



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE SICOLOGÍA**

TESIS

**RELACIÓN ENTRE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN
DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA
CIUDAD DE IQUITOS, 2023**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN PSICOLOGÍA**

**AUTORES: MAYRA ALEJANDRA CHÁVEZ PAREDES
GISELA ANTOINETTE RODRIGUEZ RIOS**

ASESOR: CD. ALEJANDRO CHÁVEZ PAREDES

San Juan Bautista, Perú

2024



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

La Tesis titulada:

“RELACIÓN ENTRE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE IQUITOS, 2023”

De las alumnas: **MAYRA ALEJANDRA CHÁVEZ PAREDES Y GISELA ANTOINETTE RODRIGUEZ RIOS**, de la Facultad de Ciencias de la Salud pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **17% de similitud**.

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

San Juan, 19 de marzo del 2024.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jorge L. Tapullima Flores', is written over a light blue circular stamp or seal.

Mgr. Arq. Jorge L. Tapullima Flores
Presidente del Comité de Ética – UCP

Resultado_UCP_Sicologia_2024_Tesis_MayraChávez_y_Gisel...

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	prezi.com Fuente de Internet	1%
3	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
4	Edwin Gustavo Estrada Araoz, Néstor Antonio Gallegos Ramos. "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la amazonía peruana", <i>Educação & Formação</i> , 2020 Publicación	<1%
5	vdocuments.mx Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1%

repositorio.untrm.edu.pe



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Mayra Alejandra Chávez Paredes
Título del ejercicio: Quick Submit
Título de la entrega: Resultado_UCP_Sicologia_2024_Tesis_MayraChávez_y_Gisela...
Nombre del archivo: PSICOLOGIA_2024_T_MAYRACHAVEZ_ANTOINETE RODRIGUEZ...
Tamaño del archivo: 908.6K
Total páginas: 46
Total de palabras: 10,188
Total de caracteres: 51,626
Fecha de entrega: 19-mar.-2024 06:19p. m. (UTC+0200)
Identificador de la entrega... 2324873905

Resumen

Este informe final presenta un objetivo: determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas, Iquitos 2023, en la cual se utilizó un estudio tipo básica, nivel descriptivo correlacional, optando como población a 327 docentes quienes que se les aplicó un cuestionario de preguntas para el recojo de datos e información. De acuerdo a los resultados obtenidos se determinó que el 51.1% de docentes de la ciudad de Iquitos presentan un nivel de estrés alto, asimismo, el 31.2% presentan un nivel medio, sin embargo, solo el 17.7% demostró un bajo estrés. Por otro lado, se ha demostrado que el 52.3% de docentes de la ciudad de Iquitos demuestran un bajo desempeño en sus labores, además, el 29.1% demuestra que un nivel medio de desempeño y solo el 18.7% demuestra un nivel alto. De manera general, existe una correlación negativa significativa ($Rho = 0.808$, $sig. < 0.000$) entre el estrés y el desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas en Iquitos 2023. Esto significa que a medida que el nivel de estrés aumenta, el desempeño laboral tiende a disminuir.

Palabras clave: Estrés, desempeño, docencia.

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Con Resolución Decanal N° 1509-2023-UCP-FCS, del 07 de noviembre de 2023, la Facultad de Ciencias de la Salud, de la UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL PERÚ – UCP, designa como jurado evaluador y dictaminador de la sustentación de tesis a los señores:

Dr. Carlos Enrique Calloapaza Valladares	Presidente
Psic. Elizabeth Guillen Galdós	Miembro
Psic. Otto Denis Perea Torres	Miembro

Como Asesor: Dr. Alejandro Chávez Paredes.

En la ciudad de Iquitos, siendo las 09:00 a.m. horas, del día martes 02 de abril de 2024, en las instalaciones de la universidad, supervisado por el Secretario Académico, de la Universidad Científica del Perú; se constituyó el jurado para escuchar la sustentación y defensa de la tesis: **RELACIÓN ENTRE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE IQUITOS, 2023.**

Presentado por las sustentantes:

MAYRA ALEJANDRA CHÁVEZ PAREDES
GISELA ANTOINETTE RODRIGUEZ RIOS

Como requisito para optar el TÍTULO PROFESIONAL de: **LICENCIADO EN PSICOLOGÍA.**

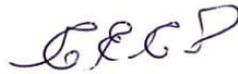
Luego de escuchar la sustentación y formuladas las preguntas las que fueron:

..... *Absueltas Satisfactoriamente*

El jurado después de la deliberación en privado llegó a la siguiente conclusión:

La sustentación es: *Aprobada por Unanimidad*

En fe de lo cual los miembros del jurado firman el acta.



Dr. Carlos Enrique Calloapaza Valladares
Presidente



Psic. Elizabeth Guillen Galdós
Miembro



Psic. Otto Denis Perea Torres
Miembro

CALIFICACIÓN:	Aprobado (a) Excelencia	:	19-20
	Aprobado (a) Unanimidad	:	16-18
	Aprobado (a) Mayoría	:	13-15
	Desaprobado (a)	:	00-12

HOJA DE APROBACION

TESIS, DENOMINADO: RELACIÓN ENTRE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE IQUITOS, 2023.

FECHA DE SUSTENTACION: 02 DE ABRIL DE 2024.



Dr. Carlos Enrique Calloapaza Valladares
Presidente



Psic. Elizabeth Guillen Galdós
Miembro



Psic. Otto Denis Perea Torres
Miembro



Dr. Alejandro Chávez Paredes
Asesor

Dedicatoria

A mis padres por ser mi ejemplo para
ser una gran profesional y mejor persona

ANTOINETTE RODRIGUEZ RIOS

A Jerome y Rodrigo, por ser mi motivo para desarrollarme como
profesional y persona.

A Jair por su compañía y fortaleza.

A mis hermanas por su apoyo incondicional.

MAYRA ALEJANDRA CHÁVEZ PAREDES

Agradecimiento

- Agradezco a nuestra alma mater, la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Científica del Perú por haber sido en estos años mi segunda casa.
- A mis docentes por su vocación para impartir sus enseñanzas y hacer de nosotras una profesionales con buenos valores.
- A nuestro asesor Dr Alejandro Chávez Paredes por su tiempo y consejos para la elaboración de este trabajo de investigación
- A los miembros del jurado calificador por tomarse el tiempo para revisar nuestro trabajo y corregirlo.
- A todos nuestros amigos y familiares que contribuyeron a seguir adelante en nuestra carrera profesional.
- A mis padres por la vida y sus enseñanzas a lo largo de mi camino como estudiante.

