



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

TESIS

**INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA, CHICLAYO 2020-2021**

**PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL
LICENCIADO EN PSICOLOGIA**

Autores:

Bach. Alburqueque Guarnizo Celia Petronila

ORCID: 0000-0003-4036-3263

Bach. Capo Odar Noemí Elizabeth

ORCID: 0000-0001-7613-9621

Asesor:

MSc. Montenegro Ordoñez, Juan

ORCID: 0000-0002-7997-8735

**Línea de Investigación:
Comunicación y Desarrollo Humano**

**Pimentel – Perú
2021**

Aprobación del jurado.



Dr. Efrén Gabriel Castillo Hidalgo
Presidente



Dr. Luis Alberto Sarmiento Pérez
Secretario



Lic. Cornelia Yajaira Asenjo Zapata
Vocal

Dedicatorias.

A Jehová Dios quien siempre me ilumina y me lleva por el camino correcto, a mis padres por sus consejos, a mi novio quien me apoya de manera incondicional, a todos le agradezco porque fueron mi motivación para culminar mi carrera.

Alburqueque Guarnizo Celia Petronila

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño a mi hijo, quien, a pesar de su corta edad, siempre me apoyó en esta meta trazada, confiando en mí y convirtiéndose no solo en mi apoyo, sino también en mi fuerza motivadora de superación. A mi madre por haberme inculcado principios morales elevados y darme un excelente ejemplo de perseverancia, responsabilidad y superación; estando siempre a mi lado en los momentos más difíciles y tendiéndome su apoyo para poder culminar mi carrera universitaria.

Capo Odar Noemi Elizabeth

Agradecimientos.

Agradezco a todas las personas que me ayudaron en este proceso de mi carrera, especialmente a mis padres, hermanos, Alex, Cornelio, esposo Andres, mejor amiga, quienes estuvieron en todo momento dándome su apoyo.

Alburqueque Guarnizo Celia Petronila

Agradezco a Jehová el Dios todo poderoso y dador de vida por bendecirme en todos los aspectos y darme salud para concretar esta meta, porque gracias a él logramos lo que somos, por él respiramos y nos movemos, y sin su bendición nada sería posible.

Agradezco a mi mejor amiga, a quien conocí en este camino, y me brindó su apoyo incondicional, trabajando a mi lado hombro a hombro en esta misma meta y objetivo.

Este es un momento muy especial que quedará guardado en mi memoria.

Capo Odar Noemí Elizabeth

Resumen.

La investigación tuvo por objetivo establecer la influencia del estrés laboral en el desempeño docente en una Institución Educativa, Chiclayo 2020-2021. Se empleó una investigación de tipología básica, enfoque relacional-causal, el diseño fue el no experimental, teniendo como muestra de estudio 26 maestros de la I.E. en mención, sobre los que se aplicaron cuestionarios como instrumentos: el cuestionario de Maslach y Jackson para estrés laboral y para desempeño docente el de Figueroa (2018). Se evidenció un estrés laboral predominantemente de nivel regular (65,385) y un desempeño docente bueno en el 100%. También se halló influencia significativa e inversa del estrés laboral en la labor docente desempeñada, de la I.E. de Chiclayo 2020-2021, además de ser a un grado moderado. Asimismo, a nivel de dimensiones, se halló influencia del estrés laboral solo en la dimensión de participación en la acción directiva del docente, de forma significativa, inversa y de grado moderado. Las otras tres dimensiones Desarrollo profesional, Relaciones interpersonales y Habilidades para la enseñanza no resultaron ser influenciadas por el estrés laboral. Se concluyó que en cuanto el nivel de estrés laboral sea mayor, el desempeño docente tenderá a reducir, por lo que la influencia es negativa.

Palabras clave: desempeño, docente, estrés laboral.

Abstract.

The objective of the research was to determine the influence of work stress on teaching performance in an Educational Institution, Chiclayo 2020-2021. An investigation of basic typology, relational-causal approach, was used, the design was non-experimental, having as a study sample 26 teachers of the I.E. In mention, on which questionnaires were applied as instruments: the Maslach and Jackson questionnaire for work stress and for teaching performance the one by Figueroa (2018). It was evidenced a predominantly regular work stress (65,385) and a good teaching performance in 100%. Significant and inverse influence of work stress was also found in the teaching work performed, of the I.E. of Chiclayo 2020-2021, in addition to being to a moderate degree. Likewise, at the level of dimensions, the influence of work stress was found only in the dimension of participation in the teacher's directive action, significantly, inverse and to a moderate degree. The other three dimensions Professional development, Interpersonal relationships and Teaching skills were not influenced by work stress. It was concluded that as the level of work stress is higher, the teaching performance will tend to reduce, so the influence is negative.

Keywords: performance, teacher, work stress

Índice.

Dedicatorias.....	iii
Agradecimientos.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Índice.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática.....	10
1.2. Antecedentes de estudio.....	12
1.3. Teorías concernientes al tema.....	16
1.4. Formulación del problema.....	33
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	33
1.6. Hipótesis.....	33
1.7. Objetivos.....	34
1.7.1. Objetivo general.....	34
1.7.2. Objetivos específicos.....	34
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	35
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	35
2.2. Población y muestra.....	36
2.3. Variables y operacionalización.....	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	38
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	39
2.6. Criterios éticos.....	39
2.7. Criterios de rigor científico.....	40
III. RESULTADOS.....	41
3.1. Resultados en Tablas y Figuras.....	41
3.2. Discusión de resultados.....	54
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	57
4.1. Conclusiones.....	57
4.2. Recomendaciones.....	58
REFERENCIAS.....	59
ANEXOS.....	1

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable independiente estrés laboral.....	41
Tabla 2 Operacionalización de la variable dependiente desempeño docente.	42
Tabla 3 Nivel de Estrés laboral.....	44
Tabla 4 Nivel del Desempeño laboral.....	46
Tabla 5 Normalidad de las series estrés laboral y desempeño docente y sus dimensiones.....	47
Tabla 6 Influencia del estrés laboral en el desempeño docente en una Institución Educativa, Chiclayo 2020-2021.....	49
Tabla 7 Influencia del estrés laboral en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa, Chiclayo 2020-2021.....	50
Tabla 8 Influencia del estrés laboral en la participación en la acción directiva de los docentes de una Institución Educativa, Chiclayo 2020-2021.....	51
Tabla 9 Influencia del estrés laboral en las relaciones interpersonales de los docentes de una Institución Educativa, Chiclayo 2020-2021.....	52
Tabla 10 Influencia del estrés laboral en las habilidades para la enseñanza de los docentes de una Institución Educativa, Chiclayo 2020-2021.....	53

Índice de figuras

Figura 1 Elementos que generan estrés en el individuo y sus posibles consecuencias en el entorno laboral.....	17
Figura 2 El estrés laboral por ambigüedad de rol.....	18
Figura 3 Modelo de estrés como proceso, propuesto por Lazarus y Folkman.....	20
Figura 4 Vías fisiológicas en el estrés cardiovascular.....	22
Figura 5 Satisfacción y motivación, teoría propuesta por Frederick Herzberg.....	26
Figura 6 La comunicación como proceso.....	31
Figura 7. Nivel de Estrés laboral.....	41
Figura 8. Nivel de Desempeño laboral.....	46

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

El siglo actual es también conocido como el siglo de la educación, siendo la educación la que permite una versión actual de la vida, con un desarrollo amplio en conocimientos (Mukhambetkaliyeva y Mukhambetkali, 2019). Por este motivo, surgen mayores demandas y expectativas en los docentes, lo que genera en ellos el estrés, que es considerado como un problema que se acrecienta, en especial cuando existe un contexto escolar negativo. Identificando que, cuando el apoyo social recibido es adecuado entre colegas, el estrés disminuye, pero si el apoyo social es deficiente y a esto se le suma un contexto escolar negativo ocasionará agotamiento emocional, reducción en los logros personales, menor eficacia, a su vez insatisfacción laboral y deserciones (Saeki *et al.*, 2018; Troesch y Bauer, 2017). Por su parte, Herman *et al.* (2017), detalla que un docente estresado y con bajo nivel de afrontamiento causará que sus estudiantes tengan problemas de aprendizaje y bajo rendimiento académico.

La docencia como ya se ha mencionado implica un largo proceso de enseñanza-aprendizaje, donde es el docente quien lleva la carga de enseñanza, es así que, en Egipto, Desouky y Allam (2017) encontraron que el 67.6% de los docentes padecían estrés severo, prevaleciendo el estrés en profesores que dictaban clases en colegios particulares, con un nivel moderado (31.6%) y severo (68.4%). Asimismo, los maestros de primaria tenían una prevalencia más alta, debido a las funciones disciplinarias que imparten, así como el seguimiento, planificación de las clases, consejeros y brindar una atención socioafectiva a los niños.

Además, Zuniga-Jara y Pizarro-Leon (2018) descubrieron mayor problema que enfrentan los docentes es el agotamiento emocional (55.1%), referido a la excesiva carga laboral o demasiadas responsabilidades que ocasionan cansancio mental y fatiga a nivel físico. Estudio que se relaciona con los datos encontrados por Rumschlag (2017), donde el 69% de los docentes

tenía bajos logros personales y el 57% presentaba un agotamiento emocional alto.

Acción tomada por el sistema educativo debido a la pandemia universal fue optar por una educación a distancia, obligando a docentes y estudiantes a adaptarse a esta nueva metodología (Petrović, 2020). Viéndose afectada la salud mental, reportándose un desgaste emocional en el 92.8% de los docentes (Central Cindical Independiente y de Funciones, 2020) quienes reportaron que los factores más estresantes eran el contexto y Sobrecarga de trabajo, demandas laborales, conflicto de roles, la carencia de autonomía, la carencia de oportunidades, incremento de labores domésticas, la adaptación a nuevas tecnologías, la inseguridad, las relaciones interpersonales, los conflictos en aula o el mal comportamiento de los estudiantes (Oros, *et al.*, 2020; Harmsen *et al.*, 2018). A lo que Rafael Bisquerra, presidente de la red Internacional de Educación Emocional y Bienestar ha indicado que más del noventa por ciento de los docentes no ha recibido una formación en educación emocional (Educaweb, 2020).

La situación en Perú no es diferente a la acontecida en varios países, pues el impacto del SARS_Cov_2 en los sectores económicos sigue yendo en aumento, afectando a miles de padres de familia. Ante esto, más de cien mil estudiantes migraron de colegios privados a colegios estatales, incrementándose la demanda estudiantil (Sindicato Único de Trabajadores de la Educación del Perú, 2021), provocando que en las aulas existan más alumnos, influyendo en los maestros su salud mental, en donde la mitad que dictaban materias en modalidad remota reflejaban alto nivel de fatiga emocional y estuviesen propensos a desarrollar estrés (Pillaca, 2021).

Simultáneamente, la habilidad del educador podría verse perjudicado dado el continuo estrés profesional, puesto que cuando los maestros perciben niveles elevados de aprecio, se sienten valorados, motivados, existe una retroalimentación, establecimiento de metas y tienen un clima de trabajo agradable, su desempeño se incrementará y por ende disminuirá su agotamiento (Van Waeyenberg *et al.*, 2020). Asimismo, la eficacia, la escrupulosidad, responsabilidad, habilidades blandas y cognitivas,

motivación, determinación, perseverancia y planificación se asocian con el buen desempeño docente (Bastian *et al.*, 2017).

Las consecuencias del estrés no solo son a nivel personal y profesional del docente, sino que además tienen efectos negativos en los escolares, causando una desvinculación entre docente-estudiante, pues los niños perciben a sus docente como alguien desanimado, desinteresado y poco satisfecho (Pinheiro y Cruz, 2020). En este sentido, es importante estudiar la influencia del estrés en los docentes.

1.2. Antecedentes de estudio.

Internacionales

Asaloei et al. (2020) realizaron una indagación con el propósito de detallar el estrés vinculado con la ocupación y la potencial relación con el desempeño profesional de maestros que trabajan en colegios de nivel primaria del distrito de Boven Digoel, Indonesia. Por tanto, la metodología utilizada fue cuantitativa correlacional, participaron 352 docentes de primaria que respondieron un cuestionario de un estudio piloto de Wolomasi et al. para la variable de desempeño laboral, y el cuestionario desarrollado por Kyriacou y Chien para la variable de estrés. Concluyendo que el estrés relacionado con el trabajo y el desempeño tienen una correlación negativa significativa. Como, en el nivel de alfa $\alpha = .05$, el peso del coeficiente de Correlación de Pearson es $-.916$ y el valor significativo es $.000$, infiriendo que, a menor estrés laboral de los docentes, mayor rendimiento de la plana docente.

Langguyuan et al. (2017), tuvieron el fin de conocer el vínculo entre el desempeño docente y la satisfacción laboral entre los maestros de la XII Región del DepEd; por lo cual la metodología fue descriptiva correlacional, con un tamaño muestral de 200 docentes de primaria, quienes respondieron un cuestionario de satisfacción laboral y otro de desempeño docente. Los datos reflejaron que existía un alto nivel de habilidades relacionadas con el desempeño, habilidades, iniciativas y productividad, excediendo requisitos en muchos campos del desempeño

docente; determinando que los profesores que están satisfechos con su trabajo, desarrollan y mantienen un alto nivel de rendimiento; los métodos de educación aumentan su eficiencia y efectividad, en consecuencia, podrían producir estudiantes altamente competitivos. Con lo que concluyeron que la calificación de desempeño docente es en su mayoría es satisfactoria.

Nacionales

Gamarra (2019), realizó un estudio donde el fin es conocer el nexo entre el estrés laboral y el desempeño docente. Por ello, se adecuó a una metodología no experimental, correlacional y transversal; participaron 42 profesores de educación básica correspondiente a la jurisdicción de Mollepata–Anta-Cusco, quienes respondieron dos cuestionarios: Escala de estrés docente y Cuestionario de desempeño docente. Se determinó que en nivel de estrés era alto (50%), seguido del nivel normal (38.1%), moderado (7.14%) y nivel muy bajo (4.76%); en relación con el desempeño docente, los docentes obtuvieron nivel bueno (47.62%), regular (42.86%), muy bueno (9.52%).

Ortiz (2021), en su estudio de enfoque cuantitativo, correlacional transversal cuya finalidad fue el relacionar los servicios sociales y estrés percibido por los maestros de educación básica pertenecientes a Lima Metropolitana. Para ello, la muestra fue constituida por 160 docentes, quienes respondieron el Cuestionario de Apoyo Social MOSS de Sherbourne y Stewart, y la Escala de Estrés Percibido de Cohen, Kamarck y Mermelstein. Dentro de los hallazgos, el 21.41 en promedio de los docentes presentaba estrés, mientras que los docentes de colegios particulares ($M=22.38$) tenían un promedio mayor a los docentes de colegios públicos ($M=20,83$). Concluyendo que las variables se relacionan significativamente de forma negativa ($r = -0.213$, $p < .01$).

Figuroa (2018) realizó un estudio con el fin de establecer vínculo alguno entre el estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa “Peruano Canadiense”. Para lo cual se tomó en cuenta a 90 profesores de

preescolar, educación básica y media, quienes respondieron el Cuestionario de estrés laboral de Maslach y Jackson (1986), y el Cuestionario docente de Zaldívar (2011). Obteniendo los siguientes resultados, el 64.4% de los profesores tenía estrés en grado inferior, continuo a ello por el nivel medio (30%); y el 70% tenía un desempeño docente bueno, seguido del 18.9% con nivel malo. Identificando que el 62.2% de los docentes evidenció un grado de estrés laboral bajo y un grado alto de desempeño docente, el 12.2% un grado medio de estrés laboral y nivel de desempeño regular, cuando el nivel de estrés es alto (5.6%) el grado de desempeño es malo. Concluyendo con la presencia de alta relación entre las variables ($p < 0,05$).

Ochoa et al. (2019), efectuaron su indagación con la intención de conocer el nexo de estrés laboral y desempeño docente en los integrantes de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 de Cañete. Por lo cual, se tomó en consideración como muestra a 72 colaboradores que respondieron los cuestionarios. La investigación se guio por un enfoque cuantitativo de nivel correlacional. Entre los hallazgos, identificaron al 97.22% con estrés laboral leve, y solo 2 trabajadores con estrés moderado, relacionados a las dimensiones del estrés, el 94.44% con agotamiento emocional leve y el restante con extenuación emocional moderado (4.17%) y alto; en la dimensión despersonalización el 84.72% en nivel leve y 15.28% nivel moderado; en la dimensión baja realización personal, el 86.11% en nivel leve y el 13.89% en nivel moderado. Respecto al desempeño profesional, el 97.22% de trabajadores indicó catalogarse en un nivel muy bueno, seguido del 2.78% con nivel bueno. Pudiendo confirmarse la hipótesis de relación representando una significancia de 0.05. Deduciendo la correlación negativa y significativa (p -valor: $0,003 < 0,010$) respecto al estrés laboral y el desempeño docente.

Rodriguez (2020), cuyo estudio tuvo como finalidad conocer la conexión entre el estrés laboral y el desempeño docente en los centros educativos de la Red 12 – UGEL 6 - Ate, 2020. Con una metodología de tipo básica, diseño no experimental y correlacional, con una población de 130 docentes, quienes respondieron dos cuestionarios: Estrés laboral de

Maslach y Jackson (1986) y Desempeño docente de Zaldívar (2011). Los resultados obtenidos mostraron que el 51.5% tenía un grado moderado de estrés, 41.5% en altos grados, y 6.9% ubicando en grados inferiores; en relación a la variable desempeño laboral, 59.2% lo catalogó como deficiente, seguido del 38.5% con índice moderado y el 2.3% con grado bueno. Como conclusión, se comprobó la conexión inversa media en las variables estrés laboral y el desempeño docente (ρ es de -0.505, y un p valor de 0.000).

Local

Vasquez (2020), en su investigación tuvo como finalidad conocer la incidencia del Burnout entorno a la calidad de vida de la plana docente de la I.E.E “Juan Manuel Iturregui”. Enfocándose en un estudio tipo aplicada y nivel explicativo. Se tomo a 110 Profesores de primaria y secundaria como muestra, quienes respondieron el Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). Entre los hallazgos, el 93.2% no presentó estrés; donde el agotamiento emocional se presentó en alto (75%), medio (20.5%) y bajo (4.5%); 77.3%, 20.5% y 2.3% nivel alto, moderado e inferior de pérdida de individualidad respectivamente; en relación a la dimensión de realización personal el 61.4% evidencia un nivel alto, seguido del 27.3% moderado y el 11.4% inferior. Se concluye que el estudio determina que influye el estrés respecto de calidad de vida de los docentes.

Sanchez (2020), tuvo la finalidad establecer la incidencia del síndrome de burnout en dimensiones por docentes de un centro educativo estatal perteneciente a La Victoria; cumpliendo con una metodología descriptiva de diseño no experimental, su modelo fue de 42 profesores quienes respondieron el Inventario de Burnout de Maslach. Donde los siguientes resultados fueron obtenidos, el 4.8% se encontraba con un grado alto en relación al síndrome de burnout, respecto a los educadores de primaria el 25% tenían nivel severo y el 57.17% regular referente a la extenuación emocional; el 41.67% nivel moderado y 20.83% nivel severo seguido de la pérdida de identidad; en la realización personal el 62.5% nivel moderado y

20.83% nivel severo. En conclusión, los docentes no presentaron niveles altos de burnout.

1.3. Teorías concernientes al tema.

1.3.1. Estrés laboral

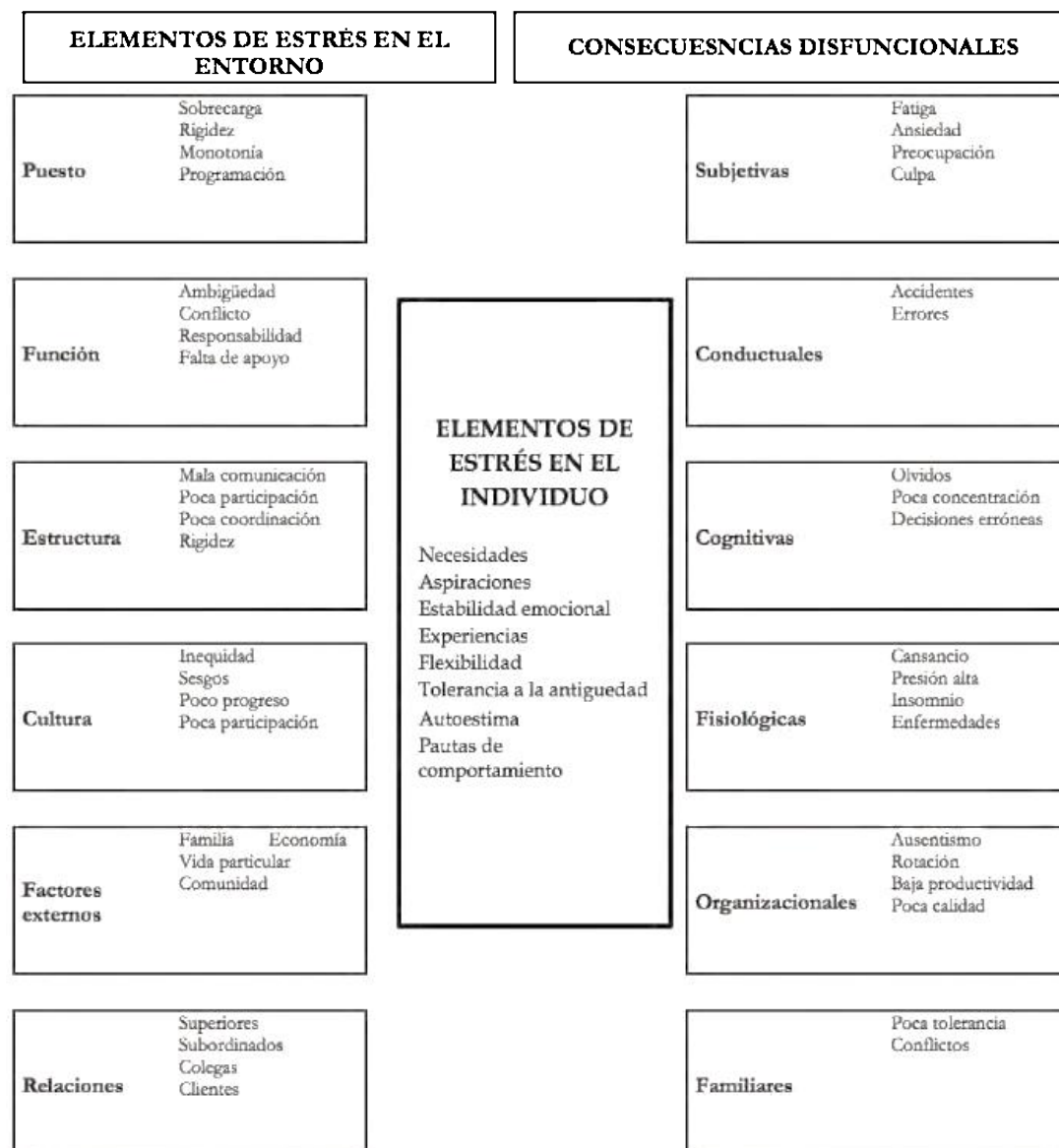
Definición de estrés laboral

El estrés laboral es el estrés provocado en un ambiente laboral por la frustración y las continuas presiones a las que están sometidos, lo que afectará de forma significativa el bienestar físico y psicológico de los colaboradores. Entre los primordiales motivos causante de estrés están los jefes, el clima laboral, el contexto físico, la carga laboral, la escasa gestión del tiempo, sueldo no acorde a las expectativas del colaborador, no existe posibilidad de ascender, la tecnología es antigua y el miedo a perder el puesto de trabajo (Juárez, 2019).

