 % manifiesta sentir frecuentemente estrés; el 23.6 % siente algunas veces estrés; y un 48.7 % menciona nunca, raras veces, u ocasionalmente sentir estrés ante el enunciado.

Ítem N° 13: Los resultados muestran que el 2.8 % manifiestan sentir siempre estrés ante la expresión “mi supervisor no se preocupa por mi bienestar personal”, un 13.9 % siente generalmente estrés, mientras que un 9.7 % manifiesta sentir frecuentemente estrés; el 22.2 % siente algunas veces estrés; y un 51.4% menciona nunca, raras veces, u ocasionalmente sentir estrés ante el enunciado.

Ítem N° 17: Los resultados muestran que el 2.8 % manifiestan sentir siempre estrés ante la expresión “mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo”, un 5.6 % siente generalmente estrés, mientras que un 15.3% manifiesta sentir frecuentemente estrés; el 27.8 % siente algunas veces estrés; y un 48.6% menciona nunca, raras veces, u ocasionalmente sentir estrés ante el enunciado.

4.1.2.6. Resultados de la dimensión falta de cohesión.

La falta de cohesión entre los integrantes de una organización es considerada un factor estresante. Al respecto los ítems 7,9,18, y 21 de la escala de estrés de la OMS-OIT nos permitieron encontrar los siguientes resultados.

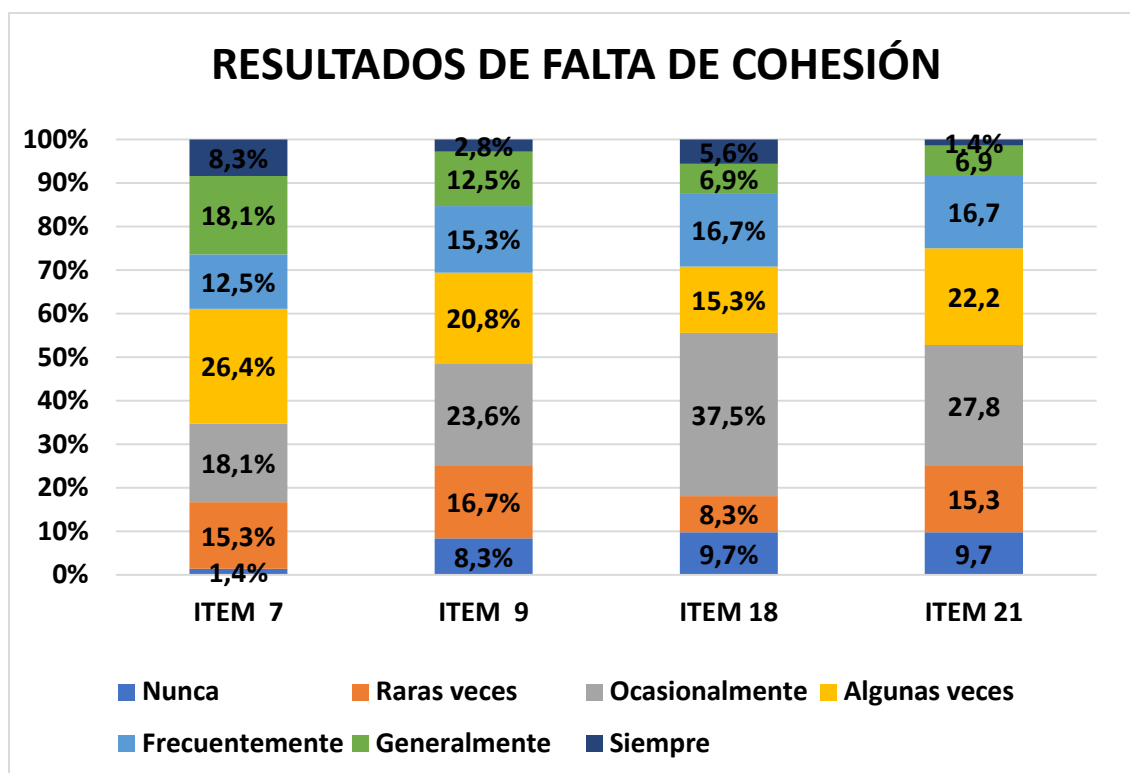


Figura 8: Resultados falta de cohesión. Reátegui (2019)

Ítem N° 07: El 1.4 % manifiesta sentir siempre estrés ante la expresión “no soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha”; mientras que un 15.3 % siente generalmente estrés, el 18.1 % manifiesta sentir frecuentemente estrés; el 24.6 % siente algunas veces estrés; y un 38.9 % menciona nunca, raras veces, u ocasionalmente sentir estrés ante el enunciado.

Ítem N° 09: El 8.3 % manifiesta sentir siempre estrés ante la expresión “mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización”; un 16.7 % siente generalmente estrés, mientras que un % 23.6 manifiesta sentir frecuentemente estrés; 20.8 % siente algunas veces estrés; y un 30.6 % menciona nunca, raras veces, u ocasionalmente sentir estrés ante el enunciado.

Ítem N°18: El 9.7 % manifiesta sentir siempre estrés ante la expresión “mi equipo se encuentra desorganizado”; el 8.3 siente generalmente estrés, el 37.5 % siente frecuentemente estrés, el 15.3% siente algunas veces estrés; y un 29.2 % menciona nunca, raras veces, u ocasionalmente sentir estrés ante el enunciado.

Ítem N° 21: El 9.7 % manifiesta sentir siempre estrés ante la expresión “mi equipo me presiona demasiado”, un 15.3 % siente generalmente estrés, mientras que 27.8 % manifiesta sentir frecuentemente estrés; el 22.2 % siente algunas veces estrés; y un 23% menciona nunca, raras veces, u ocasionalmente sentir estrés ante el enunciado.

4.1.2.7. Resultados de la dimensión respaldo del grupo.

El ser humano es un ser social, por lo tanto, este buscará formar parte de un grupo, en tal sentido, los docentes que no sienten que son respaldados por su equipo pueden sufrir de estrés. La escala de la OIT-OMS mide esta dimensión, los resultados obtenido se muestran a continuación.