Índice de contenido

Portada.....	i
Constancia antiplagio.....	ii
Acta de sustentación.....	v
Hoja de aprobación	vi
Dedicatoria	vii
Agradecimiento	viii
Índice de contenido.....	ix
Índice de tablas.....	xi
Índice de figuras.....	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Capítulo I. Marco teórico	15
1.1. Antecedentes del estudio	15
1.2. Bases teóricas	19
1.3. Definición de términos básicos	24
Capítulo II. Planteamiento del problema	26
2.1. Descripción del problema	26
2.2. Formulación del problema	27
2.2.1. Problema general.....	27
2.2.2. Problemas específicos	27
2.3. Objetivos	28
2.3.1. Objetivo general.....	28
2.3.2. Objetivos específicos	28
2.4. Hipótesis.....	28
2.5. Variables	28
2.5.1. Identificación de las variables	28
2.5.2. Definición conceptual y operacional de las variables.....	28

2.5.3. Operacionalización de las variables.....	30
Capítulo III. Metodología	32
3.1. Tipo y diseño de investigación	32
3.2. Población y muestra	33
3.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos .	33
3.4. Procesamiento y análisis de datos	34
Capítulo IV. Resultados.....	35
Capítulo V. Discusión, conclusiones y recomendaciones.....	54
Referencias bibliográficas	60
Anexos	66

Índice de tablas

Tabla 1 Instituciones educativas de la ciudad de Iquitos	35
Tabla 2 Distribución de docentes según edad	36
Tabla 3 Distribución de docentes según sexo	37
Tabla 4 Estrés laboral	38
Tabla 5 Clima organizacional	39
Tabla 6 Estructura organizacional	40
Tabla 7 Territorio organizacional	41
Tabla 8 Tecnología	42
Tabla 9 Influencia del líder	43
Tabla 10 Falta de cohesión	44
Tabla 11 Respaldo del grupo	45
Tabla 12 Desempeño laboral	46
Tabla 13 Capacidades pedagógicas	47
Tabla 14 Emocionalidad	48
Tabla 15 Responsabilidad de su función	49
Tabla 16 Relaciones interpersonales con sus alumnos	50
Tabla 17 Resultados de su labor educativa	51
Tabla 18 Prueba de normalidad de los datos procesados	52
Tabla 19 Relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes	53

Índice de figuras

Figura 1 Instituciones educativas de la ciudad de Iquitos	35
Figura 2 Distribución de docentes según edad	36
Figura 3 Distribución de docentes según sexo	37
Figura 4 Estrés laboral	38
Figura 5 Clima organizacional	39
Figura 6 Estructura organizacional	40
Figura 7 Territorio organizacional	41
Figura 8 Tecnología	42
Figura 9 Influencia del líder	43
Figura 10 Falta de cohesión	44
Figura 11 Respaldo del grupo	45
Figura 12 Desempeño laboral	46
Figura 13 Capacidades pedagógicas	47
Figura 14 Emocionalidad	48
Figura 15 Responsabilidad de su función	49
Figura 16 Relaciones interpersonales con sus alumnos	50
Figura 17 Resultados de su labor educativa	51

Resumen

Este informe final presenta un objetivo: determina la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas, Iquitos 2023, en la cual se utilizó un estudio tipo básica, nivel descriptivo correlacional; optando como población a 327 docentes a los mismos que se les empleo un cuestionario de preguntas para el recojo de datos e información. De acuerdo a los resultados obtenidos se determinó que el 51.1% de docentes de la ciudad de Iquitos presentan un nivel de estrés alto, asimismo, el 31.2% presentan un nivel medio, sin embargo, solo el 17.7% demostró un bajo estrés. Por otro lado, se ha demostrado que el 52.3% de docentes de la ciudad de Iquitos demuestran un bajo desempeño en sus labores, además, el 29,1% demuestra que un nivel medio de desempeño y solo el 18.7% demuestra un nivel alto. De manera general, existe una correlación negativa significativa ($Rho = 0.808$; sig. = 0.000) entre el estrés y el desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas en Iquitos 2023. Esto significa que a medida que el nivel de estrés aumenta, el desempeño laboral tiende a disminuir.

Palabras clave: Estrés, desempeño, docencia.

Abstract

This final report presents an objective: determines the relationship between stress and job performance in teachers of educational institutions, Iquitos 2023, in which a basic type study, correlational descriptive level was used; Choosing as a population 327 teachers, who were used a questionnaire to collect data and information. According to the results obtained, it was determined that 51.1% of teachers in the city of Iquitos present a high level of stress, likewise, 31.2% present a medium level, however, only 17.7% demonstrated low stress. On the other hand, it has been shown that 52.3% of teachers in the city of Iquitos demonstrate low performance in their work, in addition, 29.1% demonstrate a medium level of performance and only 18.7% demonstrate a high level. In general, there is a significant negative correlation ($Rho = 0.808$; $sig. = 0.000$) between stress and job performance in teachers of educational institutions in Iquitos 2023. This means that as the level of stress increases, performance labor tends to decrease.

Keywords: Stress, performance, teaching.

Capítulo I. Marco teórico

1.1. Antecedentes del estudio

Nivel internacional

En cuanto a Akah *et al* (2022) su estudio fue de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo y diseño no experimental, cuya población estuvo compuesta por 150 profesores de la Facultad de Educación de dos universidades públicas de Nigeria; utilizó como técnica de estudio a la encuesta y el cuestionario como instrumento. Concluye que, la variable estrés laboral tiene un efecto considerable en el desempeño laboral; esto conlleva que en la práctica este estudio puede permitir a los profesores universitarios comprender cómo las actividades estresantes contribuyen a su desempeño laboral, permitiéndoles desarrollar habilidades de manejo del estrés.

Según Daquel & Mercado (2021) su informe fue de tipo descriptivo, diseño no experimental, la población de estudio fue de 108 profesores extranjeros de la Administración Metropolitana de Bangkok, Tailandia; empleó como técnica a la encuesta y el cuestionario como instrumento. Concluyendo que, el estrés relacionado con la pandemia de COVID-19 entre los docentes es alto, con esto demuestran comportamientos no deseados como es el bajo desempeño en sus labores, asimismo, al estar en un grado elevado de estrés los docentes pueden tener un impacto negativo con sus estudiantes.