Las investigaciones que realizaron los especialistas en gestión del talento humano, han logrado recabar los elementos que generan en el individuo estrés y cuáles serían esas consecuencias de forma global en el contexto en que se desenvuelve (figura 1), conceptualizando al individuo desde una perspectiva holística, el siguiente cuadro destaca los elementos de estrés en el entorno laboral, sus consecuencias disfuncionales y que elementos principales factores estresantes en el sujeto (Ramírez, 2020).

Figura 1

Elementos que generan estrés en el individuo y sus posibles consecuencias en el entorno laboral



Nota. Adaptado de *Seguridad laboral y salud ocupacional* (p. 117), por M. Ramírez, 2020, Ediciones Universidad Abierta para Adultos.

Modelos teóricos del estrés

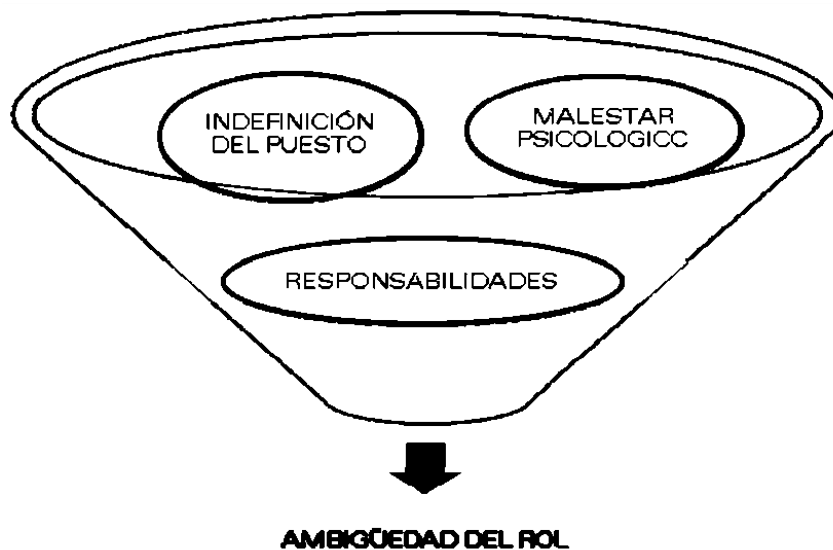
En 1932, Cannon diseñó una teoría fisiológica del estrés, basada en la respuesta de ataque-huida, que se produce automáticamente por estímulos catalogados como amenaza interna o externa; por ello, el cuerpo del individuo experimenta un conjunto de permutaciones fisiológicas, ello

se evidencia en el incremento de las hormonas de adrenalina y noradrenalina, taquicardia y aumento de la presión sanguínea (Vidal, 2019). En otras palabras, estrés se contemplaba como un conjunto de estímulos, pues diversos aspectos del contexto (estresores) contribuyen a generar tensión en el individuo.

French y Caplan en 1970, proponen una teoría basada en la ambigüedad del rol (figura 2), donde indican que la falta de claridad de las metas puede ocasionar conflictos en cómo los trabajadores desarrollen sus responsabilidades, puesto que sus funciones no están del todo claras, lo que a su vez ocasionará un menor rendimiento en el trabajador, más tensión y baja eficacia. Cabe mencionar, que las personas que tienen a su cargo otras personas tienen aún más responsabilidades y por tanto pueden desarrollar más alto grado de estrés, lo que los puede conducir a adoptar hábitos como el consumo de cigarrillos, o elevar su nivel de colesterol.

Figura 2

El estrés laboral por ambigüedad de rol



Nota. Adaptado de *Salud laboral de los trabajadores* (p. 201), por E. Navas, 2018, ICB Interconsulting Bureau.

En 1982, Selye propone la teoría del Síndrome General de Adaptación, cimentada en que el cuerpo se activa cuando tiene que enfrentar estresores, esta respuesta compromete al eje hipotálamo-hipófiso-

suprarrenal y la activación del sistema colinérgico. Asimismo, Selye describe que se desarrolla a través de etapas (Vidal, 2019):

- La primera etapa es la de alarma, donde el individuo responde a la presencia de una situación estresante con una respuesta llamada choque, seguida de una de antichoque. Es decir, el sistema nervioso autónomo responde a los agentes que generan estrés.
- La etapa de resistencia, en esta etapa el organismo se ajusta y conserva cierto equilibrio, esta fase se caracteriza porque se desvanecen los cambios fisiológicos y bioquímicos que son concurrentes en la primera fase. Si esta etapa perdura en el tiempo pueden aparecer enfermedades como úlceras pépticas, además facilitan el surgimiento de infecciones.
- La etapa de agotamiento, el individuo dispondrá de todos sus medios para enfrentar los estímulos de estrés; y puede tener dos consecuencias, la primera de ellas es que el organismo se adapta, y la segunda es que si el organismo no se adapta se producirá el agotamiento y reaparecen los síntomas de la primera etapa.

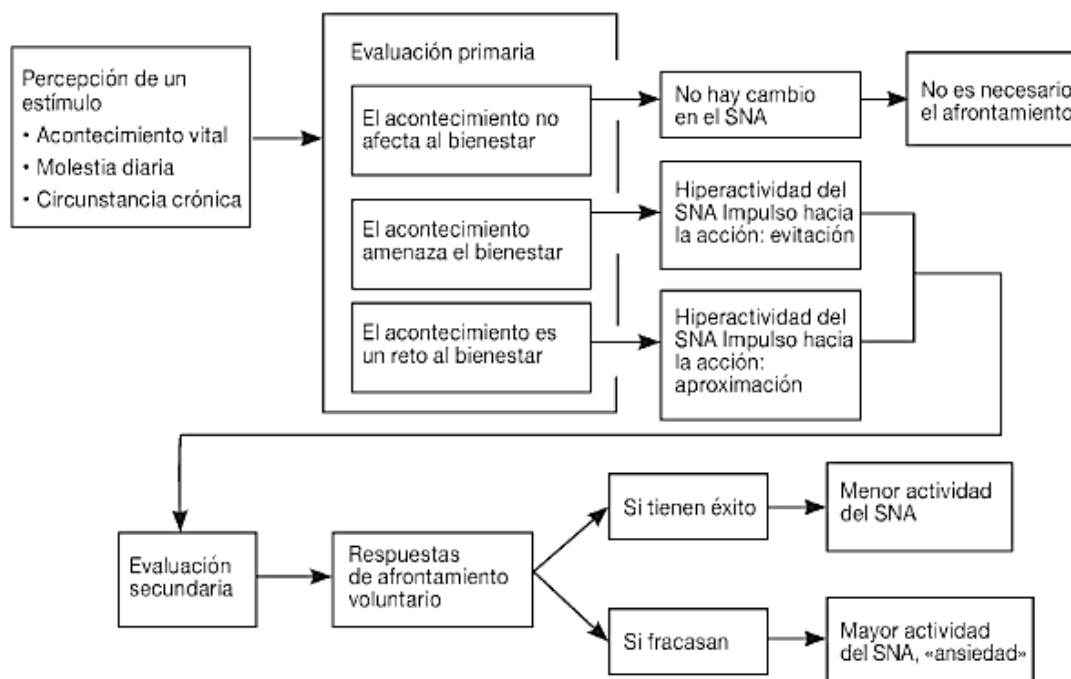
En 1986, Lazarus y Folkman (figura 3) mencionan al estrés se producto de la valoración cognitiva del individuo respecto al contexto, en otras palabras, el estrés depende de la percepción. Por lo que estos autores señalan que existen tres tipos de evaluación (Vidal, 2019):

- Primaria, donde el individuo valora la situación y la cataloga como irrelevante, positivo o de estrés.
- Secundaria, referido como la valoración dada por el individuo en relación a sus recursos personales para confrontar el problema, permitiéndole también realizar un pronóstico de las consecuencias de su actuar. En esta evaluación, el individuo dispone de sus capacidades y organiza sus estrategias; y cuando el ser humano toma conciencia de su situación y piensa que tendrá éxito, su estrés se reducirá.
- Reevaluación, constituye un proceso de retroalimentación que se desenvuelve en el tiempo en que se despliegan las relaciones entre

el ser humano y las demandas internas o externas, permitiendo que exista una valoración y corrección frente al afrontamiento del estrés.

Figura 3

Modelo de estrés como proceso, propuesto por Lazarus y Folkman



Nota. Adaptado de *El estrés laboral: análisis y prevención* (p. 17), por V. Vidal, 2019, Prensas de la Universidad de Zaragoza.

Modelos teóricos del estrés laboral

El modelo transaccional percibe al colaborador en un estado de tensión, de falta de motivación y hasta insatisfacción por el trabajo que realiza, lo cual tiene como consecuencia la realización de las actividades de forma inadecuada e incluso la rotación de personal (Vidal, 2019):

a. El modelo exigencias-control-apoyo

Propuesto en 1990 por Karasek y Theorell consiste en dos principales términos: solicitudes a los colaboradores y el control que poseen al enfrentarlas; con respecto al control en el entorno laboral se vincula con la

sintomatología cardiovascular, por lo que las tensiones que sufre el individuo pueden provocar a futuro problemas cerebrovasculares.

b. El modelo esfuerzo-recompensa

Modelo elaborado por Siegrist en 1996, este modelo infiere que el esfuerzo de los individuos dentro de su entorno laboral siendo parte de un contrato organizacional, por lo cual cobran mucha importancia los reconocimientos, recompensas y líneas de carrera; mientras que las amenazas están señaladas como la inestabilidad organizacional, no hay evidencias de perspectivas de promoción, no hay mejoras en el salario o la insatisfacción por las labores que realiza. En este sentido, el desequilibrio que surge entre el alto esfuerzo y las bajas recompensas dentro del contexto de trabajo, incrementan las reacciones de tensión y por ende el estrés, y es por ello que el modelo adicional a las condiciones del trabajo considera los indicadores personales.

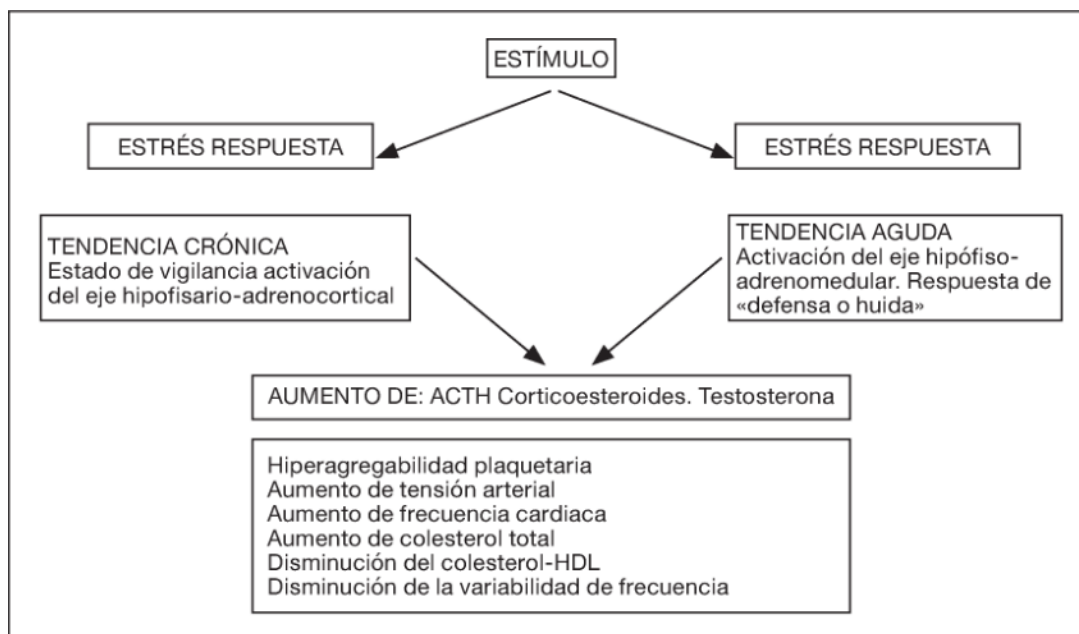
Efectos del estrés laboral entorno a la salud

Estudios afirman el efecto, que el estrés laboral produce tanto en lo cardiovascular, mental para individuos (figura 4), abarcando una serie de trastornos de salud, como los inmunológicos, las adicciones a sustancias psicotrópicas, el sedentarismo, síntomas psicósomáticos, entre otros que se relacionan directamente (Vidal, 2019).

El cortisol es la hormona que se relaciona con más frecuencia al estrés laboral, mientras las respuestas matutinas de cortisol se vinculan a estresores crónicos, las variaciones en el día se relacionan con el estado de ánimo negativo y el estrés que se percibe (Vidal, 2019). Asimismo, cuando el estrés se prolonga, los sistemas neurovegetativos, neuroendocrino e inmunológico se activan, generando cambios en el organismo, como ya se mencionaba, se incrementa la curva del cortisol, además, disminuye la serotonina, oxitocina y nor adrenalina (Cólica, 2017).

Figura 4

Vías fisiológicas en el estrés cardiovascular



Nota. Adaptado de *El estrés laboral: análisis y prevención* (p. 58), por V. Vidal, 2019, Prensas de la Universidad de Zaragoza

Asimismo, el estrés trae consigo una serie de síntomas, a nivel fisiológico, el individuo percibe presión alta, hiperhidrosis, boca seca, dificultades para poder respirar, acrecentamiento de colesterol, triglicéridos, glucosa, entre otros; a nivel psicoanalítico, dolores de cabeza, cambios de peso, fatiga, alteraciones en el sistema gastrointestinal, úlceras; emocionales, estado de indefensión, depresión, falta de compromiso; cognitivo, dificultades para poder retener y concentrarse, pérdida de autovaloración, desorientación cognitiva; conductuales, la decisión entre luchar o huir, intenciones de abandono, incremento de consumo de sustancias como el tabaco o alcohol, conductas impulsivas; sociales, aislamiento de sus vínculos sociales, evita hacer contacto, se presentan conflictos interpersonales (Vidal, 2019; Navas E. , 2018).

Y dentro de las principales consecuencias que produce el estrés están los efectos en la salud física, asociados a las disfunciones en el sistema respiratorio, gastrointestinal, músculo-esquelético y piel, ya que el colaborador experimenta dificultades para respirar, hipertensión, úlceras,

infartos, dolores en la cervical y lumbalgias, urticarias, sobrecargas musculares, alopecia, cefaleas, disfunción sexual, falta de sueño, entre otros malestares; en la salud psicológica, los colaboradores tienen la tendencia a desarrollar pensamientos con sesgos y errores de cognición, apareciendo con frecuencia los cambios de humor repentinos, donde prevalece la frustración, irritabilidad, pensamientos de derrota y devaluación, así como sentimientos de soledad; por otra parte, desde el ámbito laboral, están determinadas por la ejecución de conductas que van en contra de la vida saludable o el incremento de conductas que generan una adicción (Vidal, 2019; Navas, 2018; Cantón y Tardif, 2018).

Por otra parte, surge el Síndrome de Burnout, el cual está conceptualizado como la evaluación negativa de la capacidad de una persona para funcionar, notándose en su la falta de emoción, además la falta de profesionalismo se define como una respuesta a situaciones estresantes del trabajo diario. Herbert Freudenberger en 1974, fue el primero en utilizar el término para definir el agotamiento emocional, el cansancio, la desmotivación, acompañado de sintomatología de depresión y ansiedad; ante esta situación, Cristina Maslach se encargó del estudio de las respuestas emocionales, para luego describirlo a modo de síndrome de extenuación emocional, pérdida de identidad y el decaimiento de logros personales (Vidal, 2019).

Afrontamiento del estrés laboral

Respecto a las tácticas de afrontamiento son aquellas cualidades propias del individuo y lo hace capaz de administrar sus propios recursos, el afrontamiento se pone en manifiesto cuando el organismo se enfrenta a respuestas emocionales negativas como depresión; entre las técnicas más efectivas del afrontamiento están las distracciones, expresiones verbales o escritas, meditación y el encuentro espiritual (Juárez, 2019; Vidal, 2019).

Factores que influyen en el desarrollo de estrés

Cólica (2017) y Ramírez (2020), mencionan que los escenarios ligados al entorno laboral, la estimación socioeconómica, y el nivel de decaimiento y

las fortalezas que influyen en la aparición del estrés. En colación con lo que definen los autores se determinaron las tres circunstancias mencionadas, las que serán detalladas a continuación:

- a. Las situaciones relacionadas al ámbito organizacional, determinadas por las condiciones del ambiente como la higiene, deficiencias sanitarias, ambiente donde se encuentra el centro educativo, los espacios de ocio, los pocos recursos para resolver conflictos, las críticas recibidas, las horas excesivas, el clima de convivencia agresivo, el déficit de capacitación y formación, el déficit de estímulo.
- b. Apreciación del contexto socioeconómico, cuanto más alto sea el grado de necesidad, se genera aún más prevalencia en el estrés.
- c. Las condiciones personales pueden generar vulnerabilidad en el individuo, ya que habrá mayor o menor nivel de presiones psicológicas, desgaste físico y emocional, hay un exceso en cuanto al dolor y el sufrimiento, las relaciones interpersonales se vuelven competitivas y en ocasiones generan conflictos, hay una baja tolerancia al frustrarse, además que no sucede el reconocimiento de la sociedad.

Ante lo descrito en párrafos anteriores, el estrés se puede dimensionar en tres respuestas que se reflejan en los individuos cuando están sometidos ante el estrés. Según Maslach, las dimensiones son la extenuación emocional, pérdida de identidad y el déficit de logros personales, como se describe abajo (Vidal, 2019):

- El cansancio emocional, hace reseña a la extenuación física y emocional, desgaste y falta de energía; el colaborador siente que recibe demasiadas exigencias de su medio, haciendo que el individuo se sienta irritado y deprimido.
- La despersonalización, expresado como irritabilidad, actitud negativa y distante, con refutaciones insensibles ante el entorno en el que se desenvuelve.

- El déficit de logros personales caracterizado por contestaciones negativas acerca de su persona y ocupación, devaluando las actividades y funciones que realiza.

1.3.2. Desempeño docente

Definición del desempeño docente

El desempeño docente consiste en interactuar con los estudiantes teniendo como fin el aprendizaje cognitivo, el desarrollo de competencias como innovación, creatividad y potencial en los niños de primaria, manteniendo un rol de mediador, organizador de trabajos, orientador y facilitador. Asimismo, sus funciones se relacionan con homogeneizar la enseñanza sin discriminación, mantener una estructura flexible, enseñar valores y principios, es decir una formación moral (Cantón & Tardif, 2018).

Teorías relacionadas al desempeño docente

A. Teoría de las necesidades de Maslow

Maslow propone una pirámide, donde el individuo satisface sus necesidades en orden jerárquico, a pesar de ello este proceso no tiene fin, por el contrario, es un ciclo. El primer nivel de esta jerarquía es las necesidades fisiológicas, compuesta por alimentos, vestimenta, etc., pues son necesidades básicas e importantes; el segundo nivel son necesidades sociales, representado por la premura de ser parte de un determinado grupo social; necesidades de estima, relacionado con el mismo individuo y su autopercepción; por último, la necesidad de autorrealización, que es cuando el ser humano tiene la sensación de autonomía y satisfacción de sí mismo (Ramos, 2018). Por ello, es fundamental que los docentes se sientan motivados, tengan aspiraciones, que logren la autorrealización, pues así tendrán un óptimo desempeño docente.