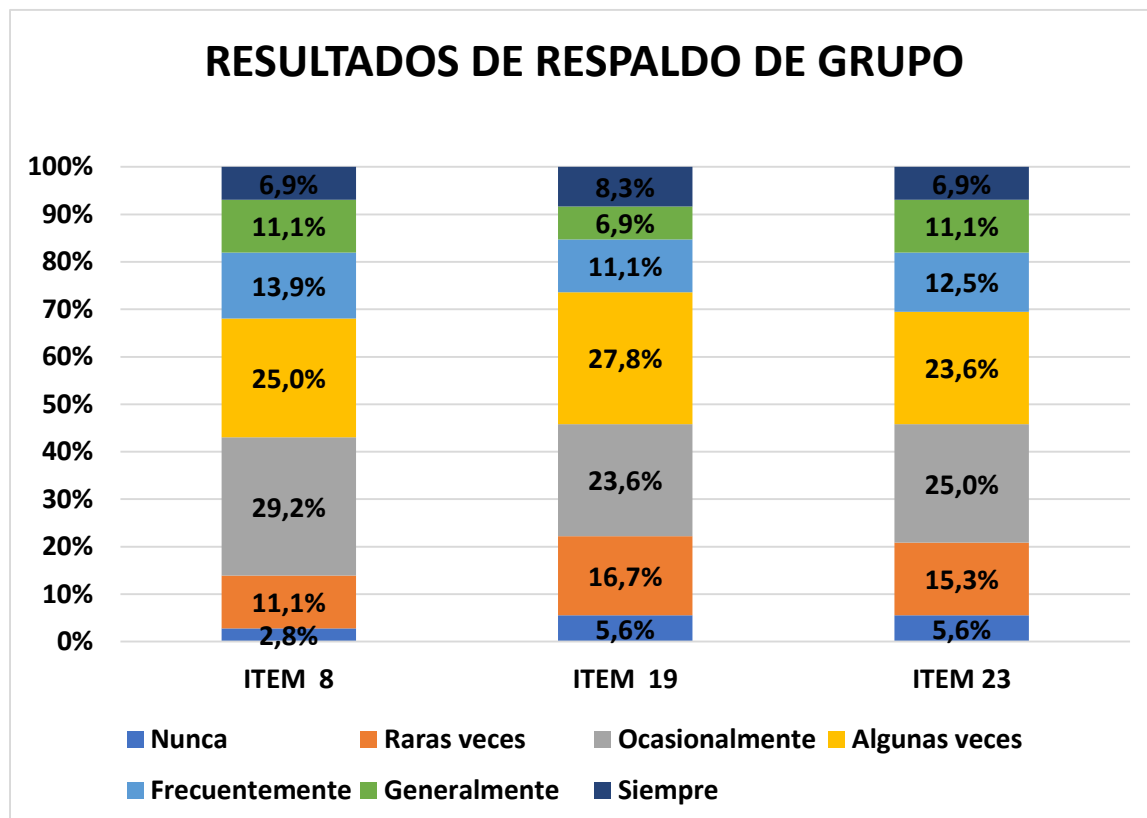


Figura 9: Resultados de respaldo de grupo. Reátegui (2019)

Ítem N°08: Los resultados muestran que el 6.9 % de los docentes siempre siente estrés ante la afirmación” Mi equipo no respalda mis metas profesionales; el 11.1 % de los docentes menciona que generalmente siente estrés; mientras que un 13.9 % siente frecuentemente estrés; el 25% menciona que algunas veces siente estrés, el 16.7 % siente ocasionalmente estrés; y por último, el 13.9% afirma que nunca o raras veces siente estrés ante el enunciado.

Ítem N° 19: Los resultados muestran que el 8.3 % de los docentes siente siempre estrés ante la afirmación” Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que hacen los jefes”, el 6.9 % siente generalmente estrés, el 11.1 % de los docentes menciona que siente frecuentemente estrés, el 27.8 % menciona que algunas veces siente estrés, el 23.6 % siente ocasionalmente estrés, y, por último, el 22.3 % afirma que nunca o raras veces siente estrés ante el enunciado.

Ítem N° 23: Los resultados muestran que el 6.9 % de los docentes siente siempre estrés ante la afirmación” Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario”, 11.1 % afirma sentir generalmente estrés, el 12.5 % de los docentes menciona que siente frecuentemente estrés, el 23.6 % menciona que algunas veces siente estrés, el 25% siente ocasionalmente estrés, y por último, el 45.9% afirma que nunca, raras veces, u ocasionalmente siente estrés ante el enunciado.

4.2. Pruebas de hipótesis

Según Hernandez, Fernández y Batista (2014), mencionan que las hipótesis “se someten a prueba para determinar si son apoyadas o refutadas” Así mismo los autores mencionan, que las hipótesis no se aceptan por medio de un estudio, sino que se aporta evidencia a favor o en contra. (pg. 150).

Para la prueba de hipótesis de esta presente investigación, Utilice el coeficiente de correlación lineal simple.

4.2.1. Prueba de hipótesis general.

La hipótesis general planteada fue: El nivel de estrés influye negativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “BLENKIR S.A.C.”

Al respecto, al hallar el coeficiente de relación lineal simple se obtuvieron los siguientes resultados.

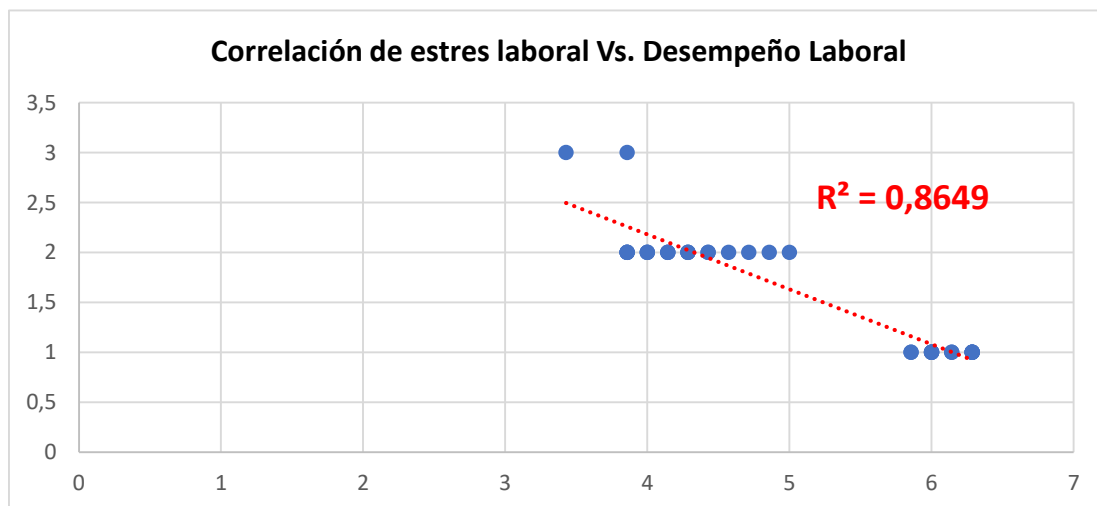


Figura 10: Correlación de Estrés laboral vs Desempeño laboral. Reátegui (2019)

El gráfico muestra que el coeficiente de relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral docente es: $R^2 = 0,8649$ por lo tanto, de acuerdo a lo explicado anteriormente sobre correlación lineal simple, se puede afirmar que existe un grado de correlación fuerte entre ambas variables, dando por aprobada la hipótesis general planteada para esta investigación.