De acuerdo a Acosta *et al* (2019) en su investigación de tipo descriptivo – correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tomó como población de estudio a 47 docentes de una universidad del Departamento del Cesar - Colombia; utilizó como técnica a una encuesta sociodemográfica y como instrumento al cuestionario para la recaudación de información. Concluye que, el 45% de los profesores muestra niveles altos de estrés, el 40% se encuentra en el nivel bajo y el 15% con estrés

medio, lo que quiere decir que el bienestar en el trabajo por parte de los docentes se muestra sobresaltado por respuestas de estrés, fisiológicas, en el afecto, en cuestión social y emocionales, esto implica que al nivel organizacional conlleva a efectuar un proceso de evaluación y vigilancia.

Por lo que se refiere a Helms-Lorenz *et al* (2018) en su pesquisa el tipo de estudio fue descriptivo, diseño no experimental, cuya población de estudio fue 143 maestros; la técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario fue el instrumento. Concluyendo que, los resultados de los aspectos pupilares negativos se vinculan positivamente con el estrés, esto conlleva a incrementar la tensión percibida, el descontento y las emociones negativas, a su vez, se asocian negativamente con el comportamiento del docente observado; también muestra que el descontento se relaciona positivamente con el desgaste. Además, este estudio proporciona pistas importantes para mejorar los programas de apoyo profesional.

Nivel nacional

Flores *et al* (2021) realizó un estudio de tipo aplicativo, diseño cuasi experimental, donde la población estuvo compuesto por 42 docentes; una encuesta de pre test y post test fue utilizada como técnica y un cuestionario como instrumento. Concluyendo que, se evidencia una correlación de Pearson (0.751) que significa es directa alta con una significancia de $0,01 < 0,05$ lo cual se aceptó la hipótesis de investigación que está enfocado a minimizar el nivel de estrés; pues tras la aplicación del pre test estuvo en un nivel alto, pues después de la implementación de talleres de regularización y gestión se aplicó el post test se disminuyeron hasta llegar a un nivel bajo; en efecto el desempeño de los docentes sea satisfactorio, lo cual quiere decir que hay vinculo significativo entre el estrés y el desempeño.

Luego, Vásquez (2020) su informe se inclinó por ser de tipo descriptivo – correlacional y diseño no experimental, estuvo compuesta por

una población de 110 profesores de la Institución educativa de Trujillo, empleó como técnica a la encuesta y el cuestionario como instrumento. Concluye que hay un vínculo inverso moderado entre la variable estrés laboral y el desempeño con una significancia de 0,00 y un coeficiente de correlación de -0,504. Además, el nivel del estrés en cuanto a las dimensiones superiores y recursos se muestra bajo, mientras en la organización y equipos de trabajo es medio, lo cual significa que el estrés laboral es bajo con el 43,6%, por otro lado, el desempeño laboral se encuentra alto con el 89,1%, donde en las cuatro dimensiones preparación para el aprendizaje, enseñanza a los estudiantes, participación de la gestión educativa, y desarrollo de la profesionalidad, es alto.

Además, Cardenas (2022) señala que su estudio fue de tipo básica, nivel descriptivo – correlacional y diseño no experimental, cuya población fue de 60 educadores de la I.E. Mariscal Cáceres, para la recolección de datos empleo como técnica a la encuesta y al cuestionario como instrumento. Se concluye que, el estrés se encuentra en un nivel medio (73,30%), asimismo, el desempeño de docente está en un nivel medio (70%); pues se evidencio una relación significativa negativa entre el estrés laboral y el desempeño.

Por tanto, Collantes (2021) el tipo de estudio fue básica, enfoque cuantitativo y diseño no experimental, tomo como población de estudio a 72 profesores de la Institución Educativa N°52005 Nuestra Señora de las Mercedes, Madre de Dios, empleo como técnica a la encuesta y un cuestionario como instrumento para la recaudación de información. Concluyendo que, los docentes se encuentran con un nivel de estrés medio (84,7%), en las dimensiones cansancio emocional, despersonalización, realización personal se muestran en el mismo nivel que es medio; por otra parte, la variable desempeño está calificado como regular (58,3%); en tanto a las dimensiones preparación para el aprendizaje, enseñanza, participación en la gestión también está en un nivel regular. Para terminar,

existe una relación inversa baja y significativa entre el estrés laboral y el desempeño ($Rho=-2,33$ y $p-0,001$) esto quiere decir que mayor estrés el desempeño va ser malo.

Nivel local

También, Hurtado (2021) en su investigación de tipo descriptivo – transversal y diseño no experimental, la población estuvo conformada por 24 docentes del nivel primaria de la Institución Educativa “Claverito”, Punchana; utilizó como técnica a la entrevista y el instrumento fue un test. El investigador concluye que, el estrés que se identifique en los docentes está en un nivel medio (91%), en cuanto a la dimensión agotamiento emocional, está un nivel alto (87,5%), asimismo, la despersonalización un 60% está un nivel alto; por último, la dimensión de realización se muestra en un nivel medio (42,9%).

Para terminar, el trabajo de Sanchez (2021) fue de tipo descriptivo y diseño no experimental, incluyo como población de estudio a 41 docentes de dos Instituciones Educativas Estatal del nivel primaria, distrito de belén; empleo la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Concluyendo que, existe un nivel alto de síndrome de Burnot en los maestros, donde hay una mediana de >60 puntos la cual se rechaza la hipótesis nula, asimismo, en las dimensiones cansancio emocional, despersonalización tienen un nivel alto; mientras la realización personal presenta un nivel baja.

1.2. Bases teóricas

Estrés laboral

Según Maslach y Jackson (1986) en su teoría basada en enfoque psicosocial, citado por Cuba (2019) menciona la problemática de los docentes, el desgaste personal y profesional que afecta a los docentes, así como su incidencia, y afrontar el estrés por parte de los educadores y modelos etiológicos que le dan sentido desde un enfoque psicosocial.

El estrés laboral de los docentes se refiere a la experiencia emocional negativa desagradable de los docentes que puede conducir a una fatiga física y mental excesiva, tensión nerviosa, frustración o angustia debido a factores, como horas de trabajo excesivas, gran carga de trabajo y mala conducta grave de los estudiantes (Pineda, Dávila, y Alva, 2021)

De la misma forma, Rojas et al. (2020) señalan las fuentes principales del estrés laboral en los docentes: 1) Organización escolar: se refiere al liderazgo, clima y cultura escolar, es decir un fuerte liderazgo del directo y un entorno colaborativo y colegiado que estén asociados a una mayor satisfacción laboral, porque si existe una deficiente satisfacción el compromiso con los estudiantes será menor. 2) Exigencias del trabajo: el grado de exigencias continuas en el trabajo son clave del estrés de los docentes, debido al ritmo y contenido del trabajo. 3) Recursos laborales: el apoyo y autonomía en la toma de decisiones cuando los líderes escolares crean oportunidades, los docentes se sienten empoderados y tienen una mayor satisfacción. 4) Recursos personales y competencia socioemocional de los docentes: cuando es mayor la demanda de trabajo y el estrés se combinan con una competencia socioemocional y baja las habilidades de gestión del aula.