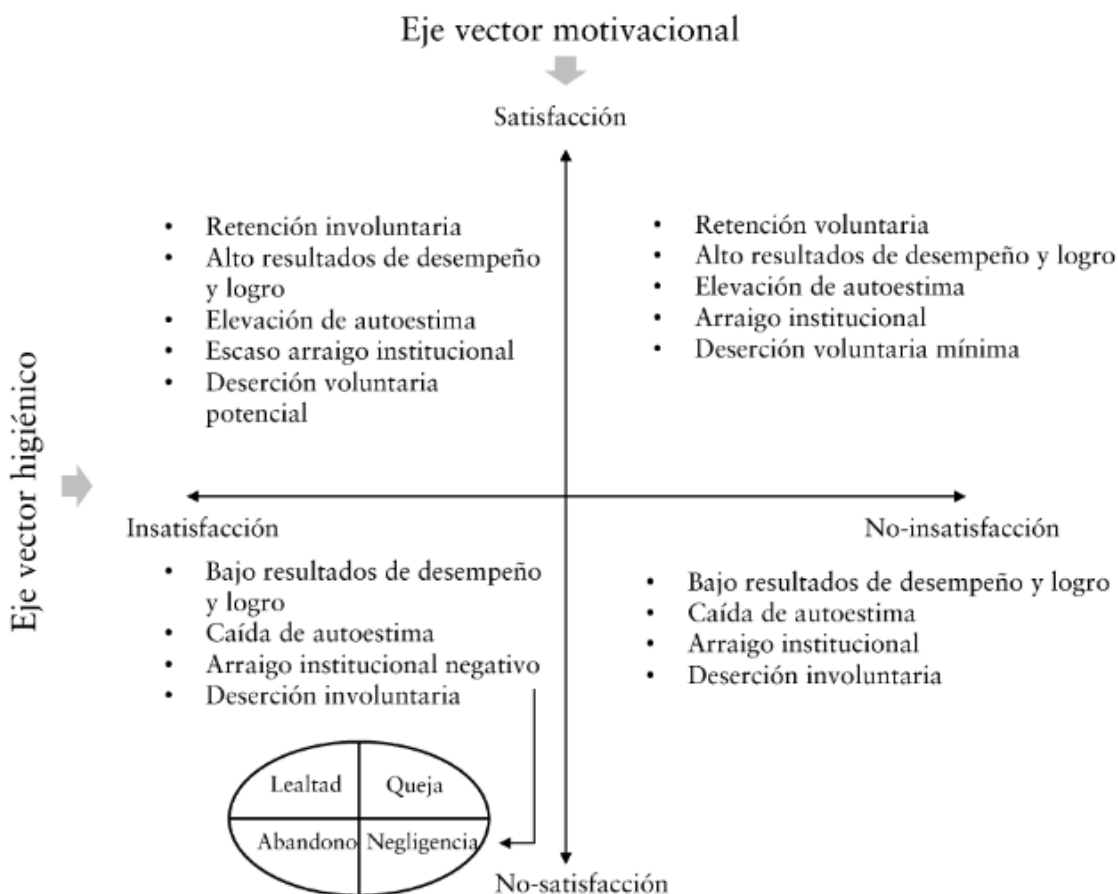
B. Teoría de dos factores de Herzberg

Llamada además teoría del mantenimiento de la motivación (figura 5), Frederick Herzberg propone que la conducta de la persona pende de los

elementos motivadores, los factores carácter higiénico; al respecto, los factores motivadores se relacionan con el reconocimiento, los ascensos, las responsabilidades, promociones y el crecimiento profesional y lo que podría generar insatisfacción es la inseguridad del puesto, salario bajo, condiciones de trabajo inadecuada. Al referirse a los factores higiénicos, cuando éstos no están presentes desmotivan al individuo, por lo que realizará un trabajo ineficiente y su desempeño laboral disminuirá (Villar, 2018; Ramos, 2018). Ante lo descrito, los docentes para que se encuentren satisfechos con sus labores deben recibir un trato adecuado por sus colegas, sentirse autorrealizado y valorado por la empresa lo que ocasionará un mejor desempeño laboral y la toma de decisiones adecuadas.

Figura 5

Satisfacción y motivación, teoría propuesta por Frederick Herzberg



Nota. Adaptado de Villar (2018, p.74), Universidad Santo Tomás

C. El Job Demands-Resources Model (JD-R)

Este modelo fue propuesto por Demerouti en 2001, según esta teoría el ambiente organizacional se compone por demandas laborales y recursos laborales, que a su vez son procesos independientes, el primero cumple la función de debilitar el bienestar y el segundo fortalece la motivación; asimismo, asume dos áreas: las demandas laborales, que son los factores de riesgo y los recursos laborales, que son los factores protectores. Por otra parte, si el organismo recibe demasiadas exigencias y esto desencadena en estrés, es probable que disminuya su rendimiento y su salud biopsicosocial se vea afectada; por el contrario, si el individuo percibe apoyo social por parte de sus compañeros, su rendimiento y salud mejorarán (Depolo et al., 2018). En definitiva, este modelo indica que la cooperación de las demandas del medio ambiente y recursos laborales pueden reducir los niveles de estrés.

Por tanto, Zaldívar (2011), citado por Gonzales (2019), menciona que el desempeño laboral está conformado por cuatro dimensiones: progreso profesional, intervención en acciones directivas, relaciones interpersonales y capacidad respecto a la enseñanza.

a. Desarrollo profesional

El progreso profesional docente, se logra también cuando el docente es parte de un equipo, pues le permite desarrollar sus capacidades personales y profesionales, a la vez posibilitando la creación de nuevas oportunidades. El desarrollo profesional óptimo sucede cuando la información es innovadora y reflexiva en un entorno de enseñanza-aprendizaje (Novella, 2017). Por tanto, el desarrollo profesional consiste en el desarrollo a nivel personal y profesional del docente, alcanzando un nivel óptimo para generar un clima positivo en la impartición de clases.

Acompañamiento. Años atrás el docente era el encargado de impartir conocimientos y el alumnos se caracterizaba por ser memorista, pero no analítico, mientras que ahora, el entorno del aprendizaje implica al docente con un rol de acompañamiento, donde establece un vínculo con el

estudiante con el uso de herramientas y recursos invitando al estudiante a reflexionar y gestionar su aprendizaje basado en una estructura flexible y de acompañamiento docente, incluyendo lecturas, escrituras, presentaciones multimedia, contenidos educativos, entre otros (Barrón, 2017).

Capacitación. Las capacitaciones que el docente requiera no solo deberían ser las de mejoras profesionales, sino basadas en competencias, puesto que las competencias tienen tres enfoques: competencias en conocimientos, habilidades y actitudes. Pues la capacitación enfocada en conocimientos profundiza en los fundamentos teóricos de su especialidad; capacitación en habilidades, se cimienta en el reforzamiento de habilidades con las que ya cuenta el colaborador, desarrollando y optimizando sus funciones; la capacitación en actitudes, se fundamenta en potenciar el desarrollo humano desde un enfoque comportamental, basándose en aspectos psicológicos, la personalidad y percepciones (Louffat, 2017). Dicho en otras palabras, la capacitación en estas tres esferas hace al educador una persona competente y eficiente.

Actitudes socio-académicas. Estas actitudes están direccionadas en no solo brindar conocimientos, sino también mostrar cercanía con los estudiantes, con el objetivo del éxito académico; puesto que cuando el aprendizaje se origina en un ambiente agradable y con relaciones saludables tiene mejores resultados en los estudiantes (Sáez, 2018).

Investigación. La investigación docente se considera una modalidad del desarrollo profesional pues permite que los docentes amplíen su panorama, desarrollando aún más sus capacidades. Desde una perspectiva de desarrollo autónomo, el docente asiste a seminarios, se encuentra en la constante búsqueda de información e intercambiar experiencias e investigaciones con otros investigadores (Sáez, 2018).

b. Participación en la acción directiva

La colaboración dentro de tareas tiene por finalidad la distribución de las acciones a realizar dentro de la institución educativa, por lo que se busca

un liderazgo pedagógico que conduzca a una enseñanza de calidad para los niños y niñas. Por tanto, los docentes, adicional a su labor como educadores, deben adoptar procesos administrativos como planificar, organizar, dirigir y controlar sus acciones para beneficiar a los estudiantes (Depolo et al., 2018).

Gestión. Es necesario que las escuelas planifiquen sus actividades pedagógicas y didácticas poniendo como centro de atención lo primordial, que al tratarse la educación es la enseñanza-aprendizaje, enfocándose a la mejora de las capacidades estudiantiles; igualmente, dentro de los colegios se deben crear las condiciones óptimas con respecto a políticas y organizativas (Depolo et al., 2018), ya que de esto depende cómo se desarrollará el año escolar.

Acciones directivas. La acción directiva se enfoca en el logro para optimizar, dirigir y controlar los recursos con los que cuenta la escuela. Por otro lado, los docentes deben regirse bajo un enfoque de liderazgo, evaluar los riesgos y factores de protección antes de la toma de decisión, además de velar siempre por el bien común, maximizar la equidad en oportunidades educativas, incentivar el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes (Depolo et al., 2018).

Planes institucionales. Los planes institucionales ameritan que todos los docentes participen con la finalidad de plasmar sus conocimientos en un plan que favorezca el aprendizaje (Novella, 2017). El plan institucional se orienta en la planificación, focalización y programación de todas las actividades que se realizarán dentro de la escuela.

Clima laboral. Es un elemento esencial dentro de la estructura de un equipo de trabajo, ya que el docente debe interactuar con sus compañeros, lográndose una construcción colectiva de los miembros, donde cada uno interactúa mostrando sus competencias personales y técnicas (Novella, 2017).

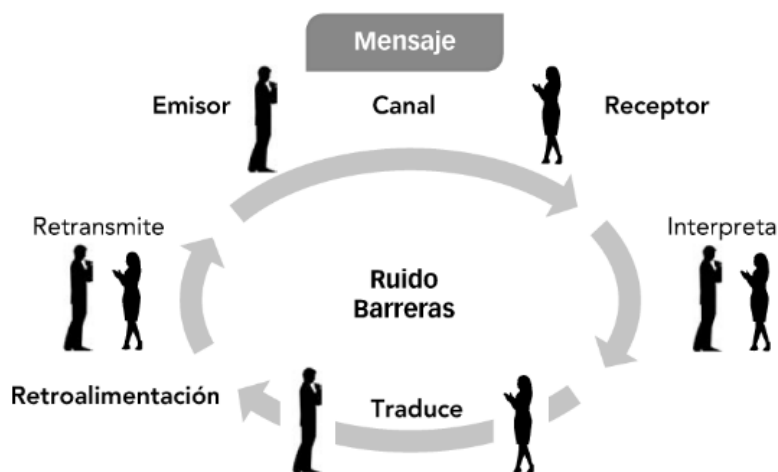
c. Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son la base de vida en sociedad, surgiendo desde las actividades cotidianas que se realizan, pues es la forma en la que se vinculan entre dos o más personas (Parales, 2020). En el caso de los docentes, ellos se relacionan tanto con sus colegas, como con los estudiantes en el contexto educativo, por tanto, su trato varía de acuerdo a quien se dirige, pero dada la naturaleza de su profesión, las relaciones deben caracterizarse por ser cordiales y amenas.

Comunicación. La comunicación tiene por finalidad generar un vínculo, ya sea de forma presencial o remota, debido al contexto actual (Novella, 2017); es entendida como un puente de flujo de información para el entendimiento, por lo que Hernández (2017) gráfica cómo funciona el proceso de la comunicación (figura 6), detallando que para la comunicación eficiente, el receptor, que es quien recibe la información debe haber comprendido lo que el emisor ha indicado. Por otra parte, la comunicación cuenta con los siguientes principios: es inevitable, las personas pueden intercambiar mensajes, no puede ser reversible, consta de un proceso, y el éxito o fracaso de esta depende de la calidad de la comunicación más no de la comunicación en sí.

Figura 6

La comunicación como proceso



Nota. Adaptado de Desarrollo organizacional: Teoría, prácticas y casos (p. 221), por A. Hernández, Pearson Educación de México.

Ambiente. El ambiente de trabajo debe contener todas las condiciones físicas adecuadas, donde el docente se sienta cómodo, tenga un ambiente iluminado y ventilado, sin exceso de sonidos perturbadores, disminuyendo así la probabilidad de accidentes o lesiones por mala postura (Navas E. , 2018). Asimismo, dentro del ambiente, también se encuentra el clima organizacional, el cual debe ser agradable y cómodo desde la percepción de cada individuo, pues esto genera involucramiento y un ambiente productivo (Jáuregui y Louffat, 2019).

Actitudes socioafectivas. Los seres humanos por naturaleza buscan relacionarse con otros individuos, y entre la interacción los individuos muestran ciertas actitudes, caracterizándose a las actitudes por comportamientos del individuo, mientras que el aspecto socioafectivo es la manera de expresar las emociones (Parales, 2020); por tanto, las actitudes socioafectivas, se constituyen por las demostraciones de sentimientos y pasiones de los individuos.

d. Habilidades para la enseñanza

Los docentes durante sus estudios profesionales desarrollan habilidades para realizar mejor su labor educativa, dado que deben responder a un

escenario educativo con cambios continuos y la educación que brinden debe estar enfocada en preparar a los estudiantes a enfrentar exitosamente el entorno en que se desenvolverá. La actualidad exige que los docentes se dirijan bajo el paradigma de un aprendizaje centrado en el estudiante, en conocimientos previos del estudiante, un aprendizaje colaborativo, actividades planificadas y la motivación (Campos, 2017).

Docente mediador. El docente, dentro de sus habilidades es de vital importancia que desarrolle la de mediador, pues ante algún conflicto que se genere entre sus estudiantes debe actuar (Chao & Rodorigo, 2018), desde otra perspectiva, la mediación pedagógica es la que hace posible la enseñanza con un rol participante para profesores y estudiantes (Barrón, 2017).

Conocimiento docencia. En base para las modificaciones que han acontecido hoy en día, la plana docente ahora no solo debe estar preparados en conocimientos que aprendieron en su formación profesional, sino también amplio juicio en el manejo de las equipos digitales; el educador debe emplear sus recursos para una clase dinámica (Ramón et al., 2019).

Eficiencia. Entendido como la realización de las tareas encomendadas en el tiempo que se le solicita e incluso en menos tiempo; por ello la eficiencia es de relevancia en los trabajadores, pues se busca personas capaces de hacer un trabajo de calidad y eficiencia, que manejen la información y la transmitan adecuadamente (Ramos, 2018).

Didáctica. Dada la situación actual, los docentes elaboran materiales pedagógicos multimodales, los cuales son desarrollados mediante páginas web o aplicaciones, pues el docente debe estar adecuadamente capacitado en materiales didácticos físicos y digitales, utilizando su creatividad e innovación, además, los materiales pueden ser de tipo visual, táctil, sonoro y dinámico (Cantalapiedra et al., 2018). En otras palabras, la modalidad actual exige la focalización de la didáctica digital para la planificación de la enseñanza.

1.4. Formulación del problema.

¿Cuál es la influencia del estrés laboral en el desempeño docente en una Institución Educativa, Chiclayo 2020-2021?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

La indagación esta fundamenta por motivos teóricos pues pretende abordar la influencia del estrés laboral en el desempeño de la plana educadora en la enseñanza básica, constituyendo un tema de gran relevancia pues son los maestros los encargados de la formación académica e integral de los niños; posee también justificación metodológica, ya que el procedimiento que se utilizará para realizar la encuesta radica en el método científico, donde las variables se medirán por medio de un cuestionario estrés laboral y el Cuestionario de desempeño docente, los cuales poseen adecuada confiabilidad y validez. Además, cuenta con una fundamentación práctica, es el estudio de la relevancia., teniendo como fin contribuir en relación con lo mencionado se justifica de forma Social, ya que busca iniciar nuevas indagaciones y optimización de métodos y resultados entre los participantes del centro educativo.

1.6. Hipótesis

Hipótesis alterna

H₁: Existe influencia del estrés laboral en el desempeño docente en una Institución Educativa, Chiclayo 2020-2021.

Hipótesis nula

H₀: No existe influencia del estrés laboral en el desempeño docente en una Institución Educativa, Chiclayo 2020-2021.

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivo general.

Determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño docente en una Institución Educativa, Chiclayo 2020-2021.

1.7.2. Objetivos específicos.

- Conocer la influencia del estrés laboral en el desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa, Chiclayo 2020-2021.
- Estudiar la influencia del estrés laboral en la participación en la acción directiva de los docentes de una Institución Educativa, Chiclayo 2020-2021.
- Diagnosticar la influencia del estrés laboral en las relaciones interpersonales de los docentes de una Institución Educativa, Chiclayo 2020-2021.
- Describir la influencia del estrés laboral en las habilidades para la enseñanza de los docentes de una Institución Educativa, Chiclayo 2020-2021.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación.

La investigación de ejemplar básica tiene el fin de aumentar el conocimiento teórico, así también dar solución a un fenómeno en un determinado contexto (Ñaupas et al., 2018). Por tal motivo, será básica, lo que permitirá el incremento respecto al conocimiento en torno a las variables de estrés laboral y desempeño docente.

De enfoque relacional-causal, diseño cuyo fin es relacionar variables, pero además pretende explicar las causas y circunstancias de un determinado problema. Por ende, el diseño de la indagación será correlacional-causal, pues tendrá con fin determinar cuál es el grado de influencia del estrés laboral en el desempeño docente.

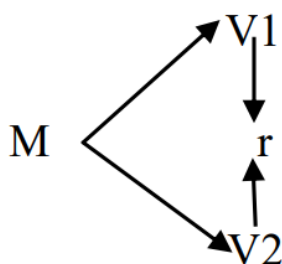
Dónde:

V1: Estrés laboral

V2: Desempeño docente

M: Docentes de educación primaria

r: Relación entre V1 y V2



El diseño de investigación no experimental se refiere a las que se efectúan sin la intervención o manejo de las variables en mención, basándose en categorías, sucesos, variables que ya ocurrieron o sucedieron (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Entonces, el estudio se realizará bajo el diseño no experimental, debido a que las investigadoras no realizaran modificación alguna en la variable.

2.2. Población y muestra.

La población está definida, como el absoluto de los componentes objeto de estudio, comprendiendo los criterios solicitados para dicha indagación. Así también, podrían ser “objetos, conglomerados, hechos o fenómenos...” (Ñaupas et al., 2018, p. 334). Por tanto, la población será constituida por 26 docentes de una institución primaria.

Por otro lado, la muestra se define como una porción de la población, por ello poseen las peculiaridades de la población, siendo idóneas para el estudio. La muestra, por tanto, permite al investigador pluralizar los hallazgos en los resultados (Ñaupas et al., 2018). Partiendo de esta definición, la muestra estará integrada por 26 docentes de educación primaria.

El muestreo será no probabilístico por criterios de selección, precisado como aquel estudio de tipo intencional, donde el observador establece criterios de inclusión y exclusión (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Dentro de los criterios establecidos por las investigadoras se encuentran:

Criterios de inclusión:

- Docentes que deseen participar para el llenado cuestionarios.
- Docentes que tengan un contrato vigente en la institución educativa.
- Docentes que completen todas las preguntas del cuestionario.

Criterios de exclusión:

- Docentes que no participen en el llenado de cuestionarios.
- Docentes no posean un contrato vigente en la institución educativa.
- Docentes que no completen todas las preguntas del cuestionario.

2.3. Variables y operacionalización.

Variable independiente: Estrés laboral

Tabla 1

Operacionalización de la variable independiente estrés laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVEL Y RANGO POR DIMENSIONES	NIVEL Y RANGO POR VARIABLE
Estrés laboral	Cansancio emocional	Sensación de depresión	1,2,3,6,8,13,14,16,20	Ordinal	Bajo [9-23] Medio [24-38] Alto [39-54]	Bajo [22-58] Medio [59-95] Alto [96-132]
		Agotamiento emocional				
	Despersonalización	Respuesta impersonal	5,10,11,15,22	Nunca (0) Pocas veces al año o menos (1) Una vez al mes o menos (2)	Bajo [5-13] Medio [14-22] Alto [23-30]	
		Carencia de sentimientos		Unas pocas veces al mes o menos (3) Una vez a la semana (4) Pocas veces a la semana (5) Todos los días (6)		
	Realización personal	Sentimientos de competencia	4,7,9,12,17,18,19,21		Bajo [8-21] Medio [22-35] Alto [36-48]	
		Realización				

Variable dependiente: Desempeño docente

Tabla 2

Operacionalización de la variable dependiente desempeño docente

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVEL Y RANGO POR DIMENSIONES	NIVEL Y RANGO POR VARIABLE
Desempeño docente	Desarrollo profesional	Acompañamiento Capacitación Actitudes socioacadémicas Investigación	1-10		Malo [10-23] Regular [24-37] Bueno [38-50]	
	Participación en la acción directiva	Gestión Acciones directivas Planes institucionales Clima laboral	11-20	Ordinal	Malo [10-23] Regular [24-37] Bueno [38-50]	
	Relaciones interpersonales	Comunicación Ambiente Actitudes socioafectivas	21-30	Nunca (1) Casi nunca (2) Alguna vez (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo [10-23] Regular [24-37] Bueno [38-50]	Malo [40-93] Regular [94-147] Bueno [148-200]
	Habilidades para la enseñanza	Docente mediador Conocimiento docente Eficiencia Didáctica	31-40		Malo [10-23] Regular [24-37] Bueno [38-50]	

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La encuesta será la práctica utilizada obteniendo información de las variables estudiadas, teniendo como instrumento al cuestionario, el cual está organizado por ítems y dimensiones donde permiten razonar a profundidad a través de preguntas directas e indirectas determinadas características de la muestra que se pretende estudiar (Ñaupas et al., 2018).

Por ello, los participantes tendrán que responder al cuestionario creado por Maslach y Jackson, el cual fue tomado de la investigación de Figueroa (2018), comprendido por 22 ítems divididos en 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, se hará uso de la escala Likert de igual manera para medir la variable de desempeño laboral, se hará uso del Cuestionario de desempeño laboral tomado de Figueroa (2018), el cual cuenta con 40 ítems agrados en cuatro dimensiones. Ambos instrumentos cuentan con adecuada validez y confiabilidad.