4.2.2. Prueba de hipótesis específicas.

- **Con respecto a la primera hipótesis:** El clima organizacional influye negativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “BLENKIR S.A.C.”. Mediante el coeficiente de correlación simple se obtuvieron los siguientes resultados. }

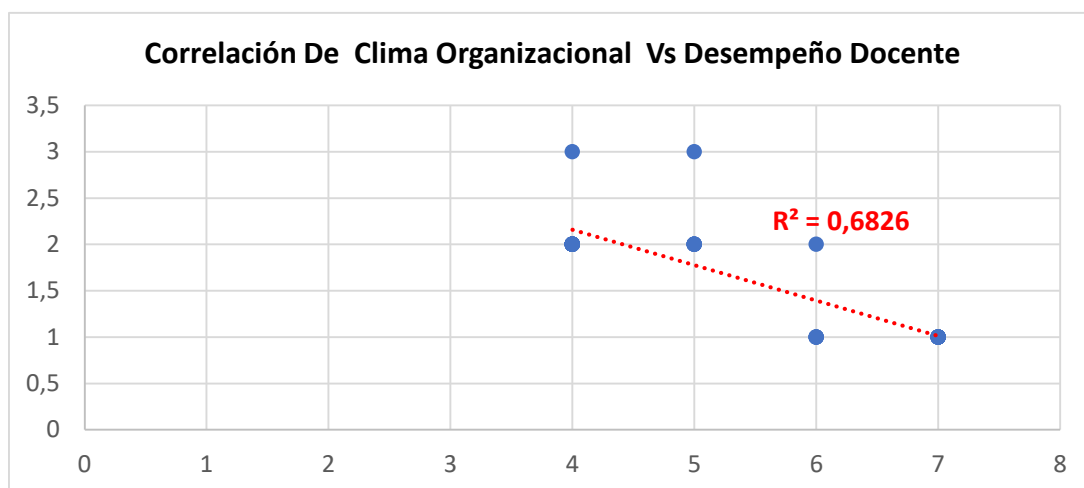


Figura 11: Correlación De Clima Organizacional Vs Desempeño Docente. Reátegui (2019)

El gráfico muestra que el coeficiente de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente es $R^2 = 0,6826$, por lo tanto, de acuerdo a lo explicado anteriormente sobre correlación lineal simple, se puede afirmar que, existe un grado de correlación moderada entre la dimensión clima organizacional y el desempeño laboral docente, dando por aprobada la primera hipótesis específica planteada para esta investigación.

- **Con respecto a la segunda hipótesis:** La estructura organizacional influye negativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “BLENKIR S.A.C.”. Mediante el coeficiente de correlación simple se obtuvieron los siguientes resultados.

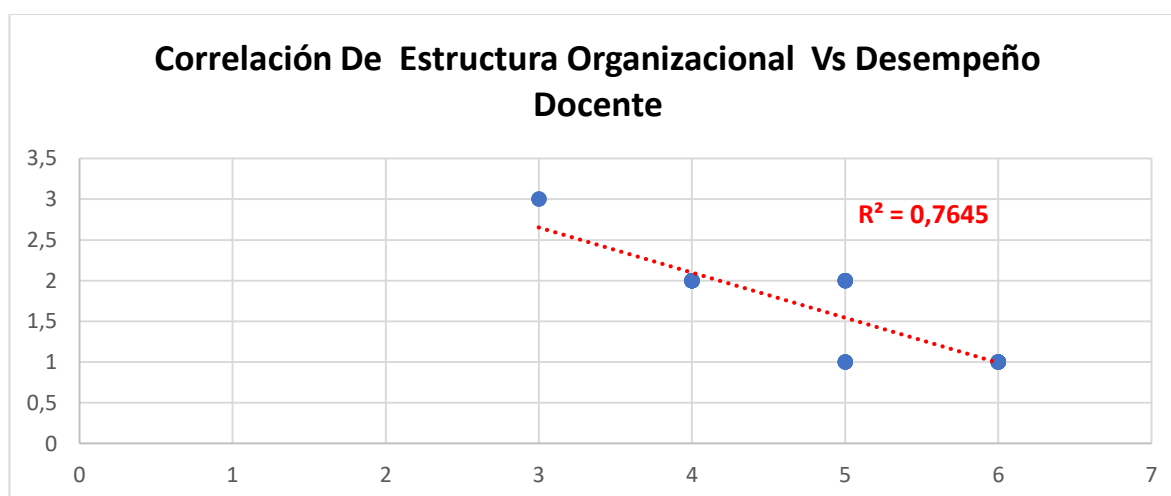


Figura 12: Correlación De estructura Organizacional vs. Desempeño Docente. Reátegui (2019)

El gráfico muestra que el coeficiente de relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral docente es $R^2 = 0,7645$, por lo tanto, de acuerdo a lo explicado anteriormente sobre correlación lineal simple, se puede afirmar que, existe un grado de correlación moderada entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño laboral docente, dando por aprobada la segunda hipótesis específica planteada para esta investigación

- **Con respecto a la tercera hipótesis:** El territorio organizacional influye negativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “BLENKIR S.A.C.” Se obtuvieron los siguientes resultados utilizando el coeficiente de relación lineal simple.

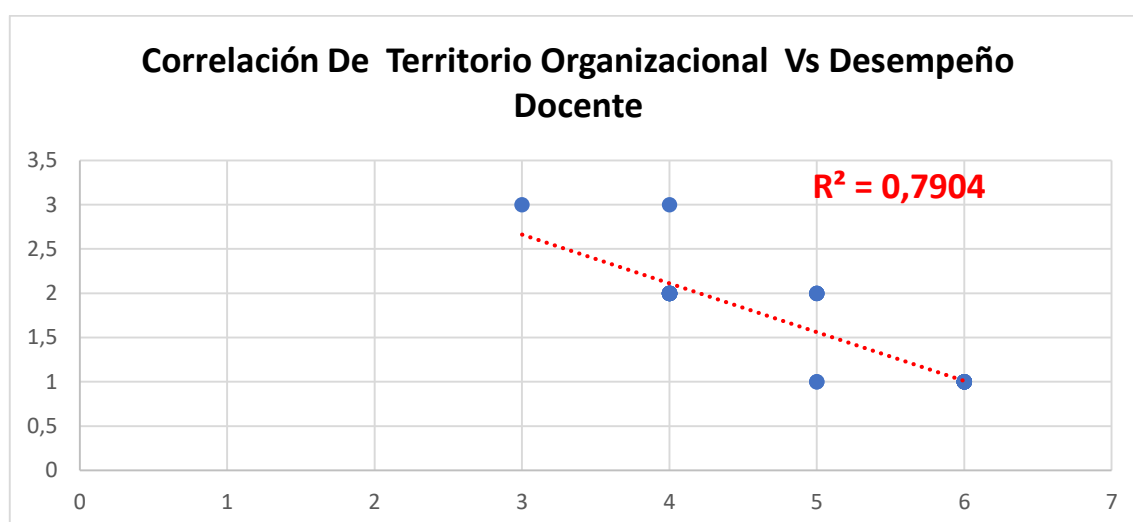


Figura 13: Correlación De Territorio Organizacional Vs Desempeño Docente.
Reátegui (2019)

En el gráfico se puede apreciar que el coeficiente de relación entre el Territorio organizacional y el desempeño laboral docente es $R^2 = 0,7904$, por lo tanto, de acuerdo a lo explicado anteriormente sobre correlación lineal simple, se puede afirmar que, existe un grado de correlación moderada entre la dimensión territorio organizacional y el desempeño laboral docente, dando por aprobada la tercera hipótesis específica planteada para esta investigación.