Las intervenciones para ayudar a reducir el estrés laboral de los maestros se dividen en tres categorías amplias: i) Intervenciones

organizacionales: un enfoque que se aboca en cambiar la cultura de la organización para evitar que ocurra estrés. ii) Intervenciones de interfaz entre la organización y el individuo: un enfoque que incluye la creación de relaciones y apoyo en el lugar de trabajo. iii) Intervenciones individuales: un enfoque que enseña prácticas individuales para manejar el estrés (Iguasnia-Amaguaya y Saquisela-Gallegos, 2021).

Por su parte, Burgos et al. (2020) mencionan las consecuencias negativas que trae el estrés laboral de los docentes, a continuación: a) Afecta la salud física de los docentes: el estrés laboral se asocia con cambios negativos en los docentes que muestran sobrecarga de laboral. b) Afecta el desempeño trayendo malos resultados de los estudiantes: según estudios, los docentes de primaria tienen mayor estrés y muestran más síntomas de depresión, creando ambientes menos propicios para el aprendizaje, lo que conduce a un bajo rendimiento académico de los estudiantes. c) La rotación del docente conduce a la inestabilidad: esto conduce a la insatisfacción laboral relacionada con las malas condiciones de trabajo. esta rotación de maestros conduce a consecuencias aún más negativas dentro del sistema educativo: i) disminuye el rendimiento de los estudiantes; ii) Aumenta la inequidad en el acceso a la educación.

Sin embargo, hay factores principales que contribuyen al estrés del docente, así como: i) Organización Escolar. El liderazgo del director, particularmente en la creación de un entorno escolar de apoyo y colegiado, puede apoyar la participación y la eficacia de los maestros. ii) Exigencias del trabajo. Sorprendentemente, la mayoría de los programas de formación y desarrollo profesional docente actualmente no preparan a los docentes para este tipo de demandas laborales. iii) Recursos laborales. los docentes tienen un sentido limitado de autonomía y poder de decisión. iv) Competencia Social y Emocional. Es decir, a pocos maestros se les ofrece desarrollo profesional para nutrir su propia competencia social y emocional (Heckmann et al., 2021).

Tras el análisis de diversos estudios, el estrés puede convertirse en un problema cuando dura mucho tiempo o es muy intenso. Es por ello, que para evaluar el estrés se ha tomado el Cuestionario de Estrés Laboral publicado por la OIT-OMS citado por Martínez et al. (2019), el cual consta de 25 ítems distribuidos en siete dimensiones: a) clima organizacional, referido al carácter que tiene toda organización, una atmósfera particular propia de su esquema productivo; b) estructura organizacional, engloba los niveles de responsabilidad y jerarquía en el lugar de trabajo, elementos fundamentales para el desarrollo armónico de las labores diarias; c) territorio organizacional, es el espacio personal o el escenario de actividades de una persona; d) tecnología, son efectivas cuando son capaces de constituirse en un soporte transversal y constituyente del currículo escolar; e) influencia del líder, considera el sentido de orientación o directriz de la organización donde se labora y la dirección del trabajo en equipo que debe primar para la consecución de metas comunes; f) falta de cohesión de un grupo para el cumplimiento de los objetivos de trabajo; y g) respaldo del grupo, relacionadas a la sinergia del grupo, las condiciones del lugar de trabajo y a la organización de actividades docentes y administrativas que se deben realizar.

Desempeño laboral

Dado diversos estudios, evolución del desempeño a vinales del siglo XIX, en el cual Strauss (1981) enfatizó que se otorga importancia a los acontecimientos y méritos de los oficiales, eran quienes presentaban sus informes en un plazo definido a sus jefes, años más tarde el término desempeño laboral surge a principios del siglo XX en Estados Unidos y se aplicó por primera ocasión a los vendedores contratados por el gobierno. Owen (1989) fue uno de los pioneros en usar el término del desempeño laboral, el método que utilizó consistía en la asignación de un jefe por cada trabajador para realizar informes basados en el desempeño de cada

individuo, así como también asignaban colores en relación al nivel de rendimiento que demostraban (Bautista et al., 2020).

Asimismo, el modelo de Campbell surge en la necesidad de medir el desempeño laboral de manera integral, para ese entonces ya existía un modelo formulado por Murphy cuyo constructo abarcaba 4 componentes, pero no se describían, por lo tanto, al ver que no eran suficientes Campbell incorporo 4 componentes, estas están divididas en comportamientos vinculadas a las tareas específicas de cada puesto y conductas que brindan soporte al ambiente organizacional (Gabini, 2018).

El desempeño se refiere a un acto de lograr o ejecutar una tarea determinada. Según Wolomasi *et al.* (2019) el desempeño del trabajo docente se define como las funciones desempeñadas por un docente en un período determinado del sistema escolar para lograr las metas organizacionales. Kusuma (2020) afirma que los docentes son modelos a seguir para sus respectivos estudiantes y, por lo tanto, el desempeño laboral de los docentes es crucial para el éxito de los estudiantes. En cuanto a Forson *et al.* (2021) señalan que el desempeño laboral es un constructo que provoca comportamientos relacionados con el logro con componentes evaluativos. Además, Wula *et al.* (2020) definieron el desempeño laboral como la capacidad de un individuo para realizar tareas con éxito mediante el uso de los recursos disponibles en el trabajo.

De acuerdo con Limon & Sezgin-Nartgün (2020), hay algunas razones que contribuyen al bajo nivel de desempeño laboral de los docentes, como salarios inadecuados, estructura de carrera deficiente, falta de oportunidades de promoción, instalaciones escolares deficientes, política disciplinaria escolar inadecuada, comportamiento de liderazgo del director y malas actitudes laborales de los estudiantes y el comportamiento de los docentes. Por lo tanto, Saleem *et al.* (2020) el desempeño laboral es

importante para garantizar la calidad de la instrucción que se lleva a cabo en la escuela.