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

Los datos fueron procesados con Microsoft Excel versión 2016, ya que estos datos deben ser importados de fichas de observación para generar información a partir de datos cuantitativos y tablas. Luego se utilizará el software estadístico SPSS versión 26, que permitirá la creación de tablas y gráficos para analizar y codificar los datos. Asimismo, se utiliza la estadística inferencial para lograr los objetivos planteados en la investigación. Asimismo, se contrastó la normalidad de la muestra, y por tanto, por el coeficiente de correlación, en respuesta a las hipótesis formuladas; Luego sacar las conclusiones correspondientes.

2.6. Criterios éticos.

Estos tienen como finalidad dirigir una investigación, en tal sentido, pretenden que cada participante se sienta cómodo antes, durante y después de su resolver los cuestionarios que se le presentan, por ello, Hirsch (2013) propone los siguientes principios:

El Principio de beneficencia: Principio que se refiere a la finalidad de cada ejercicio vocacional, beneficiar a los demás

El Principio de no maleficencia: Respalda que la investigación no amenaza la integridad de los participantes.

El Principio de autonomía: Se enfoca en la emancipación y autonomía de los investigadores, así como la independencia de los participantes.

El Principio de justicia: Principio que vela porque se colabore a mejorar la sociedad a través de la profesionalidad. Así también, fomenta la distribución justa de los recursos.

2.7. Criterios de rigor científico.

Ñaupas et al. (2018), señalan que la disciplina dentro de la investigación es básica pues estipula que ésta se realice según los procedimientos secuenciales del método científico; menciona también la capacidad de redacción, pues es una competencia que los investigadores poseen para transmitir la información adecuada y concreta.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y Figuras.

Estrés laboral.

Tabla 1

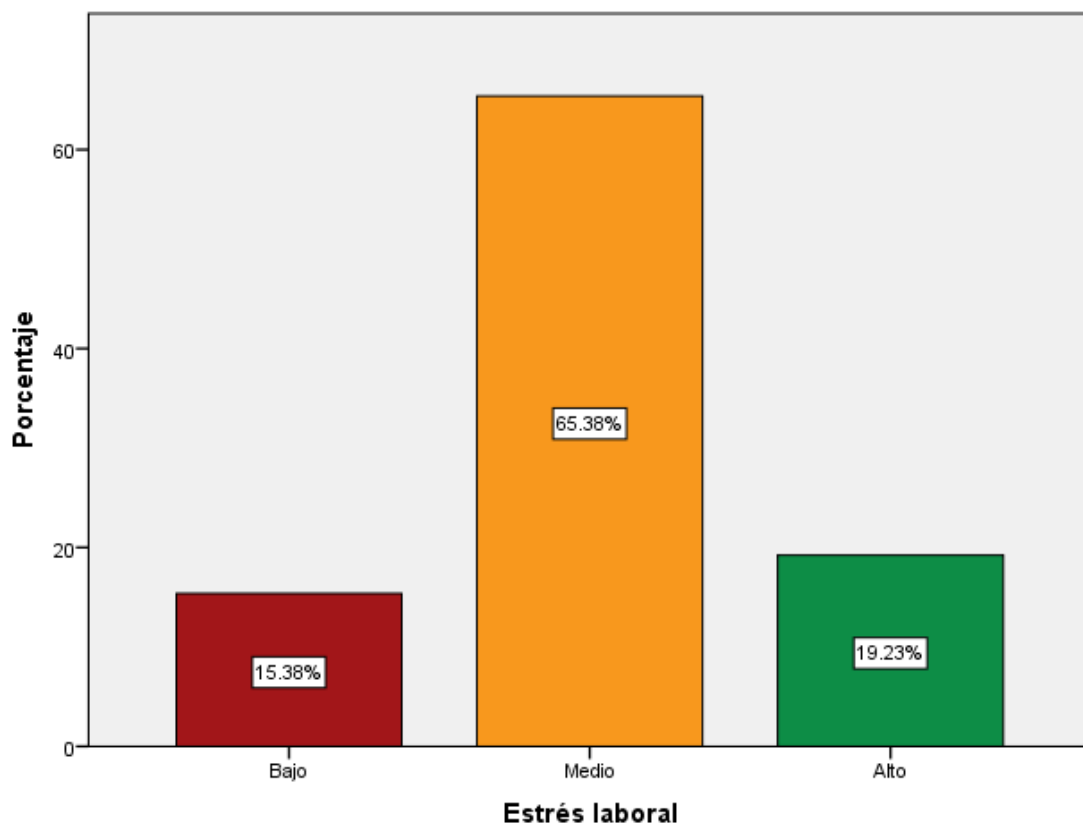
Nivel de Estrés laboral

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	15.4
	Medio	17	65.4
	Alto	5	19.2
	Total	26	100.0

Nota: Elaborado según la aplicación de los instrumentos en la muestra

Figura 7.

Nivel de Estrés laboral



De acuerdo con la Tabla 3 y Figura 7, la percepción de los educadores encuestados de una I.E. de Chiclayo sobre su estrés laboral, es predominantemente de nivel medio en un 65,38%, seguido de un 19,23% de docentes cuyo estrés laboral se manifestó en un nivel alto. El 15,38% de docentes restante tiene un nivel de estrés bajo. Estos datos se sustentan con lo manifestado por los docentes al expresar que si logran comprender con facilidad a sus alumnos y que luego de finalizar sus sesiones se sienten motivados porque creen que su esfuerzo puesto en el trabajo vale la pena, pues su promedio de respuestas con respecto a estos tres aspectos fue de 6 puntos.

Además, se identificó que los docentes se sienten identificados con la labor que realizan pues afirmaron que sienten preocupación por sus alumnos cuando algo les sucede, ya que consideran a cada uno como una persona valiosa, lo cual se refleja en las respuestas brindadas.

Primera dimensión del estrés laboral.

Tabla 2

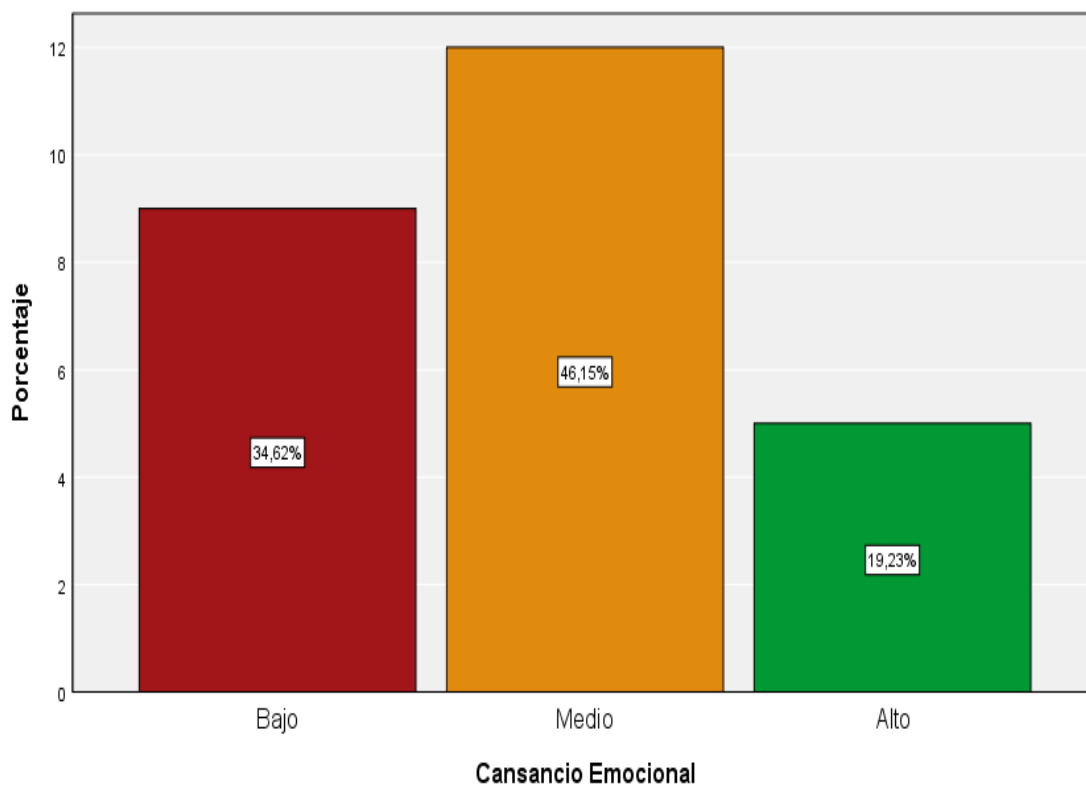
Nivel de Cansancio emocional

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	9	34.6
	Medio	12	46.2
	Alto	5	19.2
	Total	26	100.0

Nota: Elaborado según la aplicación de los instrumentos en la muestra

Figura 8.

Nivel de Cansancio emocional



Nota: Elaborado según la aplicación de los instrumentos en la muestra

Con respecto a primera dimensión de la variable estrés laboral, se mira que la percepción de los educadores encuestados de una I.E. Chiclayo sobre su cansancio emocional, es predominantemente de nivel medio en un 46.2% seguido de un 36.6% de docentes cuyo cansancio emocional se manifestó en un nivel bajo. El 19.2% de docentes restante presenta un nivel alto de cansancio emocional.

Los datos reflejan que el cansancio emocional prevalece en gran parte de los docentes, lo cual se evidenció en sus respuestas, pues manifestaron sentirse agotados emocional y físicamente durante el desarrollo de sus funciones y después de culminarlos, pues la labor de un docente no termina cuando las sesiones culminan, sino que también involucra otras actividades fuera del horario laboral, como la programación de clases, revisión de tareas y exámenes, estar en contacto con los alumnos, otros. Ello se refleja en el promedio de respuestas obtenido, el cual fue de 5 puntos.

Segunda dimensión del estrés laboral.

Tabla 3

Nivel de Despersonalización

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	26	100.0
	Total	26	100.0

Nota: Elaborado según la aplicación de los instrumentos en la muestra

Figura 9.

Nivel de Despersonalización



Nota: Elaborado según la aplicación de los instrumentos en la muestra

Con relación a la segunda dimensión de la variable estrés laboral, se identificó 100% de los educadores encuestados de una Institución Educativa tiene un nivel bajo de despersonalización, pues no manifiestan actitudes negativas y distantes ante gente a su alrededor. Ello se refleja en algunas de sus respuestas, donde manifestaron que su labor de docente no está perjudicando sus relaciones interpersonales ni los está convirtiendo en personas insensibles.

Tercera dimensión de la variable estrés laboral.

Tabla 1

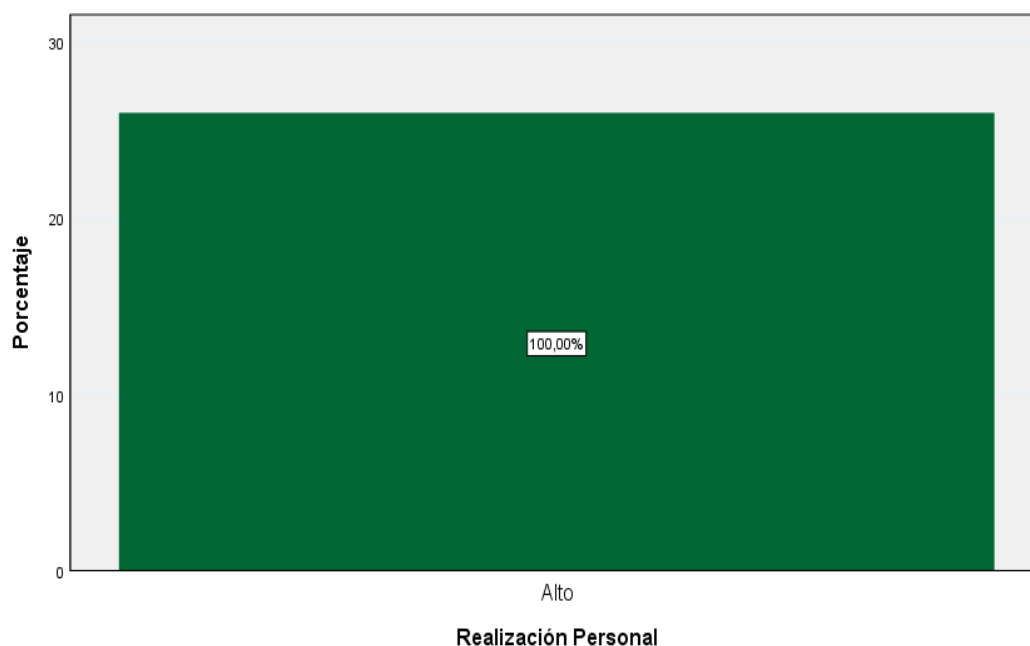
Nivel de Realización personal

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	26	100.0
	Total	26	100.0

Nota: Elaborado según la aplicación de los instrumentos en la muestra

Figura 10

Nivel de Realización personal



Nota: Elaborado según la aplicación de los instrumentos en la muestra

De acuerdo con la Tabla 6 y Figura 10, la percepción de los educadores encuestados de una Institución Educativa de Chiclayo sobre su realización personal es de nivel alto representado por un 100%, pues consideran que la labor que realizan es importante para conducir a sus alumnos hacia una vida plena, lo cual significa una motivación para ellos. Además, afirmaron que su labor les ha permitido contribuir de forma positiva con la sociedad, ello se refleja en el promedio de respuestas obtenido que fue de 6 puntos. Estos aspectos han influido a que los docentes logren crear un clima armonioso durante la realización de sus clases, dado que se sienten motivados a continuar impartiendo conocimientos a los estudiantes.

Desempeño laboral

Tabla 7

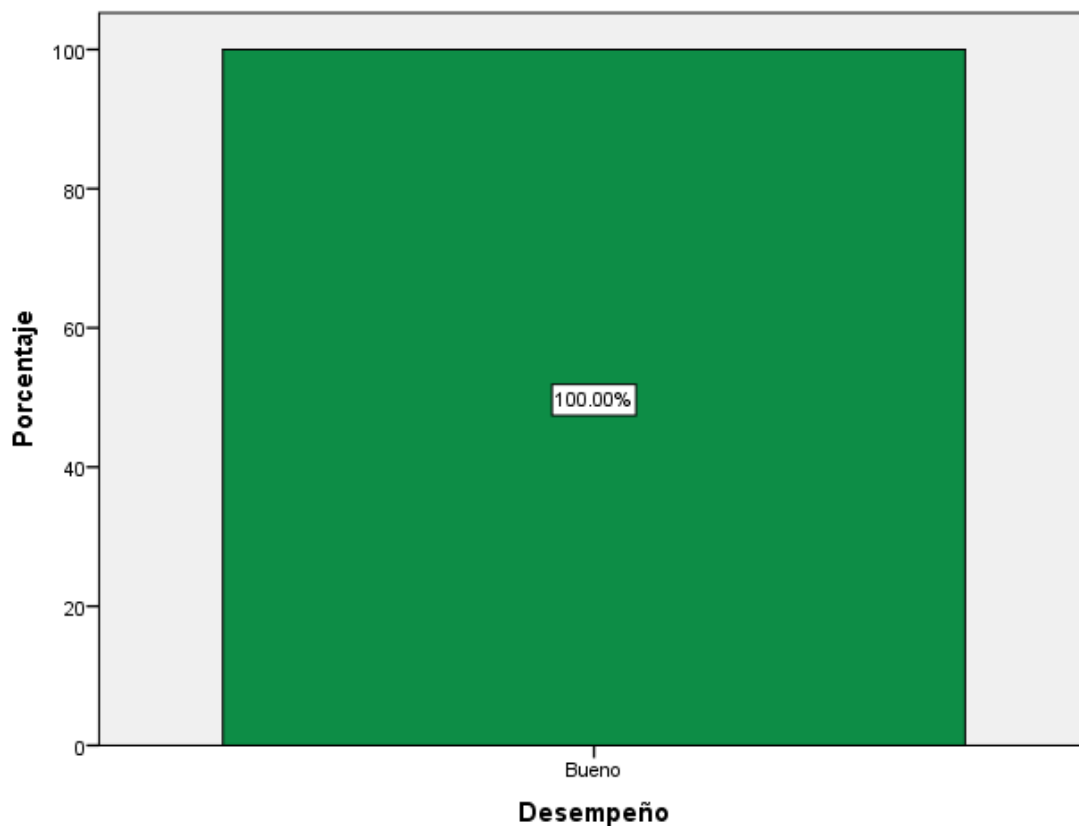
Nivel del Desempeño docente

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	26	100,0
	Total	26	100,0

Nota: Elaborado según la aplicación de los instrumentos en la muestra

Figura 11.

Nivel de Desempeño docente



De acuerdo con la Tabla 4 y Figura 8, la percepción de los docentes encuestados de una Institución Educativa de Chiclayo sobre su desempeño laboral es de nivel

bueno en el 100% de ellos. Esto se debe a que los docentes manifestaron que realizan de forma frecuente preguntas y trabajos prácticos a los alumnos para conocer si lograron comprender el tema o que se necesita mejorar. Estos indicadores tuvieron un promedio de respuesta de 5 puntos.

Además, se identificó que los educadores promueven la colaboración de los alumnos en clases, donde se valora cada aporte brindado por los alumnos, de esta forma su sesión se vuelve más dinámica e interactiva.

Análisis de normalidad

H0: Los datos de las series de las variables y sus dimensiones siguen una distribución normal.

H1: Los datos de las series de las variables y sus dimensiones no siguen una distribución normal.

Tabla 5

Normalidad de las series estrés laboral y desempeño docente y sus dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés	.153	26	.123	.968	26	.579
Desempeño	.109	26	.200*	.954	26	.284
Desarrollo profesional	.184	26	.024	.878	26	.005
Participación de la acción directiva	.194	26	.013	.885	26	.008
Relaciones interpersonales	.227	26	.001	.792	26	.000
Habilidades para la enseñanza	.097	26	.200*	.964	26	.477

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como el tamaño de muestra es menor a 30 datos (26 docentes encuestados), entonces, en la tabla 5 se observan los resultados de significancia de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk. Según esto, las dos series principales, es decir, estrés laboral y desempeño docente, se distribuyen de forma normal o paramétrica dado que el valor de significancia es mayor a 0,05. En ese sentido, la prueba de correlación usada corresponde a Pearson.

Por otro lado, en cuanto a las dimensiones del desempeño docente, las tres primeras (Desarrollo profesional, Participación en la acción directiva y Relaciones interpersonales), se distribuyen de forma no paramétrica, por lo que en los objetivos en los cuales se correlacionan estas dimensiones, el estadístico usado es rho de Spearman. Solo en el caso de la dimensión Habilidades para la enseñanza la distribución es paramétrica, lo cual, aunado a la también distribución normal de la variable estrés laboral, implica el uso del estadístico de Pearson.

A continuación, se procede a responder cada objetivo:

Objetivo general: Determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño docente en una Institución Educativa, Chiclayo 2020-2021.

Tabla 9

Influencia del estrés laboral en el desempeño docente en una Institución Educativa, Chiclayo 2020-2021

Rho de Spearman			Estrés laboral	Desempeño docente
Estrés laboral	Coeficiente correlación	de	1,000	-,414*
	Sig. (bilateral)		.	,035
	N		26	26
Desempeño docente	Coeficiente correlación	de	-,414*	1,000
	Sig. (bilateral)		,035	.
	N		26	235

*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Fuente: Elaboración Propia

H₁: Existe influencia del estrés laboral en el desempeño docente en una Institución Educativa, Chiclayo 2020-2021.

H₀: No existe influencia del estrés laboral en el desempeño docente en una Institución Educativa, Chiclayo 2020-2021.

En la tabla se muestra que, en efecto, es significativa la influencia del estrés laboral en el desempeño docente en una I.E. de Chiclayo 2020-2021, dado que el p valor es menor a 0,05 ($p = ,035 < ,05$). Asimismo, dicha influencia es inversa y de grado moderado por el coeficiente de -,414. Ello quiere decir que en medida que el estrés laboral sea mayor, el desempeño docente tenderá a reducir, por lo que la influencia es negativa.

Objetivo específico 1: Conocer la influencia del estrés laboral en el desarrollo profesional de los docentes de una I.E. de Chiclayo 2020-2021.

Tabla 10

Influencia del estrés laboral en el desarrollo profesional de los docentes de una I.E. de Chiclayo 2020-2021

Rho de Spearman			Estrés laboral	Desarrollo profesional
Estrés laboral	Coeficiente correlación	de	1,000	-,213
	Sig. (bilateral)		.	,295
	N		26	26
Desarrollo profesional	Coeficiente correlación	de	-,213	1,000
	Sig. (bilateral)		,295	.
	N		26	235

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla se muestra que, no es significativa la influencia del estrés laboral en el desarrollo profesional del docente en una I.E. de Chiclayo 2020-2021, dado que el p valor resultó mayor a 0,05 ($p = ,225 > ,05$).

Objetivo específico 2: Estudiar la influencia del estrés laboral en la participación en la acción directiva de los docentes de una I.E. de Chiclayo 2020-2021.

Tabla 11

Influencia del estrés laboral en la participación en la acción directiva de los

	Rho de Spearman		Estrés laboral	Participación en la acción directiva
Estrés laboral	Coeficiente correlación	de	1,000	-,659*
	Sig. (bilateral)		.	,000
	N		26	26
Participación en la acción directiva	Coeficiente correlación	de	-,659*	1,000
	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		26	235

*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Fuente: Elaboración Propia

docentes de una I.E. de Chiclayo 2020-2021

En la tabla se muestra que, en efecto, es significativa la influencia del estrés laboral en la participación en la acción directiva del docente en una I.E. de Chiclayo 2020-2021, dado que el p valor es menor a 0,05 ($p = ,000 < ,05$). Asimismo, dicha influencia es inversa y de grado moderado por el coeficiente de -,659. Ello quiere decir que en medida que el estrés laboral sea mayor, la participación en la acción directiva del docente tenderá a reducir, por lo que la influencia es negativa.