- **Con respecto a la cuarta hipótesis:** La tecnología influye negativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “BLENKIR S.A.C.” Se obtuvieron los siguientes resultados utilizando el coeficiente de relación lineal simple.

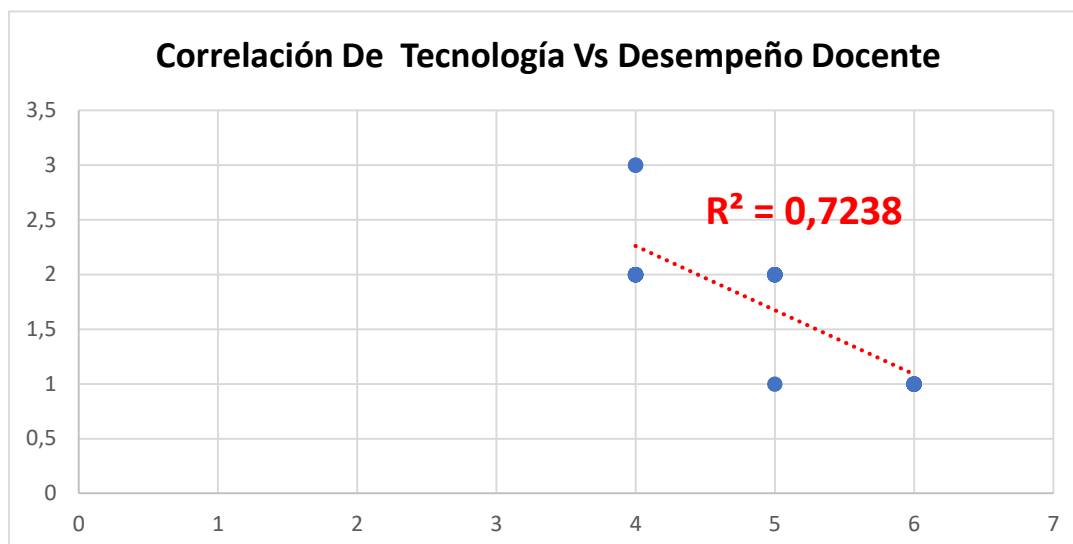


Figura 14: Correlación De Tecnología Vs Desempeño Docente. Reátegui (2019)

El gráfico muestra que el coeficiente de relación entre la dimensión tecnología y el desempeño laboral docente es $R^2 = 0,7238$, por lo tanto, de acuerdo a lo explicado anteriormente sobre correlación lineal simple, se puede afirmar que, existe un grado de correlación moderada entre la dimensión tecnología y el desempeño laboral docente, dando por aprobada la cuarta hipótesis específica planteada para esta investigación.

- **Con respecto a la quinta hipótesis:** La influencia del líder influye negativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “BLENKIR S.A.C.” Se obtuvieron los siguientes resultados utilizando el coeficiente de relación lineal simple.

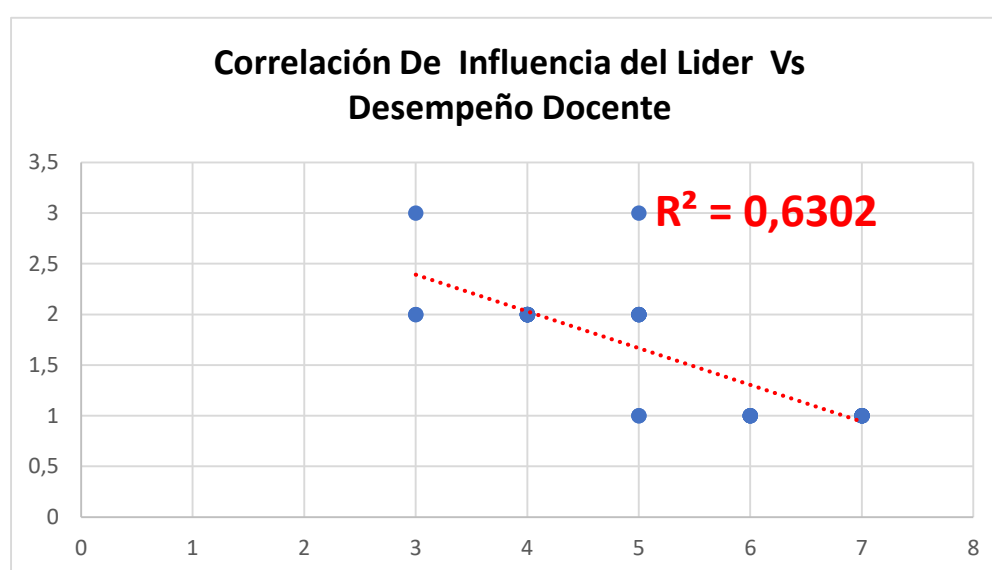


Figura 15: Correlación De Influencia del Líder Vs Desempeño Docente. Reátegui (2019)

El gráfico muestra que el coeficiente de relación entre la influencia del líder y el desempeño laboral docente es $R^2 = 0,6302$, por lo tanto, de acuerdo a lo explicado anteriormente sobre correlación lineal simple, se puede afirmar que, existe un grado de correlación moderada entre la dimensión influencia del líder y el desempeño laboral docente, dando por aprobada la quinta hipótesis específica planteada para esta investigación.

- **Con respecto a la sexta hipótesis:** La falta de cohesión influye negativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “BLENKIR S.A.C.” Se obtuvieron los siguientes resultados utilizando el coeficiente de relación lineal simple.

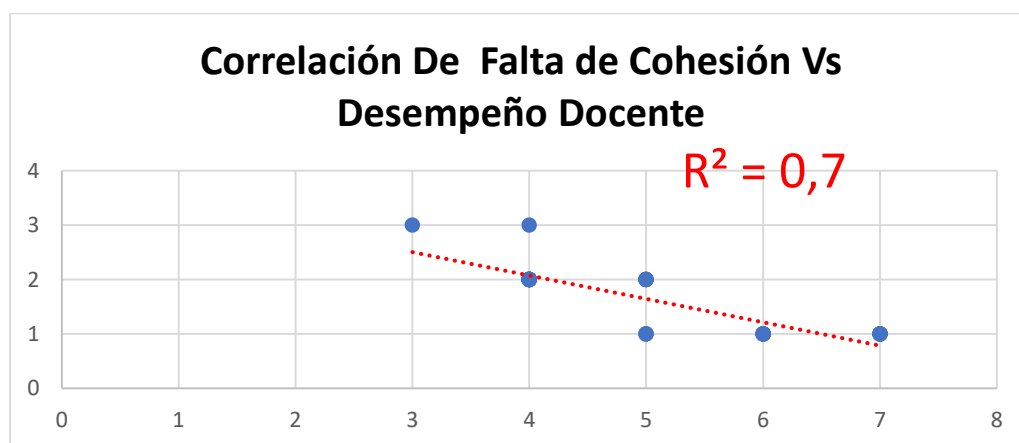


Figura 16: Correlación De Falta de Cohesión Vs Desempeño Docente. Reátegui (2019)

El gráfico muestra que el coeficiente de relación entre la falta de cohesión y el desempeño laboral docente es $R^2 = 0,7$, por lo tanto, de acuerdo a lo explicado anteriormente sobre correlación lineal simple, se puede afirmar que, existe un grado de correlación moderada entre la dimensión falta de cohesión y el desempeño laboral docente, dando por aprobada la sexta hipótesis específica planteada para esta investigación.