Sittar (2020) señaló que el desempeño de un individuo está determinado por tres factores, a saber, el entorno en el trabajo, la motivación y la capacidad para hacer el trabajo. Esto está respaldado por Johari *et al.* (2018), quienes afirmaron que el entorno laboral tiene un fuerte impacto en la moral, la productividad y el desempeño laboral de los empleados. Si el ambiente de trabajo no es favorecido por los empleados, se desmotivarán y su nivel de desempeño se deteriorará. Por ejemplo, los horarios de trabajo mal diseñados, las autoridades o los deberes inadecuados, la falta de apreciación y la falta de oportunidades para tomar decisiones personales podrían generar insatisfacción entre los empleados (Alvites-Huamaní, 2019; Vera, 2021; Aguilera, 2019). Tales restricciones crearían presión sobre los empleados, lo que tendría un impacto adverso en el desempeño laboral de los empleados.

La optimización de los recursos humanos es preocupación de la empresa en mejorar la calidad del desempeño de los empleados, por lo que se puede decir que los recursos humanos son muy importantes. Mejorar el desempeño de los empleados es muy importante porque es un factor clave en el éxito de una empresa (Ahmed & Malik, 2019; Cross, 2019). Entonces la evaluación del desempeño de los empleados es el principal referente para el desarrollo de los recursos humanos. Lo cual repercutirá en la toma de decisiones estratégicas.

Para evaluar el desempeño se ha tomado la teoría de Valdés (2004) citado por Cabrera y Bejarano (2017), el cual será evaluada a través de las siguientes dimensiones: i) Capacidades pedagógicas: siendo uno de los dominios más complejos del trabajo humano, dimensión que está conformada por los siguientes indicadores, clase interesante, contenido de su clase, prácticas educativas, clase vivencial, materiales educativos. ii)

Emocionalidad: los procesos emocionales constituyen de forma usual y característica mediante el cual se experimenta los sentimientos, por ende, todo docente debe aprender a autorregularse a dominar sus emociones, el mismo que está conformada por los indicadores, Sentimiento por su profesión, Confianza y seguridad, Calificación a sus alumnos, Ejercicio de su labor. iii) Responsabilidad de su función: es el cumplimiento de las funciones de docente, a continuación, los siguientes indicadores, Asistencia y puntualidad, Identificación con sus alumnos, Interés por las necesidades de la I.E, Interés por la formación espiritual. iv) Relaciones interpersonales con sus alumnos: aquí se desempeña un papel importante de las relaciones entre docente-alumno, no solo en el marco de la clase, sino también en el trabajo desarrollado fuera de la clase, a continuación, los indicadores, Preocupación por los problemas de sus alumnos, Preocupación por el desarrollo de sus alumnos, Escucha de opiniones, Asesoría académica. v) Resultados de su labor educativa: los resultados obtenidos de acuerdo con el rendimiento de los alumnos, valoración de su producto, práctica de valores.

1.3. Definición de términos básicos

Bienestar personal. Es un estado de satisfacción personal, comodidad lo cual considera como positivo y adecuado para su salud o bienestar psicológico (Aguilera, 2019).

Carga laboral: Es la cantidad de trabajo o actividad que es asignada, lo cual influye esfuerzo físico y mental en la persona que es asignada por determinado tiempo o periodo (Ahmed & Malik, 2019).

Estrés laboral. Esto se produce debido a la excesiva presión o carga laboral, ya que generalmente se debe a las exigencias laborales, como también a la exigencia propia personal (Alvites-Huamani, 2019).

Incertidumbre. Se debe a la falta de seguridad, confianza y certeza sobre algo, ya que eso genera inquietud en la persona sin poder describir exactamente el estado en que se encuentra (Cardenas, 2022).

Productividad. Es aquella persona trabajador o colaborador que labora en alguna empresa u organización, donde produce una cantidad, con menos gasto de recursos (Cortés, 2021).

Rendimiento laboral: Es la calidad de trabajo de un empleado lo eficaz que es en su puesto de trabajo, es decir permite conocer cuáles son sus debilidades y fortaleza para elaborar estrategias en beneficio de que mejoren sus resultados (Cross, 2019).

Capítulo II. Planteamiento del problema

2.1. Descripción del problema

Durante las dos últimas décadas, ha crecido la creencia de que la experiencia del estrés en el trabajo tiene efectos indeseables, tanto en la salud y seguridad de los trabajadores como en la salud y eficacia de sus organizaciones (Martínez, 2020). El estrés continuo en el trabajo puede tener consecuencias nocivas para la salud mental y física del trabajador, como el desarrollo del síndrome metabólico, trastornos del sueño, diabetes, hipertensión, enfermedades psicosomáticas, síndrome de burnout, depresión, consumo de sustancias psicoactivas, caída de la productividad (Leon et al., 2021). Se ha expresado especial preocupación por los efectos del estrés en los profesionales de la educación, la mejor forma de reducir el estrés es mediante la aplicación del enfoque del ciclo de control y las técnicas de evaluación de riesgos, un buen manejo del estrés puede mejorar su productividad, desempeño y calidad de vida (Luceño-Moreno *et al.*, 2020).

Sin duda alguna, el estrés es un fenómeno universal que todo organismo vivo experimenta, independientemente de la edad, el sexo, la ocupación o el nivel socioeconómico, los seres humanos experimentan estrés (Cantero et al., 2022). Por lo tanto, los académicos han acreditado la prevalencia del estrés laboral entre los profesores de instituciones superiores en diversos países del mundo (Akah *et al.*, 2022; Daquel & Mercado, 2021; Acosta et al., 2019). El estrés laboral puede surgir de los profesores que realizan sus funciones principales que, según Cortés (2021), se centran en la enseñanza, la realización y publicación de investigaciones y el servicio comunitario (Helms-Lorenz *et al.*, 2018). El desempeño de estas funciones puede tener la capacidad de desafiar, amenazar o dañar el bienestar del personal académico (Dos Santos et al., 2021). En síntesis, el estrés puede afectar el desempeño laboral del personal si las tareas se realizan en un contenido y contexto desagradable.

En el Perú existe gran interés por la evaluación de los factores estresantes en los docentes y los efectos que esta situación genera en el desempeño de sus funciones, por lo tanto, son los factores externos y factores organizacionales los que afectan en gran medida su estabilidad emocional para canalizar las situaciones que se presentan en su día a día (Huamán, 2022). Cabe precisar que, la situación generada por la pandemia Covid-19, ha ocasionado que el docente se sienta abrumado con todas las exigencias para adaptarse a la virtualidad, presenciado de esta manera síntomas de estrés que, evidentemente perjudicaban el desempeño de sus funciones como docente (Salvador, 2022).