Objetivo específico 3: Diagnosticar la influencia del estrés laboral en las relaciones interpersonales de los docentes de una I.E. de Chiclayo 2020-2021.

Tabla 12

Influencia del estrés laboral en las relaciones interpersonales de los docentes de una I.E. de Chiclayo 2020-2021

Rho de Spearman			Estrés laboral	Relaciones interpersonales
Estrés laboral	Coefficiente correlación	de	1,000	-,247
	Sig. (bilateral)		.	,225
	N		26	26
Relaciones interpersonales	Coefficiente correlación	de	-,247	1,000
	Sig. (bilateral)		,225	.
	N		26	235

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla se muestra que, no es significativa la influencia del estrés laboral en las relaciones interpersonales del docente en una I.E. de Chiclayo 2020-2021, dado que el p valor resultó mayor a 0,05 ($p = ,225 > ,05$).

Objetivo específico 4: Describir la influencia del estrés laboral en las habilidades para la enseñanza de los docentes de una I.E. de Chiclayo 2020-2021.

Tabla 13

Influencia del estrés laboral en las habilidades para la enseñanza de los docentes de una I.E. de Chiclayo 2020-2021

	Rho de Spearman		Estrés laboral	Habilidades para la enseñanza
Estrés laboral	Coeficiente correlación	de	1,000	-,325
	Sig. (bilateral)		.	,105
	N		26	26
Habilidades para la enseñanza	Coeficiente correlación	de	-,325	1,000
	Sig. (bilateral)		,105	.
	N		26	26

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla se muestra que, no es significativa la influencia del estrés laboral en las relaciones interpersonales del docente en una I.E. de Chiclayo 2020-2021, dado que el p valor resultó mayor a 0,05 ($p = ,105 > ,05$).

3.2. Discusión de resultados.

En la investigación se ha evidenciado un nivel de estrés regular (65,38%) entre los encuestados de la institución educativa de Chiclayo. Sobre esto, Gamarra (2019), halló en contraste, un nivel de estrés alto (50%) entre docentes de Cusco, seguido del nivel normal (38.1%) y Figueroa (2018) en docentes de la Institución Educativa “Peruano Canadiense” obtuvo un 64.4% de profesores que tenía estrés en grado inferior, seguido del nivel medio en 30%. Asimismo, Ochoa et al. (2019), en docentes de la UGEL N° 08 de Cañete identificaron al 97.22% con estrés laboral leve, y solo 2 trabajadores con estrés moderado, relacionado a 94.44% con agotamiento emocional leve y el restante con extenuación emocional moderado (4.17%) y alto.

En relación con el desempeño docente, éste se determinó como un desempeño docente bueno (100%) entre los encuestados de la institución educativa de Chiclayo, similar a lo hallado por Ochoa et al. (2019) Donde el 97.22% de trabajadores indicó catalogarse en un nivel muy bueno, seguido del 2.78% con nivel bueno; aunque Gamarra (2019) obtuvo un desempeño de nivel bueno en 47.62% y regular en 42.86%, siendo muy bueno solo el 9.52%. Además, Figueroa (2018) precisó un 70% de docentes con un desempeño bueno, seguido del 18.9% con nivel malo; y Langguyuan et al. (2017), entre los maestros de la XII Región del DepEd dieron cuenta de la existencia similar de un alto nivel de habilidades relacionadas con el desempeño, habilidades, iniciativas y productividad, por lo que es satisfactorio el desempeño docente.

Asimismo, se ha comprobado estadísticamente mediante prueba de correlación de Pearson, que el estrés laboral influye significativamente sobre el desempeño docente, siendo dicha influencia a un grado moderado y de forma inversa o de impacto negativo.

Al respecto, Asaloei et al. (2020) al indagar el estrés vinculado con la ocupación en potencial relación con el desempeño laboral de maestros de primaria en Indonesia hallaron también resultados similares, como lo es

una correlación negativa significativa, aunque en este caso el coeficiente Pearson fue mayor (-.916) y el valor de significancia a un 99%. Es decir, se comprueba que, a menor estrés laboral, mayor rendimiento de la plana docente. En similar línea, autores del ámbito nacional como Figueroa (2018) y Ochoa et al. (2019), concluyeron la existencia de la alta relación entre las variables ($p < 0,05$) estudiadas y esto a su vez va acorde con lo planteado por Langguyuan et al. (2017), ya que los profesores que están satisfechos con su trabajo responden a un bajo nivel de estrés y desarrollan y mantienen un alto nivel de rendimiento. Ahora bien, estos resultados pueden estar explicados por la percepción del apoyo social que el docente tenga sobre lo que se le brinda, como dice Ortiz (2021), esta relación es significativamente de forma negativa ($r = -213, p < .01$).

Otros autores que han encontrado una relación en la misma dirección inversa son Rodríguez (2020), entre docentes de la Red 12 – UGEL 6 - Ate (rho es de -0.505, y un p valor de 0.000).

Los resultados de los docentes encuestados, arrojaron predominante un nivel de estrés medio. Con respecto a la primera dimensión de cansancio emocional el promedio de respuestas obtenidas fue de 5 puntos, los datos reflejan que el cansancio emocional prevalece en gran parte de los docentes, lo cual se evidenció en sus respuestas, pues manifestaron sentirse agotados emocional y físicamente durante el desarrollo de sus funciones y después de culminarlos.

Con respecto a la segunda dimensión de la variable estrés laboral, se evidenció que todos los docentes tienen un nivel bajo de despersonalización, pues no manifiestan actitudes negativas y distantes ante las personas de su entorno. Ello se refleja en algunas de sus respuestas, donde manifestaron que su labor de docente no está perjudicando sus relaciones interpersonales ni los está convirtiendo en personas insensibles.

De acuerdo a la percepción de los docentes encuestados sobre su realización personal es de nivel alto representado por un 100%. Su

promedio de respuestas obtenido fue de 6 puntos, consideran que la labor que realizan es importante para conducir a sus alumnos hacia una vida plena, lo cual significa una motivación para ellos.

Estos aspectos han influido a que los docentes logren crear un clima armonioso durante la realización de sus clases, dado que se sienten motivados a continuar impartiendo conocimientos a los estudiantes.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones.

1. Se concluye una influencia significativa y negativa del estrés laboral en el desempeño docente en una I.E. de Chiclayo 2020-2021, además la influencia es de grado moderado, lo que refiere que, si se eleva el estrés laboral, entonces el desempeño docente se reducirá.

2. Se concluye que el estrés laboral no influye en la dimensión desarrollo profesional de los docentes de una Institución Educativa, Chiclayo 2020-2021. La relación no fue significativa, por lo que el desarrollo profesional no está afectado por el nivel de estrés del docente.

3. Se concluye una influencia significativa y negativa del estrés laboral en la participación en la acción directiva de los docentes de una I.E. de Chiclayo 2020-2021, además la influencia es de grado moderado, lo que indica que, si se eleva el estrés laboral, entonces será menor la participación de los docentes en la acción directiva.

4. Se concluye que el estrés laboral no influye en la dimensión relaciones interpersonales de los docentes de una Institución Educativa, Chiclayo 2020-2021. La relación no fue significativa, por lo que la dinámica de las relaciones de estos docentes no está afectada por su nivel de estrés.

5. Se concluye que el estrés laboral no influye en la dimensión habilidades para la enseñanza de los docentes de una I.E. de Chiclayo 2020-2021. La relación no fue significativa, por lo que el nivel de estrés que experimenta el docente no se encuentra afectando sus habilidades en el proceso de enseñanza a su alumnado.

4.2. Recomendaciones.

1. A los futuros investigadores se recomienda realizar estudios que, por un lado, aborden las variables de estrés laboral y desempeño docente desde otro enfoque metodológico (como el cualitativo o mixto), y, de otra parte, en estudios cuantitativos, aborden una muestra de docentes más amplia y las relacionen a otras variables.
2. Se recomienda a la institución educativa de Chiclayo la ejecución de charlas o talleres sobre el estrés laboral y cómo manejarlo, con el objetivo de promover en los colaboradores, conciencia sobre el impacto de niveles altos de estrés sobre su desempeño como docente, no solo en cuanto a sus labores asignadas, sino que ello también repercute sobre los resultados de sus educandos.
3. Al director de la institución educativa, el fomento de actividades de bienestar en todas las áreas, apoyado también, en acompañamiento pedagógico que permitan el fortalecimiento de metodologías para un mejor desempeño docente y en contextos con mínimos valores de estrés.
4. Es preciso que se lleve a cabo un estudio a profundidad del estrés laboral en los docentes de la I.E. de Chiclayo, para explorar la casuística de sus estresores ligados a su desempeño como docente, ya que ello enriquece la adopción y ejecución de acciones dirigidas, pues no todos tienen las mismas necesidades.

REFERENCIAS

- Asaloei, S., Wolomasi, A., & Werang, B. (2020). Work-related stress and performance among primary school teachers [Estrés y rendimiento relacionados con el trabajo entre los maestros de escuela]. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(2), 352-358. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1256077.pdf>
- Barrón, M. (2017). *Miradas docentes*. Ciudad de México: Newton, Edición y Tecnología Educativa. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/130378>
- Bastian, K., McCord, D., Marks, J., & Dale, M. (2017). A temperament for teaching? Associations between personality traits and beginning teacher performance and retention [¿El temperamento? Asociaciones entre rasgos de personalidad y desempeño y retención de maestros principiantes]. *AERA Open*, 3(1), 1-17. <https://doi.org/10.1177%2F2332858416684764>
- Campos, A. (2017). *Enfoques de enseñanza basados en el aprendizaje*. Bogotá: Ediciones de la U. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/70303>
- Cantalapiedra, B., Aguilar, P., & Requeijo, P. (2018). *Fórmulas docentes de vanguardia*. Barcelona: Gedisa editorial. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/129461>
- Cantón, I., & Tardif, M. (2018). *Identidad profesional docente*. Madrid: Narcea. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/46289>
- Central Sindical Independiente y de Funciones. (22 de Mayo de 2020). *Encuesta de CSIF. Un 93% de docentes sufre desgaste emocional y estrés por el confinamiento*. <https://www.csif.es/contenido/nacional/general/297367>
- Chao, R., & Rodorigo, M. (Edits.). (2018). *Contenidos docentes de vanguardia*. Barcelona: Gedisa editorial. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/129460>

- Cólica, P. (2017). *Neurociencias y psicobiología del estrés laboral: El burnout en docentes y personal de salud, y hostigamiento mobbing*. Córdoba: Brujas. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/78821>
- Depolo, M., Guglielmi, D., & Vannini, I. (2018). La escuela como organización. En A. Ovejero, J. Morales, & S. Yubero, *Psicología social de la educación* (págs. 61-94). Barcelona: Editorial UOC. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/106122>
- Desouky, D., & Allam, H. (2017). Occupational stress, anxiety and depression among Egyptian teachers [Estrés, ansiedad y depresión ocupacional entre los profesores egipcios]. *Journal of Epidemiology and Global Health*, 7(3), 191-198. <https://doi.org/10.1016/j.jegh.2017.06.002>
- Educaweb. (27 de Mayo de 2020). "El alumnado necesitará competencias emocionales para afrontar su futuro con mayores probabilidades de éxito". <https://www.educaweb.com/noticia/2020/05/27/entrevista-rafael-bisquerra-importancia-educacion-emocional-mas-alla-coronavirus-19195/>
- Figueroa, A. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 "Peruano Canadiense" Villa El Salvador, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20461/Figueroa_AAR.pdf?sequence=4&isAllowed=y.
- Gamarra, H. (2019). *El estrés laboral y sus consecuencias en el desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata-Anta Cusco, 2018*. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38294/gamarra_rh.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Gonzales, W. (2019). *Estrés y desempeño laboral docente de la I. E. Proceres de la Independencia N° 138 de San Juan de Lurigancho, Lima, 2016*. [Tesis de maestría, Universidades Nacional de Educación]: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3237/TM%20AD->

Gp%204448%20G1%20-%20Gonzales%20Nu%C3%B1ez%20Wagner%20Tito.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

González, A. (2019). *Desarrollo organizacional de la "A a la Z"*. México D.F.: PACJ. Recuperado el 19 de abril de 2021

Harmsen, R., Helms-Lorenz, M., Malana, R., & Van Veen, K. (2018). The relationship between beginning teachers' stress causes, stress responses, teaching behaviour and attrition [La relación entre las causas de estrés de los maestros principiantes, las respuestas al estrés, el comportamiento de enseñanza y el desgaste]. *Teachers and Teaching*, 24(6), 1-18. <https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1465404>

Herman, K., Hickmon-Rosa, J., & Reinke, W. (2017). Empirically Derived Profiles of Teacher Stress, Burnout, Self-Efficacy, and Coping and Associated Student Outcomes []. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 20(2), 90-100. <https://doi.org/10.1177%2F1098300717732066>

Hernández, J. (2017). *Desarrollo organizacional. Teoría, prácticas y casos*. Ciudad de México: Pearson Educación de México. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/38090>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: Editorial Mc Graw Hill Education.

Hirsch, A. (2013). La ética profesional basada en principios y su relación con la docencia. *EDETANIA*, 97-111.

Jáuregui, K., & Louffat, E. (2019). *Cultura y clima organizacional. Fundamentos e instrucciones*. Lima: Pearson Educación de Perú.

Juárez, C. (2019). *Todo lo que querías saber sobre el estrés de la A a la Z*. Ciudad de México: El Manual Moderno. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/131265>

- Langguyuan, M., Unos, M., Antok, T., & Ali, M. (2017). Teaching Performance and Job Satisfaction Among Teachers at Region XII. *Proceedings Journal of Education*, 4(1), 113-122. Kad Tong, Maeda Langguyuan and Unos, Musa and Antok, Tomanda D. and Midzid, Muhamad Ali E., Teaching Performance and Job Satisfaction Among Teachers at Region XII (June 3, 2017). *Proceedings Journal of Education, Psychology and Social Science Research*, Vol
- Louffat, E. (2017). *Capacitando al personal*. Naucalpan: Pearson Educación de México. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/136605>
- Luna, J. (2018). *Habilidades sociales y desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27019/Luna_YJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Mukhambetkaliyeva, G., & Mukhambetkali, U. (2019). Some aspects of internationalization of higher education (illustrated on the example of FRG [Federal Republic of Germany] and the Republic of Turkey). *Bulletin the National academy of sciences of the Republic of Kazakhstan*, 3(379), 114-120. <https://doi.org/10.32014/2019.2518-1467.76>
- Navas, E. (2018). *Ergonomía*. Málaga: Interconsulting Bureau. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/111471>
- Navas, E. (2018). *Salud laboral de los trabajadores*. España: Interconsulting Bureau. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/113199>
- Novella, A. (2017). *Impulsando los equipos docentes*. Barcelona: Consejo editorial Ice-Octaedro. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/157703>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (Quinta ed.). Bogotá: Ediciones de la U.

- Ochoa, H., Daga, M., & Morán, H. (2019). Estrés laboral y desempeño profesional en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 de Cañete. *Revista Innova Shinambo*, 1(1), 76-85.
- Oros, L., Vargas, N., & Chemisquy, S. (2020). Estresores docentes en tiempos de pandemia: Un instrumento para su exploración. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 54(3), 1-29.
- Ortiz, J. (2021). *Apoyo social y estrés en docentes de colegios de Lima Metropolitana*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624032/ORTIZ_MJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y.
- Parales, C. (2020). *Psicología social. Un acercamiento histórico al estudio de las relaciones sociales*. Barcelona: Editoria Gedisa.
<https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/128302>
- Parihuamán-Aniceto, M. (2017). *Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y kilómetro 50, Distrito de Chulucanas - Morropón - Piura*. [Tesis de maestría, Universidad de Piura].
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/MAE_EDUC_343.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Petrović, V. (2020). Croatia social briefing: Croatian Education System's Response to COVID-19 and Introduction of Online Classes. *China – CEE Institute*, 3(38), 1-5. https://china-cee.eu/wp-content/uploads/2020/05/2020s04_Croatia.pdf
- Pillaca, J. (2021). Burnout y Satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por covid-19. *PURIQ*, 3(1), 185-212. <https://doi.org/10.37073/puriq.3.1.142>
- Pinheiro, M., & Cruz, M. (2020). Síndrome de Burnout em Docentes. *Id on Line. Revista Multidisciplinar e de Psicologia*, 14(50), 284-301.
<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2396/3695>

- Ramírez, M. (2020). *Seguridad laboral y salud ocupacional*. Santiago de los Caballeros: Ediciones Universidad Abierta para Adultos. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/175898>
- Ramón, J., Reyes-Menéndez, A., & Palos-Sánchez, P. (2019). Innovación docente y redes sociales: Twitter como herramienta de comunicación docente a través de comunidades digitales. En A. Barceló, & J. Sarmiento, *El uso de las TIC en la innovación docente* (págs. 15-28). Madrid: Dykinson. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/129595>
- Ramos, P. (2018). *Psicología empresarial y comunicación*. Málaga: Interconsulting Bureau. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/106624>
- Rodríguez, F. (2020). *Estrés laboral y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 12 – Ugel 6 - Ate, 2020*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51636>: [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Rumschlag, K. (2017). Teacher Burnout: A Quantitative Analysis of Emotional Exhaustion, Personal Accomplishment, and Depersonalization [El agotamiento del maestro: un análisis cuantitativo del agotamiento emocional, realización personal y despersonalización personal]. *International Management Review*, 13(1), 22-36. <http://americanscholarspress.us/journals/IMR/pdf/IMR-1-2017.%20pdf/IMR-v13n1art3.pdf>
- Saeki, E., Segool, N., Pendergast, L., & Von der Embse, N. (2018). The influence of test-based accountability policies on early elementary teachers: School climate, environmental stress, and teacher stress [La influencia de las políticas de rendición de cuentas basadas en exámenes en los primeros maestros de primaria:]. *Psychology in the Schools*, 55(4), 391-403. <https://doi.org/10.1002/pits.22112>
- Sáez, J. (2018). *Estilos de aprendizaje y métodos de enseñanza*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/129726>

- Sanchez, P. (2020). *Síndrome de burnout en docentes de una Institución Educativa Nacional de la Victoria, setiembre a diciembre, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2680/1/TL_SanchezCastroPedro.pdf.
- Sindicato Único de Trabajadores de la Educación del Perú. (16 de febrero de 2021). *Sistema educativo peruano necesita más docentes y auxiliares de educación*. <https://sutep.org/articulos/sistema-educativo-peruano-necesita-mas-docentes-y-auxiliares-de-educacion/>
- Troesh, L., & Bauer, C. (2017). Second career teachers: Job satisfaction, job stress, and the role of self-efficacy [Docentes de segunda carrera: satisfacción laboral, estrés laboral y el papel de la autoeficacia]. *Teaching and Teacher Education*, 63, 389-398. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.07.006>
- Van Waeyenberg, T., Peccei, R., & Decramer, A. (2020). Performance management and teacher performance: the role of affective organizational commitment and exhaustion. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-24. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1754881>
- Vasquez, J. (2020). *Síndrome de burnout y su incidencia en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E Juan Manuel Iturregui - Lambayeque - 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]: http://54.165.197.99/bitstream/20.500.12423/2591/1/TL_VasquezChuqui marcaJassmin.pdf.
- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral. Análisis y prevención*. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/113362>

Villar, M. (2018). *Movilizando a las personas y sus recursos humanos para el logro de resultados empresariales*. Santiago de Chile: Universidad Santo Tomás. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/105638>

Zuniga-Jara, S., & Pizarro-Leon, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información Tecnológica*, 29(1). <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n1/0718-0764-infotec-29-01-00171.pdf>

ANEXOS

Instrumentos.

Ficha sociodemográfica

Los cuestionarios forman parte del estudio denominado “**Influencia del estrés laboral en el desempeño docente en una Institución Educativa, Chiclayo 2020-2021**”, el cual pretende Determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño docente en una Institución Educativa, Chiclayo 2020-2021. Para ello se le pide su colaboración para el llenado de las respuestas, garantizando el uso correcto de la información proporcionada, además del anonimato de los datos recabados.

Sexo:	Femenino ()
	Masculino ()
Estado civil:	
Edad:	
Turno:	Mañana ()
	Tarde ()
Grado académico alcanzado:	
Experiencia docente:	___ años
Años de servicio en la Institución:	___ años
Curso que enseña:	
Grado que enseña:	Primero ()
	Segundo ()
	Tercero ()
	Cuarto ()
	Quinto ()
	Sexto ()

Instrumento de la primera variable

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

Estimado docente:

Indicaciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

A continuación, va a encontrar una serie de afirmaciones de las cuales usted deberá mostrar su acuerdo en una escala de seis números, tomando en cuenta que:

Nunca (0)

Pocas veces al año o menos (1)

Una vez al mes o menos (2)

Unas pocas veces al mes o menos (3)

Una vez a la semana (4)

Pocas veces a la semana (5)

Todos los días (6)

N°	Ítems	0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							

8	Me siento "quemado" por el trabajo.								
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.								
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.								
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.								
12	Me encuentro con mucha vitalidad.								
13	Me siento frustrado por mi trabajo.								
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.								
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.								
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.								
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.								
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.								
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.								
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.								
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.								
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.								