- **Con respecto a la séptima hipótesis:** El respaldo del grupo influye negativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “BLENKIR S.A.C.” Se obtuvieron los siguientes resultados utilizando el coeficiente de relación lineal simple.

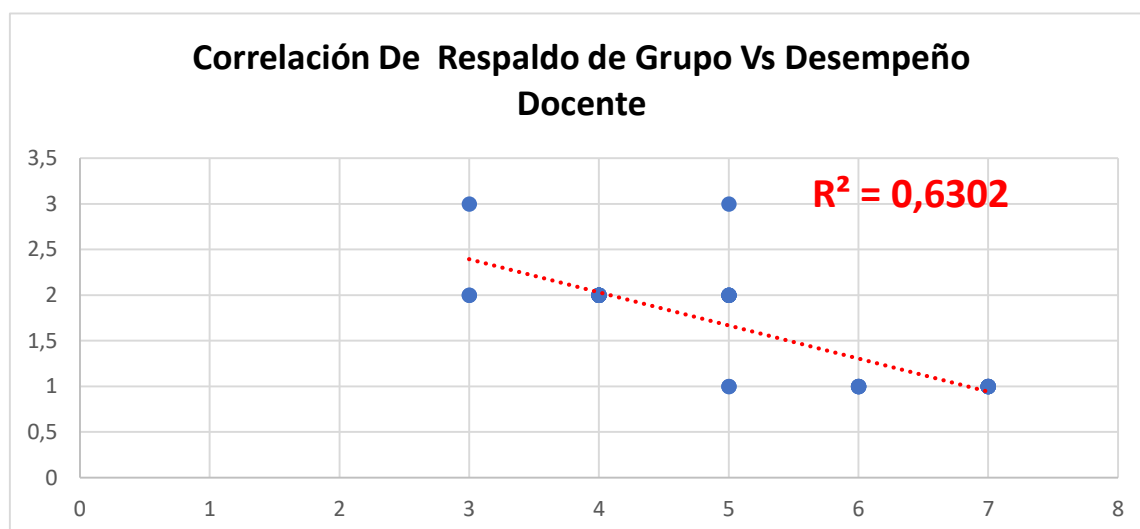


Figura 17: Correlación de Respaldo de Grupo Vs. Desempeño docente. Reátegui (2019)

El gráfico muestra que el coeficiente de relación el respaldo de grupo y el desempeño laboral docente es $R^2 = 0,6302$, por lo tanto, de acuerdo a lo explicado anteriormente sobre correlación lineal simple, se puede afirmar que, existe un grado de correlación moderada entre la dimensión respaldo de grupo y el desempeño laboral docente, dando por aprobada la Séptima hipótesis específica planteada para esta investigación.

4.3. Presentación de los resultados

4.3.1. Hallazgos encontrados en la encuesta de estrés.

Después de haber procesado los datos de la encuesta de estrés de la OMS.OIT, se puede observar los ítems en los cuales los docentes sienten mayor frecuencia de estrés, esta información es relevante y puede ser tomada en cuenta por la organización para mejorar el bienestar de sus colaboradores.

En la dimensión, clima organizacional el ítem que producen mayor frecuencia de estrés es el ítem 1, es decir, el hecho de que los docentes no comprendan la misión y metas de la organización es un factor que genera mayor frecuencia de estrés en sus trabajadores.

En la dimensión, estructura organizacional, el ítem que produce mayor frecuencia de estrés el ítem 2, en tal sentido los docentes consideran que la forma de

rendir informes entre superior y subordinado los hace sentir presionado, por ende, genera mayor frecuencia de estrés en sus colaboradores.

En la dimensión, territorio organizacional, el ítem que produce mayor frecuencia de estrés él es ítem 3, es decir, el colaborador siente que al no estar en condiciones de controlar las actividades de su área de trabajo se siente con mayor frecuencia estresado.

En la dimensión, tecnología, el ítem que produce mayor frecuencia de estrés es el ítem 25, el no contar con la tecnología para hacer un trabajo de importancia, lo hace sentir estrés con mayor frecuencia.

En la dimensión, influencia del líder, los ítems que genera mayor frecuencia de estrés es el ítem 5 y el 13, para los colaboradores el hecho de que su supervisor no dé la cara por ellos ante los jefes, es generador de mayor frecuencia de estrés. Así mismo, el que su supervisor no se preocupe por su bienestar personal es un agente estresor para los docentes.

En cuanto a la dimensión, de falta de cohesión, el ítem que genera mayor frecuencia de estrés es el ítem 7, para el colaborador el no ser parte de un grupo de colaboración estrecha le genera mayor frecuencia de estrés.

En la dimensión, respaldo de grupo, los ítems que más frecuencia de estrés generan es el ítem 8 y el 23. En tal sentido, el que su equipo no respalde sus metas profesionales y que su equipo no les brinde ayuda técnica cuando es necesaria son factores que generan mayor frecuencia de estrés en los docentes de la Institución Educativa.

CONCLUSIONES

La presente investigación busco la relación existente entre el estrés laboral y el desempeño laboral docente, en tal sentido tras haber procesado los datos obtenidos, se ha llegado a las siguientes conclusiones.

Tras haberse hallado que el coeficiente de relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral es de 0.8649, definido por Salazar y Santiago como correlación fuerte, se concluye que: sí existe relación inversamente proposicional entre el estrés laboral y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Blenkir, es decir, a mayor estrés, menor será el desempeño laboral.

El coeficiente de relación entre la dimensión clima organizacional y el desempeño laboral es de 0.6826, definido por Salazar y Santiago como correlación moderada. Por lo tanto, se concluye que: si existe relación inversamente proposicional entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Blenkir, es decir, a mayor estrés generado por esta dimensión, menor será el desempeño laboral.

El coeficiente de relación entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño laboral es de 0.7645, definido por Salazar y Santiago como correlación moderada. Por lo tanto, se concluye que: si existe relación inversamente proposicional entre la estructura organizacional y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Blenkir, es decir, a mayor estrés generado por esta dimensión, menor será el desempeño laboral.

El coeficiente de relación entre la dimensión territorio organizacional y el desempeño laboral es de 0.7904, definido por Salazar y Santiago como correlación moderada. Por lo tanto, se concluye que: si existe relación inversamente proposicional entre el territorio organizacional y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Blenkir, es decir, a mayor estrés generado por esta dimensión, menor será el desempeño laboral.