Tras realizar una observación, a la funciones y comportamiento de los docentes de las instituciones educativas de la ciudad de Iquitos, seleccionadas para nuestro estudio, se ha evidenciado indicios y/o rasgos de estrés, que incluso en algunos se evidencia en su estado de ánimo, la mínima capacidad para relacionarse, frustración, entre otros comportamiento negativos, ha generado con el tiempo, el bajo rendimiento de sus funciones, por lo que, no vendrían cumpliendo con los indicadores de calidad, cantidad, creatividad y aspecto sociales esperado. Situación que es la base para formular las siguientes interrogantes y establecer los objetivos que nos lleven a obtener una respuesta concisa.

2.2. Formulación del problema

2.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas, Iquitos 2023?

2.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los docentes de instituciones educativas, Iquitos 2023?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas, Iquitos 2023?

2.3. Objetivos

2.3.1. Objetivo general

Determina la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas, Iquitos 2023.

2.3.2. Objetivos específicos

Identificar el nivel de estrés laboral en los docentes de instituciones educativas, Iquitos 2023.

Identificar el nivel de desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas, Iquitos 2023.

2.4. Hipótesis

Hi: La relación es significativa entre el estrés y el desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas, Iquitos 2023.

Ho: No existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas, Iquitos 2023.

2.5. Variables

2.5.1. Identificación de las variables

Variable 1: Estrés laboral

Variables 2: Desempeño laboral

2.5.2. Definición conceptual y operacional de las variables

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual: La Organización Mundial de la Salud (OMS) determina que estrés es un conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción

Definición operacional: La variable fue evaluada a partir del modelo propuesto por la Organización Mundial de la Salud, en el cual evalúan el estrés a partir de siete dimensiones.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Según Wolomasi et al. (2019) el desempeño del trabajo docente se define como las funciones desempeñadas por un docente en un período determinado del sistema escolar para lograr las metas organizacionales

Definición operacional: Fue evaluada el desempeño laboral a partir de 5 dimensiones: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad de su función, relaciones interpersonales con sus alumnos y resultados de su labor educativa.

2.5.3. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés laboral	La Organización Mundial de la Salud (OMS) determina que estrés es un conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción.	La variable será evaluada a partir del modelo propuesto por la Organización Mundial de la Salud, en el cual evalúan el estrés a partir de siete dimensiones.	Clima organizacional	Comprensión de la misión y metas	Ordinal
				Comprensión de las estrategias	
				Políticas generales	
				Dirección y objetivos	
			Estructura organizacional	Proceso para rendir informes	
				Control del trabajo	
				Estructura formal	
			Territorio organizacional	Respeto de la cadena de mando	
				Control de actividades	
				Derecho a espacio privado	
			Tecnología	Ambientes compartidos	
				Disponibilidad del equipo de trabajo	
				Conocimiento técnico	
			Influencia del líder	Acceso a la tecnología	
				Apoyo al subordinado	
				Respeto al subordinado	
				Preocupación por los demás	
			Falta de cohesión	Confianza del trabajo	
				Grupo colaborativo	
				Estatus del equipo	
Organización del equipo					
Respaldo del grupo	Presión del equipo				
	Respaldo de metas				
	Protección del grupo				
	Ayuda técnica				

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
----------	-----------------------	------------------------	-------------	-------------	--------------------

Desempeño laboral	Según Wolomasi et al. (2019) el desempeño del trabajo docente se define como las funciones desempeñadas por un docente en un período determinado del sistema escolar para lograr las metas organizacionales.	Será evaluada el desempeño laboral a partir de 5 dimensiones: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad de su función, relaciones interpersonales con sus alumnos y resultados de su labor educativa.	Capacidades pedagógicas	Clase interesante	Ordinal
				Contenido de su clase	
				Prácticas educativas	
				Clase vivencial	
			Emocionalidad	Materiales educativos	
				Sentimiento por su profesión	
				Confianza y seguridad	
				Calificación a sus alumnos	
			Responsabilidad de su función	Ejercicio de su labor	
				Asistencia y puntualidad	
				Identificación con sus alumnos	
			Relaciones interpersonales con sus alumnos	Interés por las necesidades de la I.E.	
				Interés por la formación espiritual	
				Preocupación por los problemas de sus alumnos	
				Preocupación por el desarrollo de sus alumnos	
			Resultados de su labor educativa	Escucha de opiniones	
				Asesoría académica	
Rendimiento de los alumnos					
	Valoración de su producto				
	Práctica de valores				

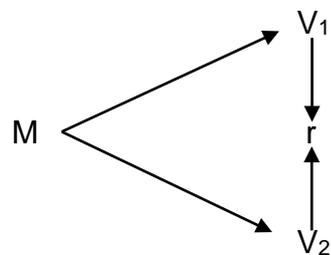
Capítulo III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de tipo básica, pues como lo establece el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2018) la investigación estuvo centrada en generar mayor conocimiento sobre el tema a estudiar, que en este caso es conocer a profundidad la relación que existe entre las variables identificadas en el ambito local.

De tal forma, la investigación fue de nivel descriptivo y correlacional, pues inicialmente se busca analizar el comportamiento de las variables de manera individual, para posteriormente determinar la relación estadística que existe entre ellas. Estableciéndose de esta forma como un diseño no experimental, pues las variables fueron evaluadas tal y como se encuentran en la actualidad, por lo que, además es de corte transversal al realizar evaluaciones por única vez (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Esquema del diseño:



Donde:

M: muestra del estudio

V₁: evaluación del estrés laboral

V₂: evaluación del desempeño laboral

r: relación estadística entre las variables

3.2. Población y muestra

La **población** la conformaron 327 docentes distribuidas en instituciones educativas de la ciudad de Iquitos, según el siguiente cuadro:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	N° DE DOCENTES
I.E.P.S. SANTO CRISTO DE BAGAZÁN	90
I.E.P. MAYNAS	83
C.E.P.S. VIRGEN DE LORETO	40
I.E.P. NUESTRA SEÑORA DE LORETO	19
C.E.P. SAN FRANCISCO	29
C.E.P.S NUESTRA SEÑORA DE LA SALUD	66
	327

Por lo tanto, la **muestra** estuvo conformada por el total de la población, teniendo en cuenta a los 327 docentes, puesto que la percepción de cada uno de ellos es fundamental para evaluar las variables.