Instrumento de la segunda variable

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Indicaciones: Estimado docente, leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Desarrollo profesional						
1	Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos.					
2	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.					
3	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos.					
4	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico.					
5	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes.					
6	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes.					
7	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.					
8	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada.					
9	Participo en las actividades académicas de la institución.					
10	Suelo capacitarme continuamente.					
Participación activa en la acción educativa						
11	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución.					
12	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva.					
13	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.					
14	Tengo en cuenta lo que es bueno para la institución por					

	encima de las ambiciones o necesidades personales.						
15	Procuro llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas.						
16	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución.						
17	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos.						
18	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación.						
19	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.						
20	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.						
Relaciones interpersonales							
21	Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos.						
22	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.						
23	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos.						
24	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico.						
25	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes.						
26	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes						
27	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.						
28	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada.						
29	Participo en las actividades académicas de la institución.						
30	Suelo capacitarme continuamente.						
Habilidades para la enseñanza							
31	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución.						
32	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva.						
33	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.						
34	Tengo en cuenta lo que es bueno para la institución por						

	encima de las ambiciones o necesidades personales.					
35	Procuro llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas.					
36	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución.					
37	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos.					
38	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación.					
39	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.					
40	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.					

SOLICITUD APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Pimentel, 04 de junio de 2021

Señora

RENÉ KATHERINE AGUINAGA ORREGO

Directora de la I.E. N°11151 "Monseñor Augusto Vargas Alzamora"

Presente. -

ASUNTO: SOLICITO PERMISO PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO PSICOLÓGICO

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo institucional a nombre de la Escuela de Psicología de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicitamos gentilmente autorice a la estudiante **ALBURQUEQUE GUARNIZO CELIA PETRONILA** con DNI 46802523, quien cursa el XI Ciclo para que aplique el instrumento psicológico "CUESTIONARIO DE LOS AUTORES MASLACH Y JACKSON SOBRE EL ESTRÉS, Y EL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE DEL AUTOR ZALDIVAR", de su investigación denominada **INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CHICLAYO 2020 - 2021** el mismo que tiene como objetivo recolectar datos sobre el estrés laboral y desempeño docente, de considerarse aceptada la presente se solicita de 6 a 10 días para responder a dicho instrumento con una duración de 60 minutos por día.

Agradeciendo por anticipado la atención, me despido.

Atentamente,

Mg. Daniel Guillermo Cabrera Leonardini ADMISIÓN E INFORMES
Decano de la Facultad de Derecho y Humanidades 04 481610 - 074 481632
Universidad Señor de Sipán

CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultades, Jefes de Área, Archivo.

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Pimentel, 04 de junio de 2021

Señora

RENÉ KATHERINE AGUINAGA ORREGO

Directora I.E. N°11151 "Monseñor Augusto Vargas Alzamora"

Presente. -

**ASUNTO: SOLICITO PERMISO PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO
PSICOLÓGICO**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo institucional a nombre de la Escuela de Psicología de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicitamos gentilmente autorice a la estudiante CAPO ODAR NOEMI ELIZABETH con DNI 44305487, quien cursa el XI Ciclo para que aplique el instrumento psicológico "CUESTIONARIO DE LOS AUTORES MASLACH Y JACKSON SOBRE EL ESTRÉS LABORAL, Y EL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE DE AUTOR ZALDIVAR", de su investigación denominada INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CHICLAYO 2020 - 2021 el mismo que tiene como objetivo recolectar datos sobre el estrés laboral y desempeño docente, de considerarse aceptada la presente se solicita de 6 a 10 días para responder a dicho instrumento con una duración de 60 minutos por día.

Agradeciendo por anticipado la atención, me despido.

Atentamente,



Mg. Daniel Guillermo Cabrera Leonardini
Decano de la Facultad de Derecho y Humanidades
Universidad Señor de Sipán

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

CONSTANCIAS DE ACEPTACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CHICLAYO
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1151
"MONSEÑOR AUGUSTO VARGAS ALZAMORA"
CALLE SINAI S/N MIRAFLORES-CHICLAYO



Constancia


Quién suscribe, Directora de I.E N° 11151 "Monseñor Augusto Vargas Alzamora" Urb. Miraflores-Chiclayo, deja constancia:

Que, la Srta. **CELIA PETRONILA ALBURQUEQUE GUARNIZO**, aplico encuestas de investigación sobre: **Influencia Del Estrés laboral en el desempeño docente en una Institución Educativa, Chiclayo. 2020-2021**, Durante el periodo comprendido entre los meses de junio (coordinaciones previas) y Julio del presente año (culminación de encuestas)

Se expide la presente, a constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente

Chiclayo, 09 de julio del 2021




Dra. René Katherine Aguinaga Orrego
Directora



GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CHICLAYO
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1151
"MONSEÑOR AUGUSTO VARGAS ALZAMORA"
CALLE SINAI S/W MIRAFLORES-CHICLAYO



Constancia

Quién suscribe, Directora de I.E N° 11151 "Monseñor Augusto Vargas Alzamora" Urb. Miraflores-Chiclayo, deja constancia:

Que, la **Srta. Noemí Elizabeth Capo Odar**, aplico encuestas de investigación sobre: **Influencia Del Estrés laboral en el desempeño docente en una Institución Educativa, Chiclayo. 2020-2021**, Durante el periodo comprendido entre los meses de junio (coordinaciones previas) y Julio del presente año (culminación de encuestas)

Se expide la presente, a constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente

Chiclayo, 09 de julio del 2021




Dra. René Katherine Aguinaga Orrego
Directora

RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DE ASESOR



**UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN**

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
RESOLUCIÓN N° 0761-2020/FDH-USS

Pimentel, 28 diciembre del 2020

VISTO:

El informe N° 0085-2020/FH-DPS-USS de fecha 28 de diciembre del 2020, presentado por la Escuela Profesional de Psicología, en donde solicita rectificar los títulos de investigación (tesis) en la resolución de asesor; y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica. El Estado garantiza la libertad de cátedra y rechaza la intolerancia", "Cada Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios Estatutos en el marco de la Constitución y de las Leyes".

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, el Artículo 6 (6.5) de la Ley Universitaria, Ley N° 30220 Fines de la universidad que señala: "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".

Que, de acuerdo al Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán S.A.C. Versión 7, aprobado con Resolución de Directorio N° 0199-2019/PD-USS, que indica:

- Artículo N° 34: "El asesor del proyecto de investigación y del trabajo de investigación es designado mediante resolución de facultad".

Visto el informe N° 0085-2020/FH-DPS-USS de fecha 28 de diciembre del 2020, emitido por la Escuela Profesional de Psicología quien solicita rectificar los títulos de investigación (tesis) en la resolución de asesor

Estando a lo expuesto, en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos – vigentes;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DESIGNAR como ASESOR de los proyectos de Investigación (tesis) al docente Mg. MONTENEGRO ORDOÑEZ JUAN de los trabajos siguientes:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
1	- ABAD POZO JANNALIZ LIZETH - CORONADO ACOSTA JERSSON OMAR	CIBERADICCIÓN EN ESTUDIANTES DE PRIMER GRADO DE SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE CHICLAYO. 2020-2021
2	- ALBURQUEQUE GUARNIZO CELIA PETRONILA - CAPO ODAR NOEMI ELIZABETH	INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CHICLAYO. 2020-2021
3	AVENDAÑO GAMARRA TEOFILA	RASGOS DE PERSONALIDAD EN ADOLESCENTES DE UN PROYECTO SOCIAL DE PUENTE PIEDRA-LIMA. 2020-2021
4	- AYASTA GONZALES SONIA DEL ROCIO - LASERNA FLORES ANGELICA PATRICIA	SATISFACCIÓN FAMILIAR Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TIEMPOS DE CONFINAMIENTO SOCIAL EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE CHICLAYO. 2020-2021
5	- BAUTISTA FUENTES ENRIQUE ISMAEL - RENGIFO SECLÉN PEGGY ESTHER	DISTORSIONES COGNITIVAS Y DEPENDENCIA AFECTIVA EN VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA DE CHICLAYO. 2020-2021

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área. Archivo.

44	ROMAN MELGAR EDITHA NOELIA VASQUEZ VILDOSO ROSMERY JANETH	ESTRÉS LABORAL Y PROCRASTINACIÓN EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO EN EL MARCO DE LA EDUCACIÓN VIRTUAL, 2020-2021
45	ROMERO ANGULO YEFFERSON TEOFANES	PREVALENCIA DEL CYBERBULLYING EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE VÍCTOR LARCO HERRERA, TRUJILLO, 2020-2021
46	RUIZ CARRION JULIE DAYANA	EMPATÍA COGNITIVA Y AFECTIVA Y MANEJO DE CONFLICTOS EN ADULTOS DEL CENTRO DE POMALCA, FRENTE A LA PRESENCIA DEL COVID-19, 2020
47	SIME GONZALES CLAUDIA ALEJANDRA	CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y AGRESIVIDAD ESCOLAR EN ADOLESCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR DE CHICLAYO. 2020-2021
48	SOLANO ALBURQUEQUE DIANA LIZETH	ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA PANIFICADORA DE LA CIUDAD DE LIMA. 2020-2021
49	TAIPE GOMEZ MARY	INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ADAPTACIÓN DE CONDUCTA EN ESTUDIANTES DE UNA IE DE HUANCAMELICA. 2020-2021
50	TAVARA OLIVOS CLAUDIA STEFANY	PROGRAMA DE ESTIMULACIÓN TEMPRANA DE MADRES CON NIÑOS ENTRE 0 A 5 AÑOS DEL DISTRITO DE REQUE. 2020-2021
51	TORRES NUÑEZ KEVIN ABNER	CALIDAD DE VIDA DESDE LA PERSPECTIVA DE PACIENTES CON CÁNCER DE MAMA EN EL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE. 2020-2021
52	VALLEJOS FLORES CINTHIA YAMILE	DEPENDENCIA EMOCIONAL Y VIOLENCIA EN LA RELACIÓN DE PAREJA EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO. 2020-2021
53	VEGA BRAVO ESCOBAR VALERIE MARIETTA	PROGRAMA VIRTUAL DE ESTIMULACIÓN COGNITIVA PARA ADULTOS MAYORES DE LIMA CON EDUCACIÓN SUPERIOR Y SIN DIAGNÓSTICO DE DEMENCIA. 2020-2021
54	VEGA DÁVILA LESLY JAZMIN	SÍNDROME DE BOREOUT Y EMPATÍA MÉDICA EN COLABORADORES DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD DE CHICLAYO, 2020-2021
55	YUU RAMIREZ ROSA MARIA	INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ADAPTACIÓN DE CONDUCTA EN ESTUDIANTES DE UNA IE DE UTCUBAMBA. 2020-2021

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO la Resolución N° 0447-2020/FDH-USS de fecha 25 setiembre del 2020 y la Resolución N° 0687-2020/FDH-USS de fecha 30 de noviembre del 2020

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Mg. Cabrera Leonardini Daniel Guillermo
Decano Facultad de Derecho y Humanidades



Mg. Paula Elena Delgado Vega
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

ADMISSION E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área. Archivo.

RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DE TÍTULOS



UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
RESOLUCIÓN N° 0760-2020/FDH-USS

Pimentel, 28 de diciembre del 2020

VISTO:

El informe N° 0085-2020/FH-DPS-USS de fecha 28 de diciembre del 2020, presentado por la Escuela Profesional de Psicología, eleva el informe del docente de la asignatura de Investigación I el Mg. Montenegro Ordoñez Juan, a fin de que se emita la resolución de aprobación de los temas de **PROYECTO DE TESIS** a cargo de los estudiantes registrados en el **semestre académico 2020-II**, Y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...) Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N° 30220; indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 7, aprobado con Resolución de Directorio N° 0199-2019/PD-USS, señala:

- Artículo 36°: "El comité de investigación de la Escuela Profesional aprueba el tema del proyecto de Investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional".

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N° 086-2020/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: "Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...).

- Artículo 24°: "La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)"

- Artículo 25°: "El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C."

Que, visto el informe N° 0085-2020/FH-DPS-USS de fecha 28 de diciembre del 2020, presentado por la Escuela Profesional de Psicología, eleva el informe del docente de la asignatura de Investigación I el Mg. Montenegro Ordoñez Juan, a fin de que se emita la resolución de aprobación de los temas de **PROYECTO DE TESIS** a cargo de los estudiantes registrados en el **semestre académico 2020-II**, quienes cumplen con los requisitos, por lo que se debe proceder a su inscripción respectiva, con fines de sustentación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR los temas de **PROYECTO DE TESIS** de los estudiantes registrados en el **semestre académico 2020-II**, a cargo del docente de la asignatura de Investigación I el **Mg. Montenegro Ordoñez Juan**.

ARTÍCULO SEGUNDO: ADJUNTAR a la presente resolución los anexos, que contienen los temas de investigación realizados por los estudiantes del curso de Investigación I (55 temas) en el semestre académico 2020-II.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución y dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dr. Cabrera Leoriardini Daniel Guillermo

Decano Facultad de Derecho y Humanidades

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes del Orpina, Jefes de Área. Archivo.

Mg. Paula Elena Delgado Vega

Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

ADMONESTACIÓN DE INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
1	-ABAD POZO JANNALIZ LIZETH -CORONADO ACOSTA JERSSON OMAR	CIBERADICCIÓN EN ESTUDIANTES DE PRIMER GRADO DE SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE CHICLAYO. 2020-2021
2	-ALBURQUEQUE GUARNIZO CELIA PETRONILA -CAPO ODAR NOEMI ELIZABETH	INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CHICLAYO. 2020-2021
3	AVENDAÑO GAMARRA TEOFILA	RASGOS DE PERSONALIDAD EN ADOLESCENTES DE UN PROYECTO SOCIAL DE PUENTE PIEDRA-LIMA. 2020-2021
4	-AYASTA GONZALES SONIA DEL ROCIO -LASERNA FLORES ANGELICA PATRICIA	SATISFACCIÓN FAMILIAR Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TIEMPOS DE CONFINAMIENTO SOCIAL EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE CHICLAYO. 2020-2021
5	-BAUTISTA FUENTES ENRIQUE ISMAEL -RENGIFO SECLÉN PEGGY ESTHER	DISTORSIONES COGNITIVAS Y DEPENDENCIA AFECTIVA EN VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA DE CHICLAYO, 2020-2021
6	CACHO POZO DIANA MARITZA	AUTOESTIMA Y DEPENDENCIA EMOCIONAL EN RELACIÓN DE PAREJA EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO. 2020-2021
7	CARBONEL MEGO SOCORRO GIOVANNA	ESTRÉS EN EL PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO DEL BANCO DE SANGRE DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO. 2020-2021
8	-CARRASCO GARCÉS MARY CARMEN -ROSALINA -ORDINOLA BUSTAMANTE ANGIE MARYLIN	VIOLENCIA FAMILIAR E IDEACIÓN SUICIDA EN ADOLESCENTES DE 4TO Y 5TO GRADO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL DE CHICLAYO. 2020-2021
9	CARUAJULCA MENOR MERARI ELIZABETH	ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA EVALUAR Y CORREGIR EL RENDIMIENTO LABORAL DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN DEL DISTRITO DE LIMA, 2020-2021
10	CHAFLOQUE ESTOFANERO LISETH MILAYSA	VIOLENCIA DOMÉSTICA Y SU RELACIÓN CON LA DEPENDENCIA EMOCIONAL EN MUJERES DEL DISTRITO DE CIUDAD ETEN. 2020-2021
11	CHAPPA GONGORA ANABELL	MALTRATO INFANTIL Y RESILIENCIA EN NIÑOS Y NIÑAS PROCEDENTES DE UNA ALDEA INFANTIL DE AMAZONAS, 2020-2021
12	CHAVARRY ESPINOZA ELIANA ARLETTE	ESTILOS DE CRIANZA Y CONDUCTAS AGRESIVAS EN ESTUDIANTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA I.E. PÚBLICA DEL DISTRITO DE CAYALTÍ. 2020-2021
13	CHOZO SEGOBIA GREGORIO LUIS MIGUEL	SÍNDROME DE BURNOUT Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DEL DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE. 2020-2021
14	CHUICA GARCIA NOEMI JESUS	DISTORSIONES COGNITIVAS Y VIOLENCIA DE PAREJA EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD DE LA CIUDAD DE LAMBAYEQUE, 2020-2021
15	-COBEÑAS ANTON VANESSA MARIANELA -SANCHEZ ORELLANO WINNY	INFLUENCIA DE LAS REDES SOCIALES EN LA RELACIÓN DE PAREJA EN JÓVENES DEL DISTRITO DE CHICLAYO. 2020-2021
16	COVEÑA CASTILLO DE AUZA CYNTHIA DE LOS MILAGROS	IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA REDUCIR EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL A TRABAJADORES DEL CENTRO MÉDICO DE LA BREA, 2020-2021
17	DAVILA HUERTAS MARIA FERNANDA DEL ROSARIO	HABILIDADES SOCIALES EN ESTUDIANTES DE SECUNDARIA DE UNA I.E DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO. 2020-2021
18	DE LA CRUZ DIAZ LILY DEL ROCIO	AUMENTO DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN EL DISTRITO DE CHICLAYO. 2020-2021

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

JURADO - RESOLUCION



**UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
RESOLUCIÓN N° 0617-2021/FDH-USS**

Pimentel, 10 de junio del 2021

VISTO:

El informe N° 0100-2021/FH-DPS-USS, de fecha 07 de junio de 2021, presentado por la Escuela Profesional de Psicología, en donde solicita se emita la resolución de **ASIGNACIÓN DE JURADO EVALUADOR** para los Proyectos de Investigación (tesis); y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: *"La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica. El Estado garantiza la libertad de cátedra y rechaza la intolerancia", "Cada Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios Estatutos en el marco de la Constitución y de las Leyes"*.

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico"*. La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Según lo establecido en el Artículo 45° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"Obtención de Grados y Títulos; Para la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: Inciso 45.1 "Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa"*.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N° 086-2020/PD-USS, señala:

- Artículo 28°: *"El jurado evaluador será designado mediante resolución emitida por la facultad o por la Escuela de Posgrado, el mismo que estará conformado por tres docentes, quienes cumplirán las funciones de presidente, secretario y vocal (...)"*.
- Artículo 29°: Son funciones del jurado evaluador: *Inciso a) Emitir las observaciones en un plazo de máximo de siete días hábiles, contabilizados a partir del día siguiente de la recepción del informe. Inciso b) Verificar el levantamiento de las observaciones realizadas a través de su dictamen de expedido para sustentación, informando a la Dirección de Escuela de la sede. Inciso c) Asistir al acto de sustentación en la fecha, hora y lugar programados. Inciso d) Evaluar la sustentación y defensa de la investigación, y el secretario emite el acta de sustentación.*
- Artículo 30°: *"Para la sustentación, se otorgará el plazo de seis (6) meses calendarios contados a partir del día hábil siguiente en que se obtuvo el dictamen de expedido para la sustentación (...)"*.
- Artículo 31°: *"Se deberá presentar al Director de Escuela de la Sede, al Coordinador de Escuela Profesional de Filial o al Director de la Escuela de Posgrado, según corresponda, tres (3) anillados del trabajo de investigación o de la tesis, con una antelación de 10 días hábiles al acto de sustentación programado, a fin de que estos sean remitidos al jurado evaluador (presidente, secretario y vocal)"*.
- Artículo 32°: *"Cuando la sustentación obtenga la calificación de Deficiente (desaprobado), podrá requerir nueva fecha de sustentación, después de haber transcurrido un plazo de 30 días calendarios contados a partir de la fecha en que desaprobó"*.
- Artículo 33°: *"Si el egresado desaprobado no solicita nueva fecha de sustentación, el plazo para sustentar la misma tesis vence a los seis meses, contando dicho plazo desde la fecha que sustentó por primera vez. Vencido el plazo, se debe presentar nuevo tema de investigación y realizar los trámites correspondientes. La decisión del jurado evaluador es inimpugnable"*.
- Artículo 40°: *"Si el(los) autor(es) de la investigación no logra(n) el nivel de preparación hasta en una tercera sustentación, será(n) desaprobado(s). En este caso tiene(n) la posibilidad de reiniciar el trámite, desde la presentación de un nuevo proyecto."*

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área. Archivo.