El coeficiente de relación entre la dimensión tecnología y el desempeño laboral es de 0.7238, definido por Salazar y Santiago como correlación moderada. Por lo tanto, se concluye que: si existe relación inversamente proposicional entre la tecnología y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Blenkir, es decir, a mayor estrés generado por esta dimensión, menor será el desempeño laboral.

El coeficiente de relación entre la influencia del líder y el desempeño laboral es de 0.6302, definido por Salazar y Santiago como correlación moderada. Por lo tanto, se concluye que: si existe relación inversamente proposicional entre la influencia del líder y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Blenkir, es decir, a mayor estrés generado por esta dimensión, menor será el desempeño laboral.

El coeficiente de relación entre la falta de cohesión y el desempeño laboral es de 0.7, definido por Salazar y Santiago como correlación moderada. Por lo tanto, se concluye que: si existe relación inversamente proposicional entre la falta de cohesión y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Blenkir, es decir, a mayor estrés generado por esta dimensión, menor será el desempeño laboral.

El coeficiente de relación entre el respaldo del grupo y el desempeño laboral es de 0.6302, definido por Salazar y Santiago como correlación moderada. Por lo tanto, se concluye que: si existe relación inversamente proposicional entre el respaldo del grupo y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Blenkir, es decir, a mayor estrés generado por esta dimensión, menor será el desempeño laboral.

Tras haberse aplicado y tabulado los resultados del cuestionario de estrés de la OIT-OMS, se concluye que: él 26.39 % de los docentes de la institución presenta estrés mientras que un 22.22% presenta un nivel intermedio de estrés, situación que afecta la salud del colaborador y disminuye el desempeño laboral docente.

Tras la aplicación del cuestionario de estrés de la OIT-OMS y el análisis de los resultados se concluye que: el hecho de que los docentes no comprendan la estrategia de la organización causa estrés en ellos, debido a que a los docentes se les impone una gran cantidad de actividades que deben de desempeñar, las cuales requieren horas de trabajo adicional, sin embargo, el docente requiere mayor información sobre la importancia de estas actividades y su trascendencia a nivel organizacional.

Por otro lado, se concluye que: la forma de presentar informes entre superior y subordinado no cuenta con un proceso y estructura establecido, lo que genera dificultades y demoras en la presentación de informes dentro de la institución.

Así mismo, se concluye que: al no estar en condiciones de controlar las actividades en el área de trabajo, el docente no puede tomar decisiones sobre su accionar diario, por lo tanto, desarrolla un sentimiento de frustración en su espacio de trabajo y al sentir que este es invadido le genera estrés.

Se concluye que: el docente no cuenta con tecnología adecuada para realizar un trabajo de importancia, dificultando su desenvolvimiento profesional para un óptimo desarrollo de las actividades encargadas, perjudicando su desempeño laboral.

En relación a la influencia del líder dentro de la institución, se concluye que: al no existir un nivel de coordinación y comunicación adecuada entre los diferentes niveles organizacionales, conlleva dificultades de apoyo de parte de su jefe inmediato ante las autoridades de la institución, generando malestar por la notoria falta de respaldo del superior inmediato.

La investigación ha demostrado que no existe un nivel de identificación y pertenencia. En tal sentido se concluye que: los docentes, perciben que no forman parte de un equipo de colaboración eficaz y que sus objetivos de desarrollo laboral no son respaldados por sus colegas ni sus jefaturas.

RECOMENDACIONES

Se ha identificado los factores que generan estrés en el docente, en tal sentido se propone los siguientes lineamientos de acción:

Se ha evidenciado que el docente siente mayor estrés debido a que no existe estrategias y estructuras en la organización que permitan un mejor desempeño laboral, en tal sentido, recomiendo se programen reuniones en todas las sedes, en la cuales se establezcan actividades grupales para fortalecer el conocimiento sobre la institución. Se debe facilitar sesiones de capacitación e inducción informando sobre la misión, visión, y reglamento institucional. Una vez, el colaborador este informado sobre la situación actual de la institución, se procede a explicar el porqué de todas las actividades. Estos talleres informativos favorecerán a la cultura organizacional.

Se recomienda la implementación y puesta en marcha de actividades de difusión de un reglamento y estructura para la presentación de informes de tareas encomendadas antes del inicio del año escolar. Así mismo se recomienda la creación de un correo institucional, cuyo propósito será el de facilitar la comunicación en la institución, disminuyendo el tiempo en los procesos.

Para prevenir la sensación de falta de control sobre sus actividades de trabajo, se recomienda implementar talleres en los cuales se tome en cuenta las propuestas del colaborador. Con respecto a las diferentes actividades que éste realiza. Mediante un trabajo conjunto se empoderará al docente y se incentivará su participación, disminuyendo el sentimiento de frustración en su espacio de trabajo.

Debido a que la institución no cuenta con tecnología adecuada, se recomienda proveer a los docentes de herramientas tecnológicas básicas tales como: acceso a internet de alta velocidad, computadoras personales en la sala de docentes y aulas, además de proyectores multimedia, Así mismo, es urgente realizar talleres de capacitación constante respecto al uso de la tecnología teniendo en cuenta las actividades que los docentes realizan cotidianamente.

Por otro lado, en los resultados obtenidos se identificó que no existe un nivel de comunicación y coordinación entre los niveles organizacionales, por lo tanto se recomienda trabajar con círculos de reforzamiento en los cuales se pueda promover la confianza y mejorar la comunicación , pues es importante que ambas partes conozcan la percepción que tiene uno del otro, de esa forma se podrá encontrar oportunidades de mejora y por ende se fortalecerá el vínculo entre supervisor y docentes, lo cual beneficiará al trabajo en equipo.

Debido a la inexistencia de identificación y pertenencia en la institución, se recomienda se programen actividades de integración, con la finalidad de mejorar el vínculo entre los colaboradores. Al realizarse los talleres, el docente tiene la posibilidad de conocer mejor a sus colegas, contribuyendo por lo tanto a un mejor trabajo en equipo. De igual manera, en estos talleres el colaborador tiene la oportunidad de interactuar con docentes de otras áreas o niveles con quienes no suele tener contacto debido a que laboran en otras sedes o no cuentan con el tiempo necesario.