3.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

Para conocer la percepción de los docentes sobre las variables fue fundamental utilizar la técnica de la encuesta, ya que es un proceso a través del cual se recoge datos para el análisis del comportamiento de las variables, facilitando también la presentación de resultados y la contrastación de hipótesis.

Por lo tanto, fue necesario utilizar el cuestionario como instrumento de recolección de datos, lo cual facilitó el registro de la percepción cualitativa de la muestra que fue encuestada. Es así que el cuestionario para evaluar la variable estrés laboral estuvo conformada por 25 ítems, al igual que la variable desempeño laboral estuvo conformada por 20 ítems.

Cabe precisar que, la recolección de datos se realizó con previa autorización de los directores de las instituciones educativas objeto de estudio, por lo que, constantemente se estuvo coordinando el proceso de investigación, pactando la aplicación de la encuesta en consenso con los docentes que participaran de la misma. Llegado el momento de la aplicación de los instrumentos, se dio una breve inducción del llenado de esta, precisando al mismo tiempo, el objetivo y la importancia que todo ítem debe ser respondido para ser considerado en el estudio.

3.4. Procesamiento y análisis de datos

Tras la recolección de datos, se utilizaron dos programas estadísticos para el procesamiento de la información. El programa Excel ha sido de utilidad para registrar los datos de acuerdo con los ítems considerados en los cuestionarios y la cantidad de personas encuestadas, teniendo en cuenta el registro numérico de las opciones de respuesta, lo cual permita aplicar el proceso de baremación para establecer los intervalos y escalas de calificación de las variables. El programa SPSS fue de utilidad para transportar los datos numéricos, en la que se realizó el análisis de fiabilidad a través del Alfa de Cronbach, así como la prueba de normalidad de los datos a través del estadístico Shapiro–Wilk, lo cual permitió elegir al estadístico de correlación pertinente para resolver el objetivo de la investigación.

Capítulo IV. Resultados

Resultados descriptivos

Tabla 1

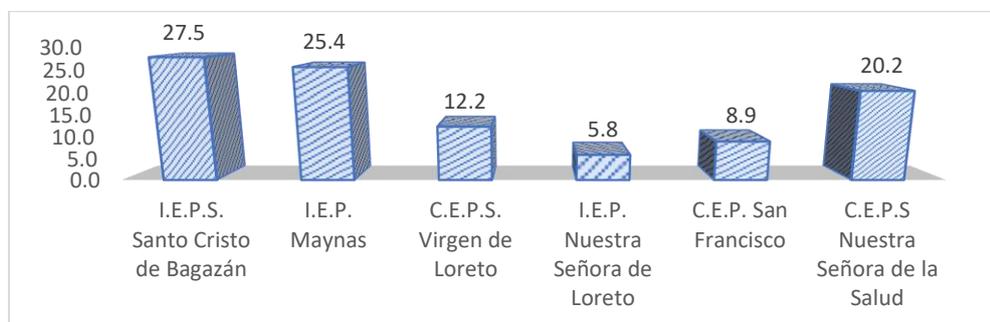
Instituciones educativas de la ciudad de Iquitos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	I.E.P.S. Santo Cristo de Bagazán	90	27.5	27.5	27.5
	I.E.P. Maynas	83	25.4	25.4	52.9
	C.E.P.S. Virgen de Loreto	40	12.2	12.2	65.1
	I.E.P. Nuestra Señora de Loreto	19	5.8	5.8	70.9
	C.E.P. San Francisco	29	8.9	8.9	79.8
	C.E.P.S Nuestra Señora de la Salud	66	20.2	20.2	100.0
	Total	327	100.0	100.0	

Fuente: datos demográficos de la población encuestada.

Figura 1

Instituciones educativas de la ciudad de Iquitos



Fuente: datos demográficos de la población encuestada.

Tras el análisis de la tabla, presenta datos sobre la distribución de los docentes en diferentes instituciones educativas de la ciudad de Iquitos. Se observa que la I.E.P.S. Santo Cristo de Bagazán tiene el mayor porcentaje de docentes con un 27.5%, seguida por la I.E.P. Maynas con un 25.4%. En tercer lugar, se encuentra el C.E.P.S. Virgen de Loreto con un 12.2% de los docentes. Luego, la I.E.P. Nuestra Señora de Loreto tiene el 5.8% de los docentes, seguida por el C.E.P. San Francisco con un 8.9%. Finalmente, el C.E.P.S. Nuestra Señora de la Salud tiene el 20.2% de los docentes.

Tabla 2

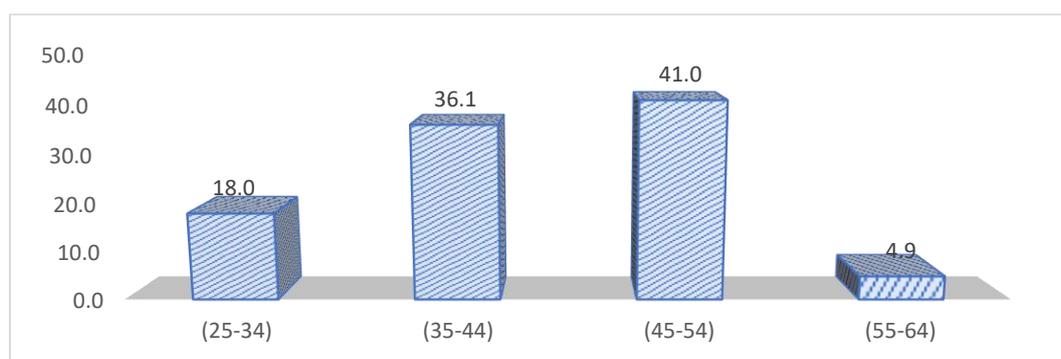
Distribución de docentes según edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	(25-34)	59	18.0	18.0	18.0
	(35-44)	118	36.1	36.1	54.1
	(45-54)	134	41.0	41.0	95.1
	(55-64)	16	4.9	4.9	100.0
	Total	327	100.0	100.0	

Fuente: datos demográficos de la población encuestada.

Figura 2

Distribución de docentes según edad



Fuente: datos demográficos de la población encuestada.