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DESIGNAR JURADO EVALUADOR de los proyectos de Investigación a los siguientes docentes:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TEMA	JURADOS
1	ALARCON AHUMADA GREGORIO FRANCISCO	"ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE Y ANSIEDAD ANTE LOS EXÁMENES EN ALUMNOS DE SECUNDARIA DE LA I.E "SEÑOR DE LOS MILAGROS" DE NEGROPAMPA, CHOTA 2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMIENTO PEREZ LUIS ALBERTO VOCAL: LIC. ASENJO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
2	- ALBURQUEQUE GUARNIZO CELIA PETRONILA - CAPO ODAR NOEMI ELIZABETH	"INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CHICLAYO. 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMIENTO PEREZ LUIS ALBERTO VOCAL: LIC. ASENJO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
3	ARRUE VINCES LIZ KATHERINE	"ESTRÉS ACADÉMICO Y HÁBITOS ALIMENTICIOS EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO. 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMIENTO PEREZ LUIS ALBERTO VOCAL: LIC. ASENJO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
4	AVENDAÑO GAMARRA TEOFILA	"RASGOS DE PERSONALIDAD EN ADOLESCENTES DE UN PROYECTO SOCIAL DE PUENTE PIEDRA-LIMA. 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMIENTO PEREZ LUIS ALBERTO VOCAL: LIC. ASENJO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
5	- AYASTA GONZALES SONIA DEL ROCIO - LASERNA FLORES ANGELICA PATRICIA	"SATISFACCIÓN FAMILIAR Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TIEMPOS DE CONFINAMIENTO SOCIAL EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE CHICLAYO. 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMIENTO PEREZ LUIS ALBERTO VOCAL: LIC. ASENJO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
6	BARQUERO DIAZ MARITZA ESTHER	"CÓMO SE RELACIONAN EL RETARDO MENTAL Y LAS FUNCIONES SEMÁNTICAS, FONOLÓGICAS Y SINTÁCTICAS DEL LENGUAJE EN NIÑOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LAWRENCE KOHLBERG DE LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO 2019"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMIENTO PEREZ LUIS ALBERTO VOCAL: LIC. ASENJO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
7	- BAUTISTA FUENTES ENRIQUE ISMAEL - RENGIFO SECLÉN PEGGY ESTHER	"DISTORSIONES COGNITIVAS Y DEPENDENCIA AFECTIVA EN VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA DE CHICLAYO, 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMIENTO PEREZ LUIS ALBERTO VOCAL: LIC. ASENJO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
8	CACHO POZO DIANA MARITZA	"AUTOESTIMA Y DEPENDENCIA EMOCIONAL EN RELACIÓN DE PAREJA EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO. 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMIENTO PEREZ LUIS ALBERTO VOCAL: LIC. ASENJO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
9	CARBONEL MEGO SOCORRO GIOVANNA	"ESTRÉS EN EL PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO DEL BANCO DE SANGRE DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO. 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMIENTO PEREZ LUIS ALBERTO VOCAL: LIC. ASENJO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
10	- CARRASCO GARCES MARY CARMEN ROSALINA - ORDINOLA BUSTAMANTE ANGIE MARYLIN	"VIOLENCIA FAMILIAR E IDEACIÓN SUICIDA EN ADOLESCENTES DE 4TO Y 5TO GRADO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL DE CHICLAYO. 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMIENTO PEREZ LUIS ALBERTO VOCAL: LIC. ASENJO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
11	CARUAJULCA MENOR MERARI ELIZABETH	"ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA EVALUAR Y CORREGIR EL RENDIMIENTO LABORAL DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN DEL DISTRITO DE LIMA, 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMIENTO PEREZ LUIS ALBERTO VOCAL: MG. MATICORENA BARRETO AMALITA ISABEL
12	CHAPPA GONGORA ANABELL	"MALTRATO INFANTIL Y RESILIENCIA EN NIÑOS Y NIÑAS PROCEDENTES DE UNA ALDEA INFANTIL DE AMAZONAS, 2020-2021"	PRESIDENTE: DR. CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL SECRETARIO: DR. SARMIENTO PEREZ LUIS ALBERTO VOCAL: MG. MATICORENA BARRETO AMALITA ISABEL

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área, Archivo.

53	- ROMAN MELGAR EDITHA NOELIA - VASQUEZ VILDOSO ROSMERY JANETH	"ESTRÉS LABORAL Y PROCRASTINACIÓN EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO EN EL MARCO DE LA EDUCACIÓN VIRTUAL, 2020-2021"	PRESIDENTE: DRA. BADARACCO OSCATEGUI LUCY MARLENY SECRETARIO: DRA. BEJARANO BENITES ZUGEINT JACQUELIN VOCAL: MG. HERNANDEZ VELA JORGE ANTONIO
54	TAVARA OLIVOS CLAUDIA STEFANY	"PROGRAMA DE ESTIMULACIÓN TEMPRANA DE MADRES CON NIÑOS ENTRE 0 A 5 AÑOS DEL DISTRITO DE REQUE. 2020-2021"	PRESIDENTE: MG. HERNANDEZ VELA JORGE ANTONIO SECRETARIO: MG. CALONGE DE LA PIEDRA DINA MARISOL VOCAL: LIC. BULNES BONILLA CARMEN GRETTEL
55	- VALLEJOS ALBURQUEQUE AMY JENNERY - NECIOSUP CIURLIZZA JUAN AGUSTO	"PERFIL DEL AGRESOR EN LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN RELACIONES DE PAREJA EN EL PERÚ. 2015-2021"	PRESIDENTE: MG. HERNANDEZ VELA JORGE ANTONIO SECRETARIO: DRA. BEJARANO BENITES ZUGEINT JACQUELIN VOCAL: MG. CRUZ ORDINOLA MARIA CELINDA
56	VEGA DÁVILA LESLY JAZMIN	"SÍNDROME DE BOREOUT Y EMPATÍA MÉDICA EN COLABORADORES DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD DE CHICLAYO, 2020-2021"	PRESIDENTE: MG. LLACSA VASQUEZ MERCEDES SECRETARIO: MG. HERNANDEZ VELA JORGE ANTONIO VOCAL: MG. MONTENEGRO ORDOÑEZ JUAN
57	- GALLARDO TEJEDA YAJAIRA NATALY - VELASQUEZ TAPIA ROSA ELVIRA	"VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y AGRESIVIDAD EN ADOLESCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL DE CHICLAYO. 2020-2021"	PRESIDENTE: MG. HERNANDEZ VELA JORGE ANTONIO SECRETARIO: MG. OLAZABAL BOGGIO ROBERTO DANTE VOCAL: MG. CALONGE DE LA PIEDRA DINA MARISOL

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Mg. Cabrera Leonardini Daniel Guillermo
Decano Facultad de Derecho y Humanidades



Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

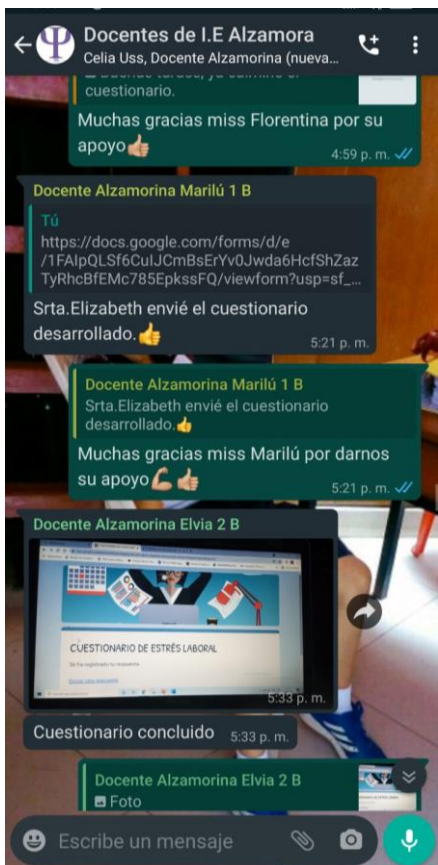
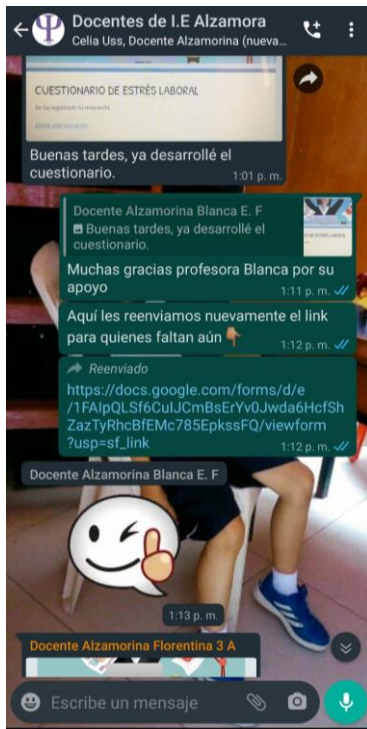
CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

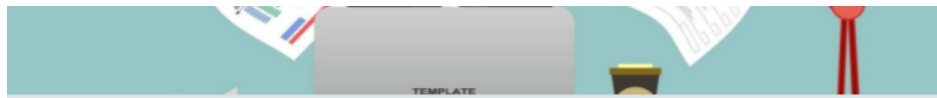
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área. Archivo.

EVIDENCIAS.



ENCUESTA ENVIADA A LOS DOCENTES DE ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE



CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

Estimado docente:

Indicaciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

1 Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado. *

- Nunca
- Alguna vez al año o menos.
- Una vez al mes o menos.
- Algunas veces al mes.
- Una vez a la semana
- Varias veces a la semana

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente:

Indicaciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

Desarrollo profesional 1. Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

Consentimiento informado.

Consentimiento informado

Fecha: _____

Somo estudiantes de la Universidad Señor de Sipán. Como parte de nuestra formación académica, estamos realizando una investigación titulada **INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CHICLAYO 2020-2021**. Cuyo objetivo Determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño docente en una Institución Educativa, Chiclayo 2020-2021; esta investigación es requisito para obtener el Título en Psicología.

Usted ha sido seleccionado (a) para participar en esta investigación, la que consiste en contestar un cuestionario, que le tomará alrededor de 20 minutos.

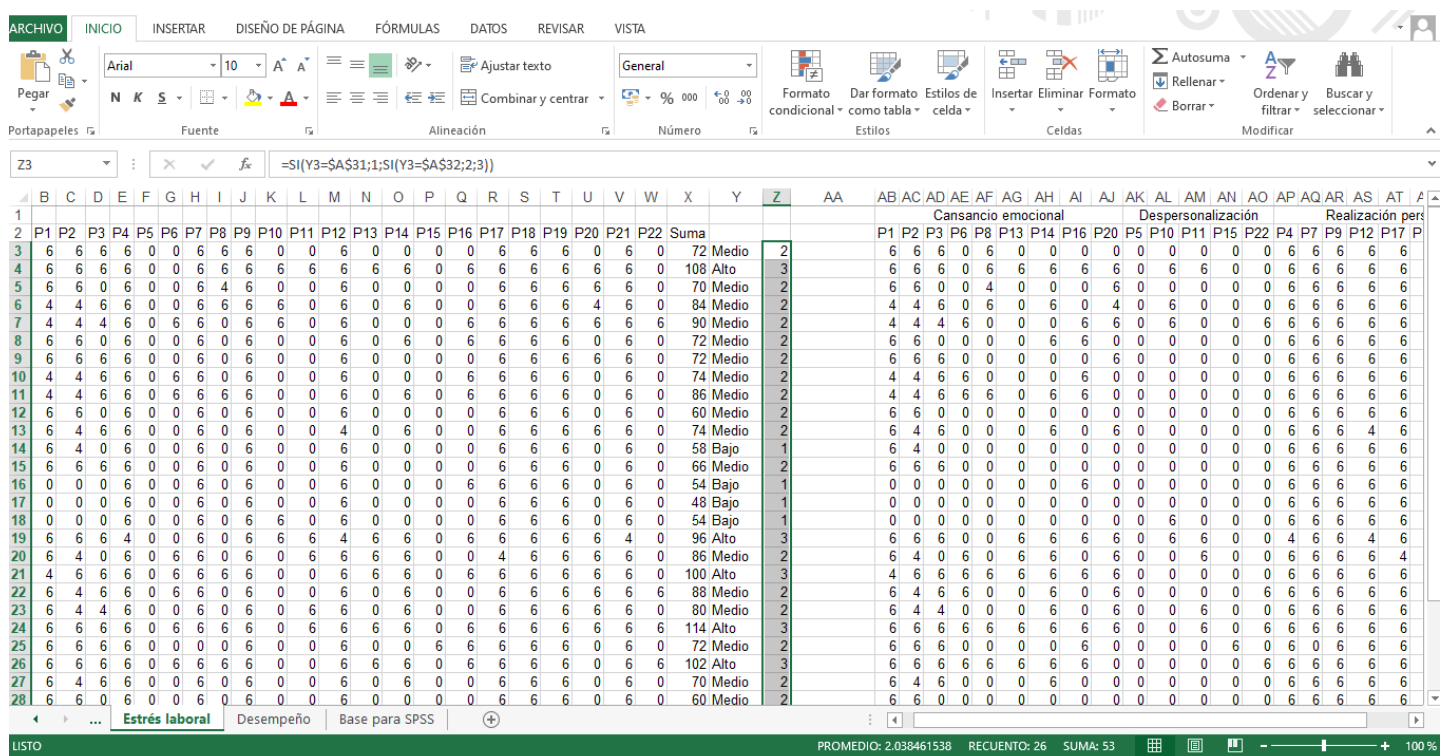
La información obtenida a través de este estudio será mantenida bajo estricta confidencialidad y su nombre no será utilizado. Usted tiene derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento. El estudio no conlleva ningún riesgo ni recibe ningún beneficio. No recibirá compensación por participar. Si tiene alguna pregunta sobre la investigación, se puede comunicar con nosotras al correo _____@gmail.com

He leído el procedimiento descrito arriba. Las investigadoras me han explicado el estudio y han contestado mis dudas. Voluntariamente doy mi consentimiento para participar de la investigación de ~~xxxx~~ y ~~xxxxxx~~, sobre **INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CHICLAYO 2020-2021**.

DNI: _____

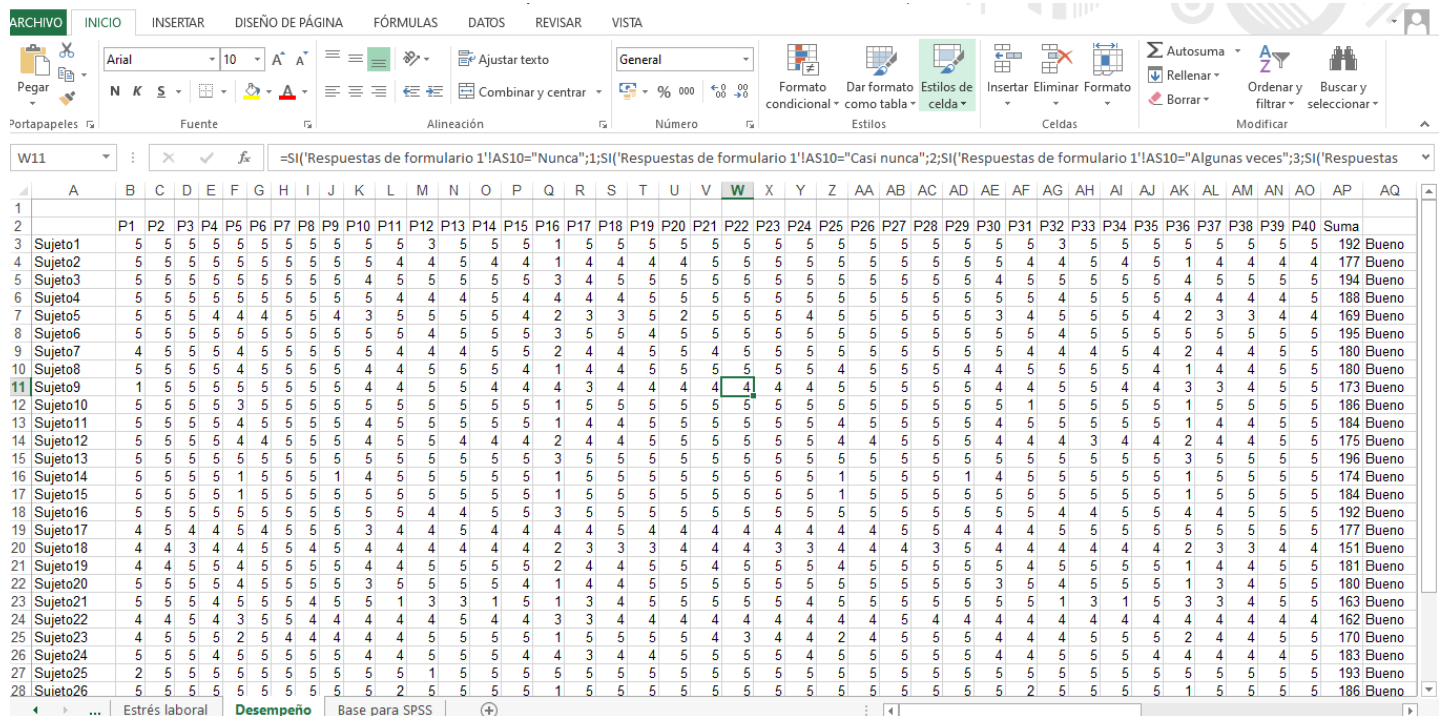
Firma: _____

RESULTADOS ESTRÉS LABORAL



The screenshot displays an Excel spreadsheet titled "RESULTADOS ESTRÉS LABORAL". The formula bar at the top contains the formula: $=SI(Y3=SA31;1;SI(Y3=SA32;2;3))$. The spreadsheet has columns labeled B through Z, with sub-columns for various stress factors like P1 to P22, Cansancio emocional, and Realización personal. Row 1 is the header row. Rows 2-28 contain data for 28 subjects, with the final column 'Z' showing scores and qualitative categories (e.g., "Medio", "Alto", "Bajo"). The status bar at the bottom shows "LISTO" and summary statistics: "PROMEDIO: 2.038461538", "RECUESTO: 26", and "SUMA: 53".

RESULTADOS DESEMPEÑO DOCENTE



The screenshot displays an Excel spreadsheet titled "RESULTADOS DESEMPEÑO DOCENTE". The formula bar at the top contains a complex formula: $=SI('Respuestas de formulario 1'!A10="Nunca";1;SI('Respuestas de formulario 1'!A10="Casi nunca";2;SI('Respuestas de formulario 1'!A10="Algunas veces";3;SI('Respuestas de formulario 1'!A10="Siempre";4)))$. The spreadsheet has columns labeled A through AQ. Row 1 is the header row. Rows 2-28 contain data for 28 subjects, with columns for P1 to P26 and a final 'Suma' column. The status bar at the bottom shows "LISTO" and summary statistics: "PROMEDIO: 2.038461538", "RECUESTO: 26", and "SUMA: 53".

BASES PARA SPSS

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
1																
2		Estrés	Desempeño	D2	D2	D3	D4									
3	Sujeto1	72	192	50	44	50	48									
4	Sujeto2	108	177	50	38	50	39									
5	Sujeto3	70	194	49	47	49	49									
6	Sujeto4	84	188	50	43	50	45									
7	Sujeto5	90	169	44	39	47	39									
8	Sujeto6	72	195	50	46	50	49									
9	Sujeto7	72	180	48	42	49	41									
10	Sujeto8	74	180	48	42	47	43									
11	Sujeto9	86	173	45	41	45	42									
12	Sujeto10	60	186	48	46	50	42									
13	Sujeto11	74	184	48	44	48	44									
14	Sujeto12	58	175	47	42	47	39									
15	Sujeto13	66	196	50	48	50	48									
16	Sujeto14	54	174	41	46	41	46									
17	Sujeto15	48	184	46	46	46	46									
18	Sujeto16	54	192	50	46	50	46									
19	Sujeto17	96	177	44	42	42	49									
20	Sujeto18	86	151	42	35	38	36									
21	Sujeto19	100	181	46	44	48	43									
22	Sujeto20	88	180	47	43	48	42									
23	Sujeto21	80	163	48	31	49	35									
24	Sujeto22	114	162	42	39	41	40									
25	Sujeto23	72	170	42	45	40	43									
26	Sujeto24	102	183	48	43	48	44									
27	Sujeto25	70	193	47	46	50	50									
28	Sujeto26	60	186	50	43	50	43									

RESULTADOS DE OBTENIDOS EN SPSS

EXAMINE VARIABLES: Estrés Desempeño Desarrollo_profesional Participación Relaciones_interpersonales

Habilidades
/ZSCORES
/SPATIALS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MEASURES LISTWISE
/NOTOTAL.