Finalmente, se recomienda realizar un proceso de evaluación docente periódico, para evitar que el colaborador trabaje a ciegas, sin conocimiento de sus puntos débiles, en los cuales debe mejorar, pues al medir una variable se genera información para poder controlarla y gestionarla adecuadamente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ayuso (2006). *Profesión Docente y Estrés Laboral: Una Aproximación A Los Conceptos De Estrés Laboral y Burnout*. *Revista iberoamericana de educación (ISSN: 1681-5653)*. Recuperado de <https://rieoei.org/RIE/article/view/2575>.
- Bailón (2018) *Estrés Laboral y Desempeño En Las Practicas De Pre Grado De Las Estudiantes De Enfermería De La Universidad Alas Peruanas - Chiclayo*.
- Casas (2018) *La importancia de las Ciencias Sociales en Educación Infantil. Propuesta didáctica para conocer China e India de forma vivenciada*. Recuperado de <http://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/30766/TFGB.1170.pdf;jsessionid=43578810E32BEF7EE8335E84A768982B?sequence=1>
- Castaño (1996) *Las Ciencias Sociales Y Su Importancia Como Conjunto Interdisciplinar*. Recuperado de: https://www.google.com/search?q=LASCIENCIAS+SOCIALES+I+Y+SU+IMPORTANCIA+COMO+CONJUNTO+INTERDISCIPLINAR&rlz=1C1NDCM_esPE852PE852&oq=LASCIENCIAS+SOCIALES+I+Y+SU+IMPORTANCIA+COMO+CONJUNTO+INTERDISCIPLINAR&aqs=chrome..69i57j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8
- Chasin-Almarza, Corzo-Álvarez, Rojas-Gonzales, Rodriquez-Chasin, & Corso-Ríos. (2002) *Estrés organizacional y exposición a ruido en trabajadores de la planta de envasado de una industria cervecera*. *Invest Clin* 43(4): 271-289, 2002. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/b4c7/d6d7969ed2bb2477cf80b9f2c02318359ea9.pdf>.
- Chasin-Almarza, Corzo-Álvarez, Rojas-Gonzales, Rodriquez-Chasin, & Corso-Ríos. (2002) *Estrés Organizacional Y Exposición A Ruido En Trabajadores De La Planta De Envasado De Una Industria Cervecera*. *Invest Clin* 43(4): 271-289, 2002. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/b4c7/d6d7969ed2bb2477cf80b9f2c02318359ea9.pdf>.
- Chiavenato (2000) *Administración de Humanos*. Bogotá, Colombia. McGRAW

Chiavenato (2009) *Gestión del Talento Humano*. México. Mcgraw- Hill/ Interamericana editores S.

Espejo (2016) *influencia del clima organizacional en el Desempeño laboral del personal de la Dirección regional de agricultura- 2014*.

Falcón (2017) *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín, 2017*.

García (2016) *El Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral En Policías De La Unidad De Solución Temprana De La Felcc De La Ciudad De La Paz*.

Gorgas, Cardiel, & Zamorano (2011) *ESTADISTICA BASICA PARA ESTUDIANTES DE CIENCIAS*. Departamento de Astrofísica y Ciencias de la Atmosfera Facultad de Ciencias Físicas Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de https://webs.ucm.es/info/Astrof/users/jaz/ESTADISTICA/libro_GCZ2009.pdf

Guzmán (2017) *El Estrés Laboral Y Desempeño Laboral En El Personal Del Instituto Tecnológico Superior Libertad*.

Hernandez, Fernandes, y Babiata (2014) *Metodología de la Investigación*. Recuperado de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (1997). *Estrés laboral*. Madrid: Servicios de Ediciones y Publicaciones I.N.S.H.T. Recuperado de <http://www.insht.es/InshWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Fichero%20pdf/Estres%20laboral.pdf>.

Lazo y Ordaya (2018) *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Los Colaboradores de una Agencia Agraria de Chupaca*.

Melgoza, J (2006) *¡Sin Estrés!* Recuperado de https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=eFQraki_7boC&oi=fnd&pg=PA7&dq=fases+del+estres&ots=tIKp8CDYAT&sig=1yMLHAbVVeOFkHdDCCUyfuSdlo0#v=onepage&q&f=false

Melgoza, J (2006) *¡Sin Estrés!* Recuperado de https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=eFQraki_7boC&oi=fnd&pg=PA7&dq=fases+del+estres&ots=tIKp8CDYAT&sig=1yMLHAbVVeOFkHdDCCUyfuSdlo0#v=onepage&q&f=false

- Mendoza (2018) *Epistemología de la administración: objeto, estatuto, desarrollo disciplinar y método.* Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/10103/214421443139>.
- Naranjo, M (2009). *Una Revisión Teórica Sobre El Estrés Y Algunos Aspectos Relevantes De Éste En El Ámbito Educativo.* *Revista Educación* 33(2), 171-190-42, ISSN: 0379-7082, 2009 Obtenido de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/511/527>
- Nicuesa (2017) *¿Qué es el eustres?* Obtenido de <https://www.psicologia-online.com/que-es-el-eustres-170.html>.
- Organización Mundial de la Salud (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo, y representantes sindicales.* Recuperado de https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1.
- Peiro y Rodriguez (2008) *ESTRÉS LABORAL, LIDERAZGO Y SALUD ORGANIZACIONAL.* *Papeles del Psicólogo*, 2008. Vol. 29(1), pp. 68-82. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77829109.pdf>
- Pedraza, Amaya, y Conde. *Desempeño Laboral Y Estabilidad Del Personal Administrativo Contratado De La Faculta De Medicina De La Universidad De Zulia.* *Revista de Ciencias Sociales (RCS)* 2010 Vol. XVI, No. 3, Julio - septiembre 2010, pp. 493 – 505. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/280/28016320010/>.
- Puma (2017) *Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza*, 2017.
- Ramos (2012) *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje.* Recuperado de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Ruiz y Vega (2016) *Influencia Del Estrés Laboral En El Desempeño De Los Trabajadores De Una Empresa De Venta Y Servicios Industriales.*

Salazar & Santiago Del Castillo (2018) FUNDAMENTOS BÁSICOS DE ESTADÍSTICA.

Recuperado de

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/13720/3/Fundamentos%20B%C3%A1sicos%20de%20Estad%C3%ADstica-Libro.pdf>

Suárez, A. (junio, 2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. Revista PsiqueMag. Recuperado de <http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.html>

Valladares (2018) Influencia Del Estrés En La Evaluación Del Desempeño: Áreas Técnicas Y Administrativas En Gadip Municipio De Cayambe.

Zabala (2008). Estrés y Burnout Docente: Conceptos, causas y efectos. Educación Vol. XVII, N° 32, 2008 / ISSN 1019-9403 recuperado de http://disde.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/1817/2008_Zavala_Estr%C3%A9s%20y%20burnout%20docente%20conceptos%2c%20causas%20y%20efectos.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ENCUESTA: NIVEL DE ESTRÉS LABORAL

Estimado docente:

La presente encuesta es de carácter anónimo. Los datos obtenidos servirán en la investigación de título “NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR BLENKIR S.A.C.” que se está desarrollando con el apoyo de la Universidad Peruana del centro. Los resultados obtenidos servirán únicamente al desarrollo académico.

Agradezco de antemano su apoyo.

Instrucciones: A continuación, encontrará un cuestionario que servirá para medir el nivel de estrés en su trabajo. Para cada ítem indique con total honestidad con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa al lado derecho de cada enunciado:

1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.

2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.

3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.

4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.

5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.

6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.

7 Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1. La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4. El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5. Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6. Mi supervisor no me respeta.							
7. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10. La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13. Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							

14. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16. La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18. Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20. La organización carece de dirección y objetivo.							
21. Mi equipo me presiona demasiado.							
22. Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24. La cadena de mando no se respeta.							
25. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

¡GRACIAS POR SU APOYO!

ENCUESTA: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Estimado Coordinador:

La presente encuesta es de carácter anónimo. Los datos obtenidos servirán en la investigación de título “NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR BLENKIR S.A.C.” que se está desarrollando con el apoyo de la Universidad Peruana del centro. Los resultados obtenidos servirán únicamente al desarrollo académico.

Agradezco de antemano su apoyo.

Instrucciones: Para cada de uno de los ítems marque

1 si la condición que se observa es **MUY MALO**

2 si la condición que se observa es **MALO**

3 si la condición que se observa es **REGULAR**

4 si la condición que se observa es **BUENO**

5 si la condición que se observa es **MUY BUENO**

ITEMS	1	2	3	4	5
1. La planificación es elaborada por el profesor (no copiada)					
2. Planificación de acuerdo con programas vigentes.					
3. Toma en cuenta los conocimientos previos de los alumnos.					
4. Plantea actividades diferenciadas para los diferentes niveles de desempeño.					
5. Plantea actividades de evaluaciones.					
6. Incluye diferentes instrumentos de evaluación.					
7. Plantea una evaluación sumativa.					
8. Plantea una evaluación conceptual.					
9. Plantea actividades de coevaluación.					
10. Incluye actividades para que el alumno se autoevalúe.					
11. Plantea una evaluación procedimental					
12. Plantea una evaluación actitudinal.					
13. Las actividades tienen al alumno como el centro del aprendizaje.					
14. Considera los aprendizajes esperados.					
15. Establece las competencias que se favorecen.					
16. Contiene los estándares curriculares.					
17. Incluye los recursos didácticos.					
18. Existen actividades para recuperar los conocimientos previos					
19. Establece el tiempo para desarrollar dicha planificación					
20. Utiliza procedimientos metodológicos que orientan al alumno hacia el desarrollo independiente de competencias.					
21. Utiliza procedimientos metodológicos que activan al alumno hacia el desarrollo independiente de competencias.					

22. Estimula a la búsqueda de información en otras fuentes.					
23. Propicia el desarrollo del pensamiento reflexivo.					
24. Propicia el desarrollo de la independencia cognoscitiva.					
25. Dirige el proceso sin anticiparse a los razonamientos de los alumnos.					
26. Dirige el proceso sin anticiparse a juicios de los alumnos.					
27. El maestro utiliza niveles de ayuda que permite al alumno reflexionar sobre su error y rectificarlo.					
28. Emplea láminas educativas orientadas a los aprendizajes esperados.					
29. Utiliza el software educativo vinculándolos a los aprendizajes esperados.					
30. Explora las potencialidades del medio.					
31. Emplea juegos educativos orienta a los aprendizajes esperados.					
32. Utiliza material escrito de apoyo para favorecer un aprendizaje.					
33. Emplea material concreto para favorecer el logro del aprendizaje esperado.					
34. Centra la atención en los alumnos.					
35. Centra la atención en los procesos de aprendizaje de sus alumnos.					
36. Favorece un clima agradable hacia el aprendizaje.					
37. Favorece un clima de respeto entre los alumnos.					
38. Existe un clima en el que los alumnos expresan sus sentimientos.					
39. Se establece un ambiente en donde los alumnos puedan realizar argumentaciones.					
40. Las actividades que se realizan contribuyen al desarrollo de las posibilidades comunicativas de sus alumnos.					
41. Contribuye con su ejemplo a la formación de hábitos.					
42. Emplea estrategias de trabajo a la correcta formación de hábitos.					
43. Brinda un ambiente de seguridad para los alumnos.					
44. Favorece la inclusión educativa para favorecer la diversidad.					
45. Demuestra respeto a sus alumnos.					
46. Demuestra respeto a los trabajos realizados por los alumnos.					
47. Ejecuta las actividades planeadas.					
48. Las actividades realizadas conllevan a que el alumno logre los aprendizajes esperados.					
49. Existe dominio de enfoques.					

50. Las actividades realizadas apoyan el desarrollo de competencias en el alumno.					
51. Se observa un dominio de los contenidos o temas.					
52. Propicia que el alumno establezca nexos entre lo conocido y lo nuevo por conocer (aseguramiento de las condiciones previas).					
53. Utiliza vías metodológicas que orienten al alumno en el análisis de los procedimientos que habrá de utilizar.					
54. Los alumnos ejecutan sólo actividades individuales.					
55. Los alumnos ejecutan actividades por equipos.					
56. Se realizan actividades grupales.					
57. Los alumnos ejecutan actividades variadas.					
58. Se trabajan actividades con niveles crecientes de complejidad.					
59. Atiende diferenciadamente las necesidades de los alumnos.					
60. Atiende las potencialidades de los alumnos.					
61. Existen evidencias de que el maestro propicia la realización de actividades de coevaluación.					
62. Los alumnos autoevalúan sus tareas.					
63. Durante la clase el maestro utiliza diferentes instrumentos de evaluación.					
64. Existen evidencias de que se realiza una evaluación formativa.					
65. Existen evidencias de que se lleva a cabo una evaluación sumativa.					
66. Existe evidencias de una evaluación conceptual.					
67. Tiene evidencias de una evaluación procedimental.					
68. Presenta evidencias de realizar una evaluación actitudinal.					
69. Hace uso efectivo del tiempo.					
70. Comunica los aprendizajes esperados con claridad a los alumnos.					
71. Realiza un tratamiento correcto los procedimientos que trabaja en la clase.					
72. Permanece dentro del grupo durante la ejecución de las actividades de planeación.					
73. Utiliza un lenguaje adecuado					
74. Inicia a tiempo la jornada escolar.					

TABULACION DE DATOS DE LA ENCUESTA: NIVEL DE ESTRÉS LABORAL

N°	X1				PROMEDIO	X2				PROMEDIO	X3			PROMEDIO	X4				PROMEDIO	X5				PROMEDIO	X6				PROMEDIO	X7			PROMEDIO
ITEM	1	10	11	20	X1	2	12	16	24	X2	3	15	22	X3	4	14	25	X4	5	6	13	17	X5	7	9	18	21	X6	8	19	23	X7	
1	7	6	7	6	7	5	6	5	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	7	6	7	6	7	6	5	6	6
2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	5	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	5	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	
4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	6	5	5	5	6	5	5	
5	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	
6	4	5	5	6	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	6	4	5	2	4	7	4	4	5	
7	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	
8	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	
9	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	
10	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	
11	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	
12	6	6	5	5	6	6	5	6	5	6	5	4	5	5	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	7	6	7	7	7	
13	4	5	4	5	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	4	5	5	
14	6	6	5	5	6	5	4	5	5	5	6	6	5	6	6	6	5	6	5	5	4	5	5	6	5	6	6	6	7	7	7	7	
15	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	
16	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	
17	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	
18	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	2	3	2	2	
19	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	6	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	
20	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	2	3	2	2	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	
21	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
22	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	
23	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	