Explorar
[Cojunto02to0]

Resumen de procesamiento de casos

	Casos		Total
	Valioso	Perdidos	
Estrés	26	0	26
Desempeño	26	0	26
Habilidades	26	0	26
Participación	26	0	26
Relaciones_interpersonales	26	0	26

Descriptivos

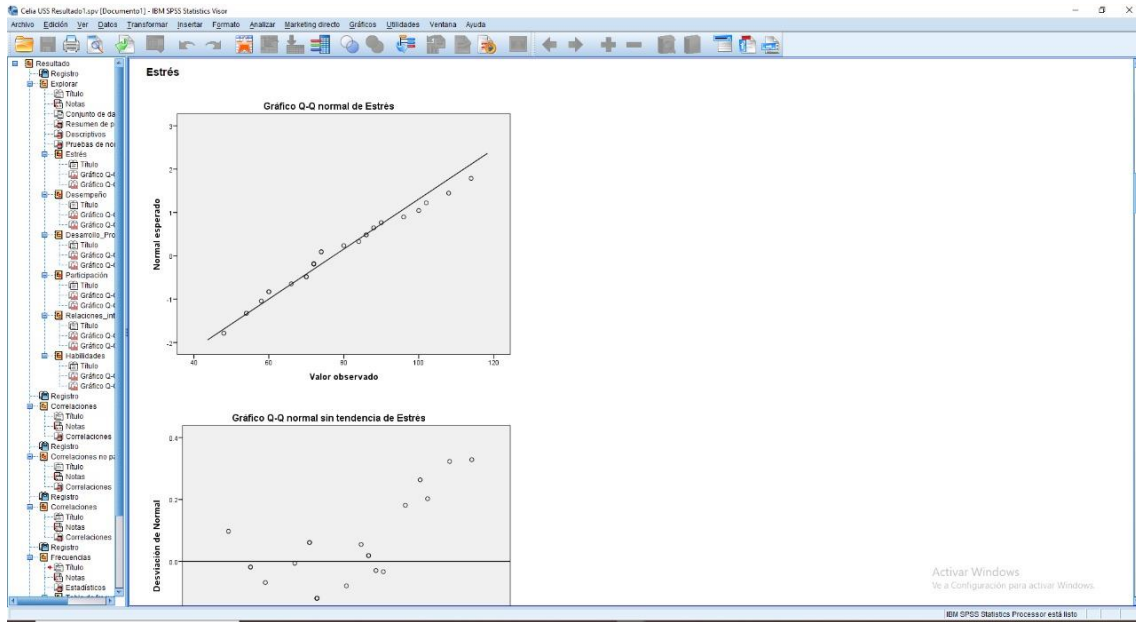
	Estadístico	Error estándar	
Estrés	Media	77,31	3,403
	95% de intervalo de confianza para la media	70,30	
	Limite inferior	84,32	
	Limite superior	76,90	
	Mediana	73,00	
	Varianza	301,102	
	Desviación estándar	17,352	
	Mínimo	42	
	Máximo	114	
	Rango	68	
Desempeño	Rango intercuartil	24	
	Asimetría	-.319	.456
	Curtosis	-.488	.887
	Media	180,19	2,189
	95% de intervalo de confianza para la media	175,68	
Limite inferior	184,70		
Limite superior	180,61		

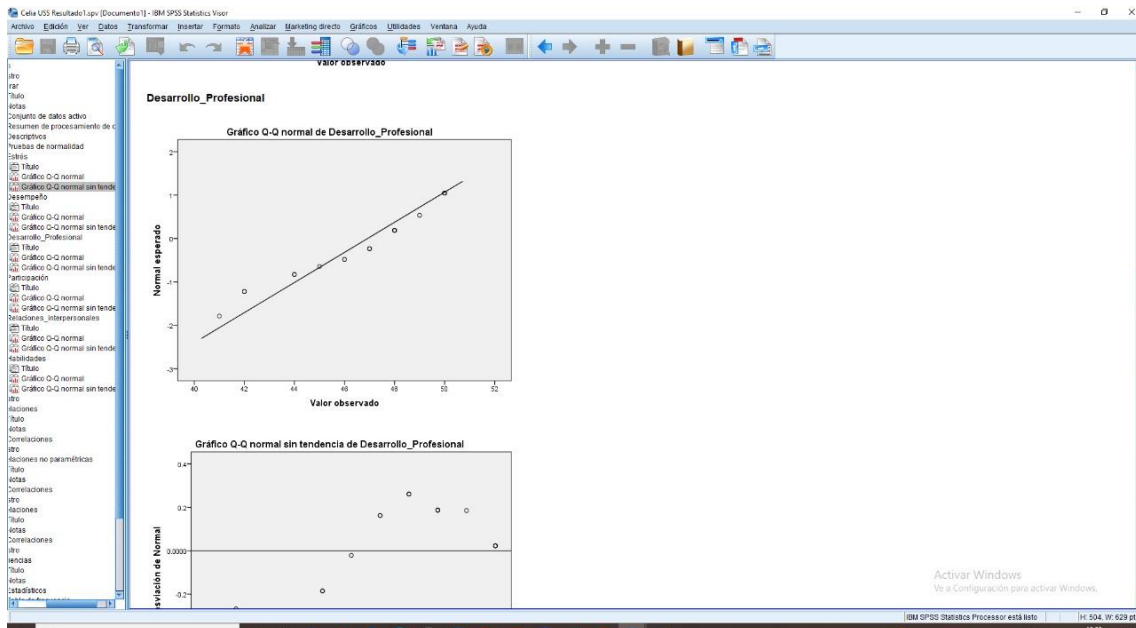
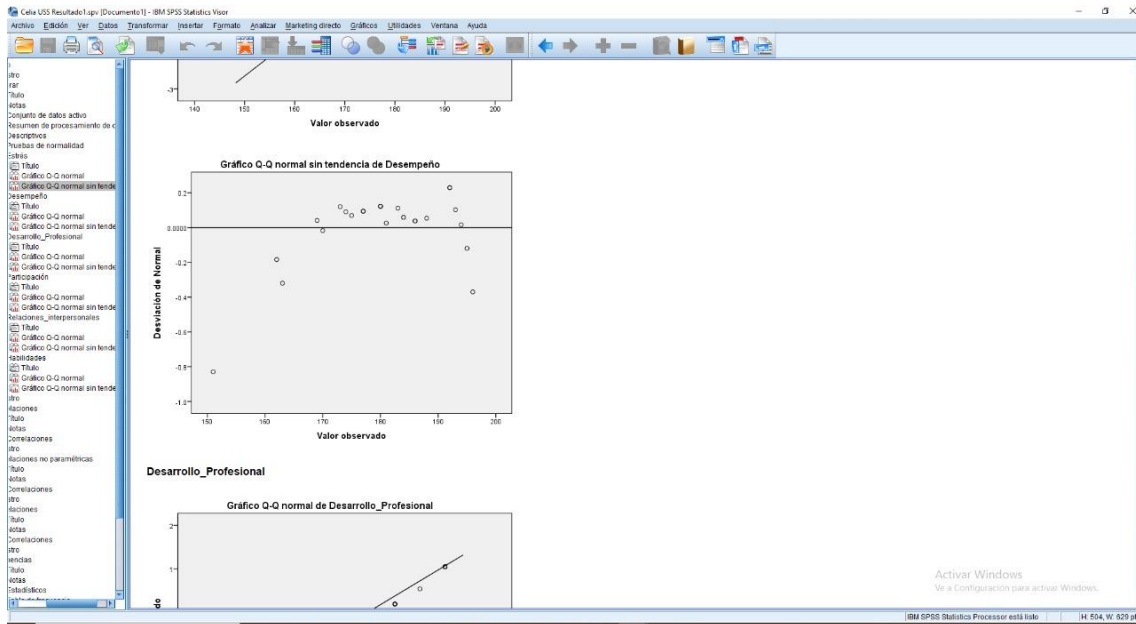
Celda USS Resultado1.lpv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

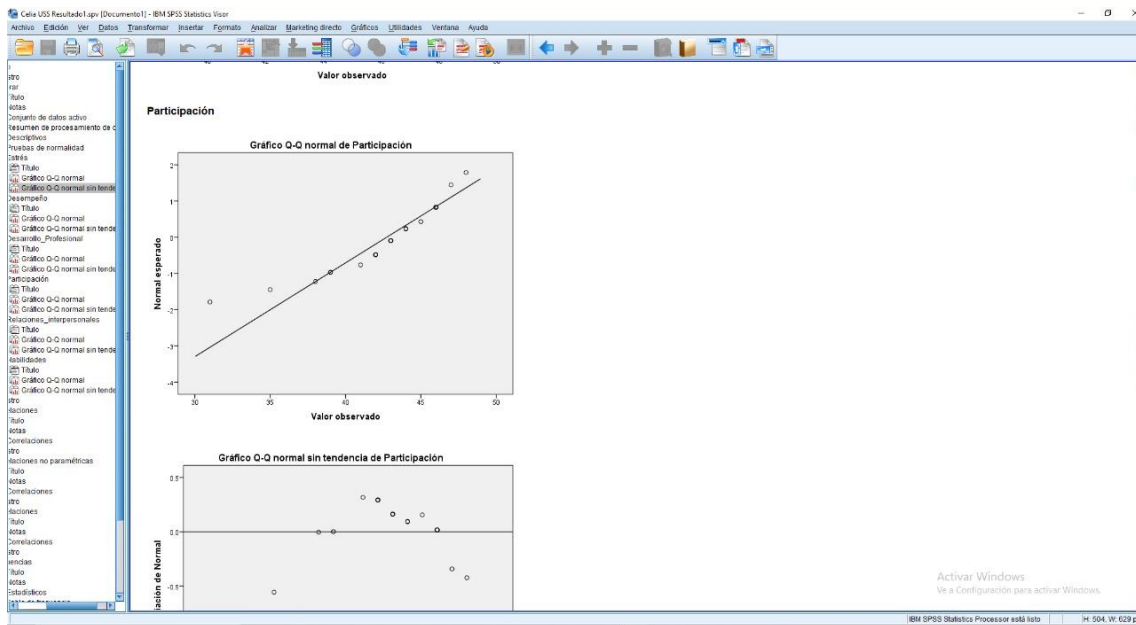
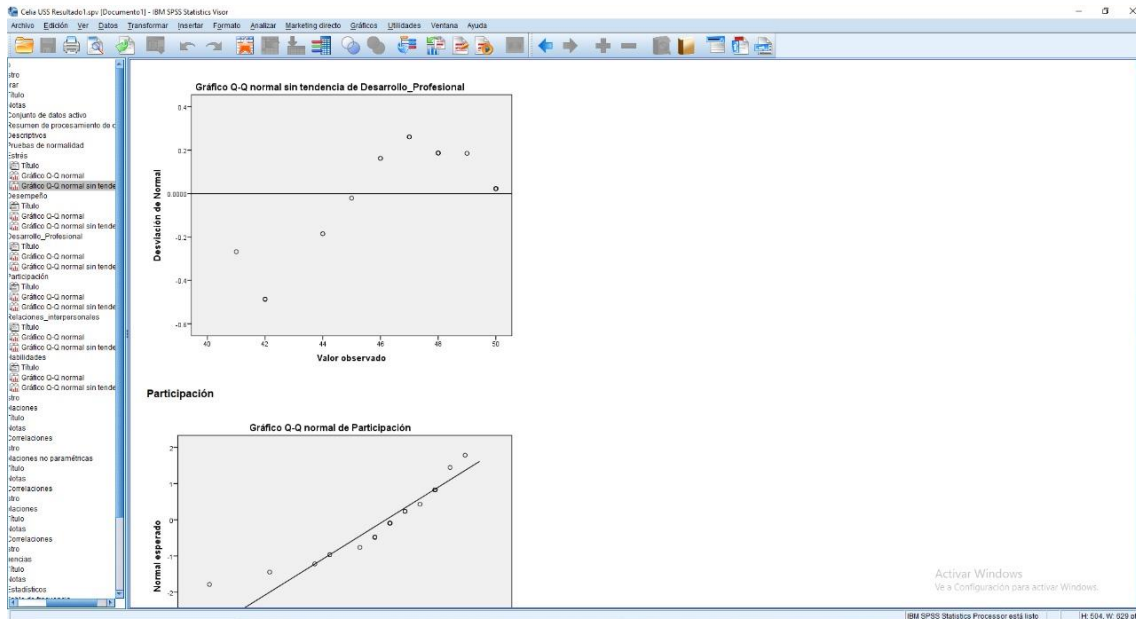
Variable	Estadístico	Valor	Valor
Estrés	Confianza para la media	Limite superior	164.70
	Media recortada al 5%		160.91
	Mediana		160.50
	Varianza		124.652
	Desviación estándar		11.151
	Mínimo		151
	Máximo		166
	Rango		15
	Rango intercuantil		15
	Asimetría		-.718
Desarrollo_Profesional	Confianza para la media	Limite inferior	45.76
	Media recortada al 5%	Limite superior	47.07
	Mediana		46.50
	Varianza		8.314
	Desviación estándar		2.883
	Mínimo		41
	Máximo		50
	Rango		9
	Rango intercuantil		5
	Asimetría		-.730
Participación	Confianza para la media	Limite inferior	44.17
	Media recortada al 5%	Limite superior	44.29
	Mediana		43.95
	Varianza		14.326
	Desviación estándar		3.883
	Mínimo		31
	Máximo		48
	Rango		17
	Rango intercuantil		4
	Asimetría		-1.384
Relaciones_interpersonales	Confianza para la media	Limite inferior	45.57
	Media recortada al 5%	Limite superior	46.50
	Mediana		46.50
	Varianza		13.158
	Desviación estándar		3.627
	Mínimo		38
	Máximo		50
	Rango		12
	Rango intercuantil		5
	Asimetría		-.394

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo







Celso USS Resultado1.sps [Documento] - IBM SPSS Statistics Viseur

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Valor observado

CORRELATIONS
/VARIABLES=Estres Desempeño
/PRINT=TOTAL MISSING
/MISSING=FAIRWEISS.

Correlaciones

		Estres	Desempeño
Estres	Correlación de Pearson	1	-.414*
	Sig. (bilateral)		.005
	N	26	26
Desempeño	Correlación de Pearson	-.414*	1
	Sig. (bilateral)	.005	
	N	26	26

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

MONTEAR CORR
/VARIABLES=Estres Desarrollo_Profesional Participación Relaciones_interpersonales
/PRINT=TOTAL MISSING
/MISSING=FAIRWEISS.

Correlaciones no paramétricas

		Estres	Desarrollo_Profesional	Participación	Relaciones_interpersonales		
Rho de Spearman	Estres	Coefficiente de correlación	1.000	-.213	.656**	-.247	
		Sig. (bilateral)		.395	.000	.225	
		N	26	26	26	26	
Desarrollo_Profesional	Estres	Coefficiente de correlación	-.213	1.000	.270	.697**	
		Sig. (bilateral)		.395		.182	.000
		N	26	26	26	26	
Participación	Estres	Coefficiente de correlación	-.656**	.270	1.000	.361	
		Sig. (bilateral)		.000		.182	.070
		N	26	26	26	26	
Relaciones_interpersonales	Estres	Coefficiente de correlación	-.247	.697**	.361	1.000	
		Sig. (bilateral)		.225		.000	.070
		N	26	26	26	26	

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Celso USS Resultado1.sps [Documento] - IBM SPSS Statistics Viseur

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Correlaciones no paramétricas

		Estres	Desarrollo_Profesional	Participación	Relaciones_interpersonales		
Rho de Spearman	Estres	Coefficiente de correlación	1.000	-.213	.656**	-.247	
		Sig. (bilateral)		.395	.000	.225	
		N	26	26	26	26	
Desarrollo_Profesional	Estres	Coefficiente de correlación	-.213	1.000	.270	.697**	
		Sig. (bilateral)		.395		.182	.000
		N	26	26	26	26	
Participación	Estres	Coefficiente de correlación	-.656**	.270	1.000	.361	
		Sig. (bilateral)		.000		.182	.070
		N	26	26	26	26	
Relaciones_interpersonales	Estres	Coefficiente de correlación	-.247	.697**	.361	1.000	
		Sig. (bilateral)		.225		.000	.070
		N	26	26	26	26	

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

CORRELATIONS
/VARIABLES=Estres Habilidades
/PRINT=TOTAL MISSING
/MISSING=FAIRWEISS.

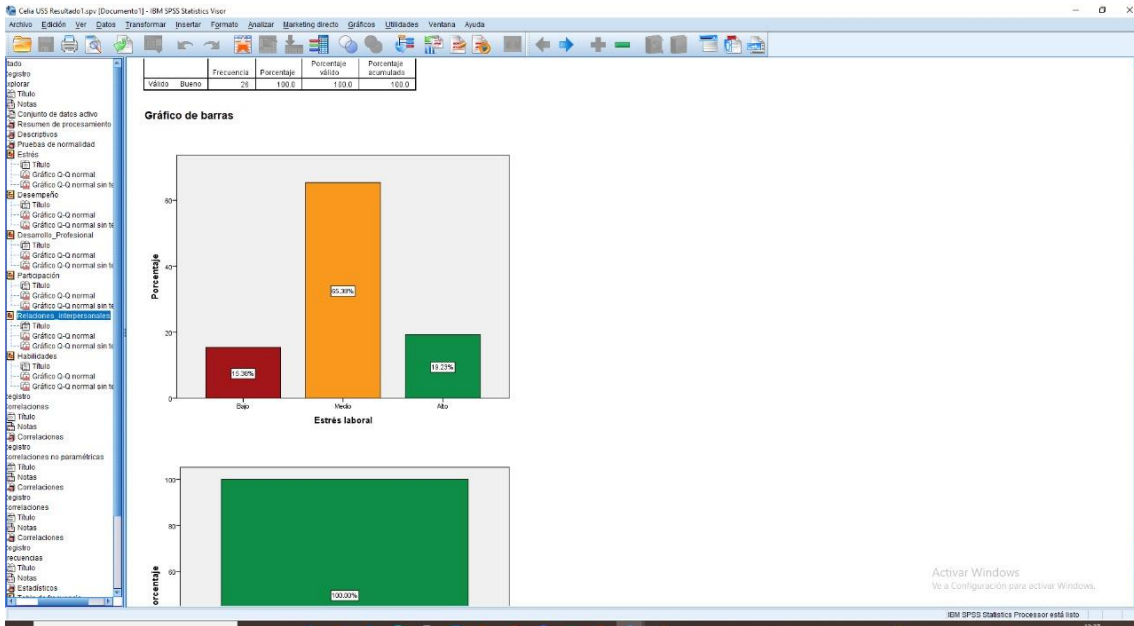
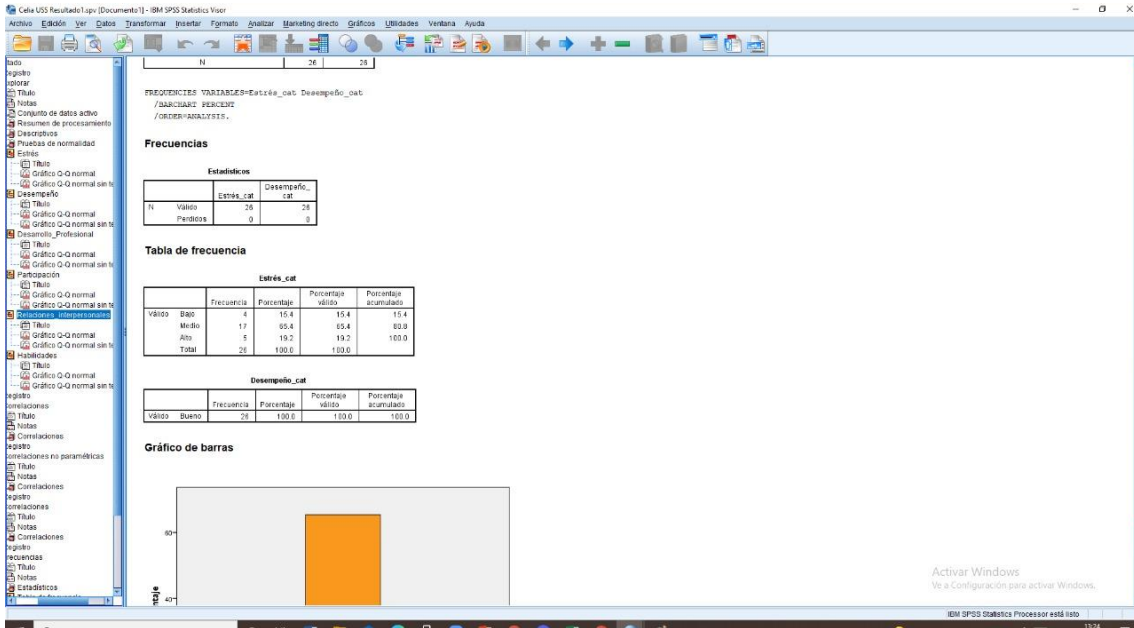
Correlaciones

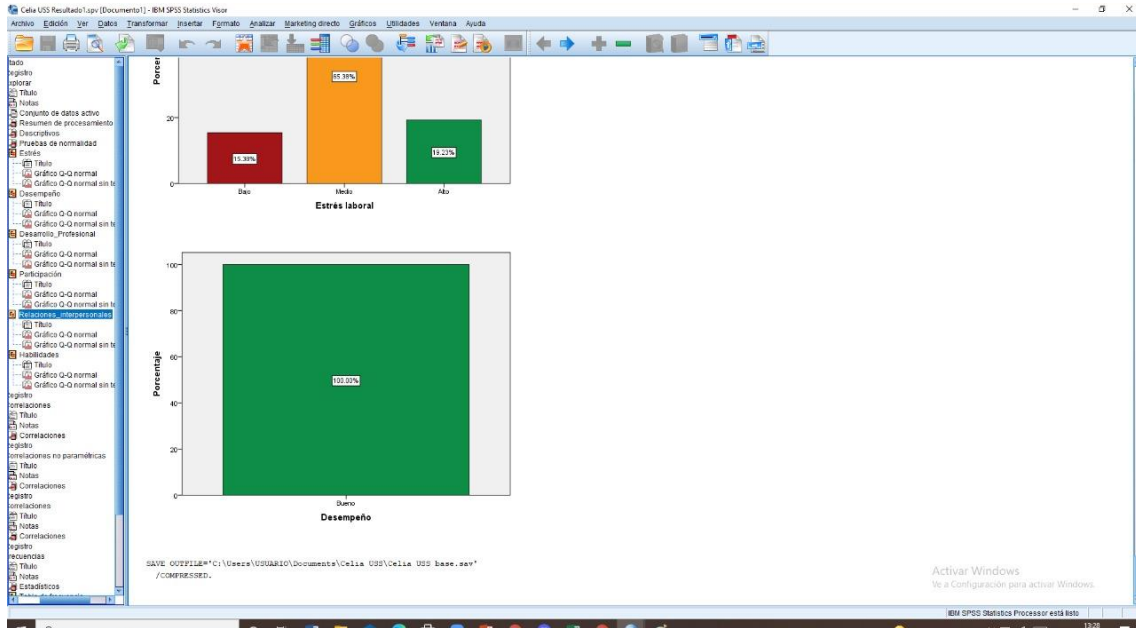
		Estres	Habilidades
Estres	Correlación de Pearson	1	-.225
	Sig. (bilateral)		.165
	N	26	26
Habilidades	Correlación de Pearson	-.225	1
	Sig. (bilateral)		.165
	N	26	26

FRECUENCIAS VARIABLES=Estres_cat Desempeño_cat
/BAR=BAR PARETO
/ORDER=ANALISIS.

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo





REPORTE TURNITIN

INFORME DE INVESTIGACIÓN

INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CHICLAYO 2020-2021

Autores:
Albuquerque Guarnizo Celia Petronila
ORCID: 0000-0003-4036-3263

Capo Odar Noemi Elizabeth
ORCID: 0000-0001-7613-9621

Asesor:
MSc. Montenegro Ordoñez, Juan

Línea de Investigación:

Resumen de coincidencias ✕

12 %

1	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	5 %	>
2	repositorio.uss.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	2 %	>
3	repositorio.une.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %	>
4	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 %	>
5	revista.unia.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %	>
6	Entregado a unsaac <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %	>
7	Entregado a Universida...	<1 %	>