La tabla presenta la distribución de docentes según su edad en una población encuestada. Se observa que el grupo de los docentes en el rango de edad de 25 a 34 años constituyen el 18.0%; mientras que el grupo de edad de 35 a 44 años, con un 36.1% de los docentes. Le sigue el grupo de 45 a 54 años, que comprende el 41.0% de los docentes. Por otro lado, mientras que aquellos de 55 a 64 años son el grupo menos representado, con solo el 4.9%. Estos datos sugieren que la mayoría de los docentes se encuentran en la etapa intermedia de sus carreras, con una proporción relativamente menor de docentes jóvenes y mayores.

Tabla 3

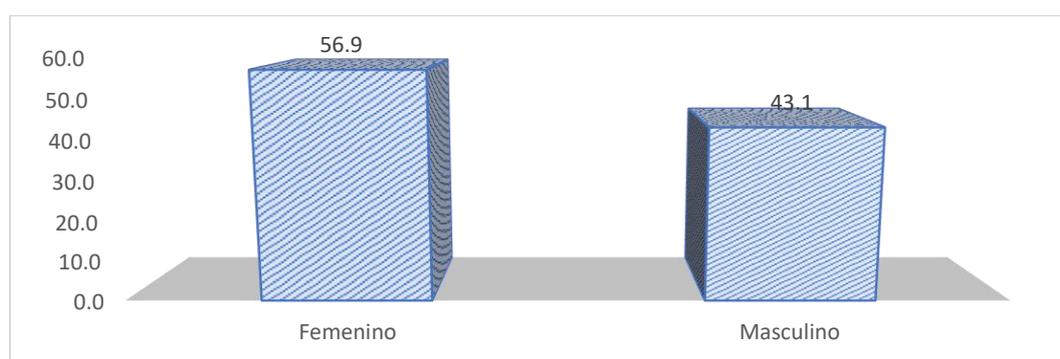
Distribución de docentes según sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Femenino	186	56.9	56.9	56.9
	Masculino	141	43.1	43.1	100.0
	Total	327	100.0	100.0	

Fuente: datos demográficos de la población encuestada.

Figura 3

Distribución de docentes según sexo



Fuente: datos demográficos de la población encuestada.

Posteriormente, en esta tabla se muestra la distribución de docentes según su sexo de acuerdo a la población encuestada. Identificando que el 56.9% de los docentes son de sexo femenino, mientras que el 43.1% son de sexo masculino. Estos datos pueden reflejar patrones demográficos y tendencias de género en la profesión docente, lo que puede ser relevante para la igualdad de género en el ámbito educativo y para la implementación de políticas de equidad de género en la contratación y promoción de docentes.

Identificar el nivel de estrés laboral en los docentes de instituciones educativas, Iquitos 2023

Tabla 4

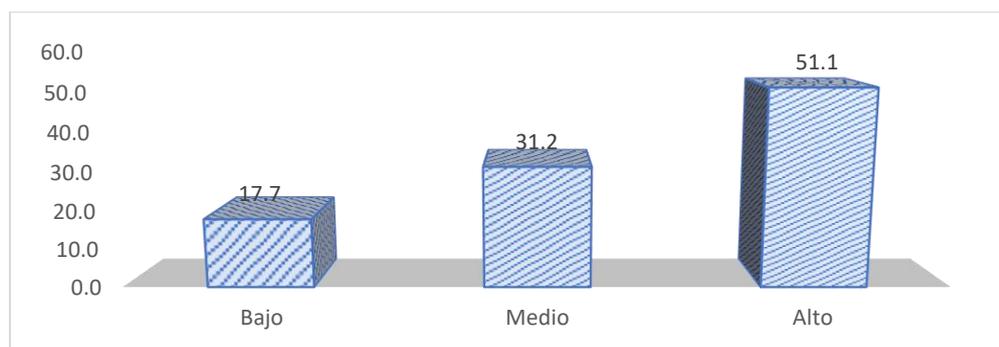
Estrés laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	58	17.7	17.7	17.7
	Medio	102	31.2	31.2	48.9
	Alto	167	51.1	51.1	100.0
	Total	327	100.0	100.0	

Fuente: encuesta aplicada a los docentes de las I.E Iquitos

Figura 4

Estrés laboral



Fuente: encuesta aplicada a los docentes de las I.E Iquitos

Los resultados muestran el nivel de estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas en Iquitos. Donde el 51.1% de los docentes experimentan un nivel de estrés laboral Alto, seguido por el 31.2% que tienen un nivel Medio de estrés, y el 17.7% que reportan un nivel Bajo. Estos datos sugieren que la mayoría de los docentes encuestados experimentan niveles de estrés laboral significativos, lo que puede tener implicaciones importantes para su bienestar físico y emocional, así como para su desempeño profesional.

Tabla 5

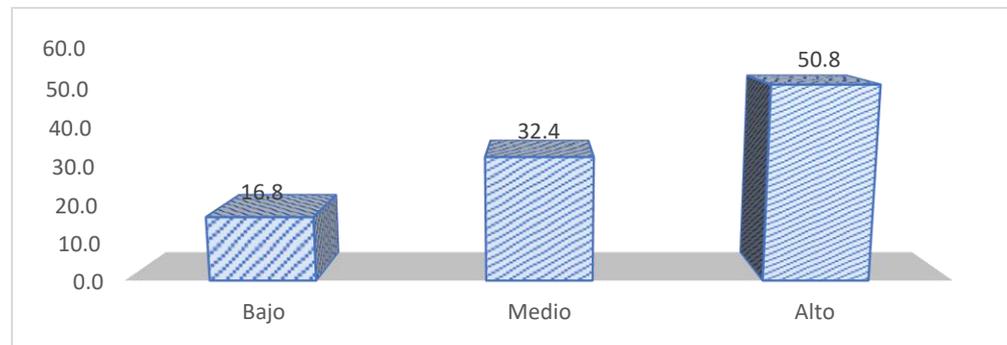
Clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	55	16.8	16.8	16.8
	Medio	106	32.4	32.4	49.2
	Alto	166	50.8	50.8	100.0
	Total	327	100.0	100.0	

Fuente: encuesta aplicada a los docentes de las I.E Iquitos

Figura 5

Clima organizacional



Fuente: encuesta aplicada a los docentes de las I.E Iquitos

En esta dimensión se observa la percepción de los docentes de las instituciones educativas en Iquitos. Demostrando que el 50.8% de los docentes perciben un clima organizacional clasificado como alto, mientras que el 32.4% que lo consideran medio" y solo el 16.8% lo perciben como bajo. Estos resultados indican que la mayoría de los docentes encuestados tienen una percepción positiva del clima organizacional en sus lugares de trabajo.

Tabla 6

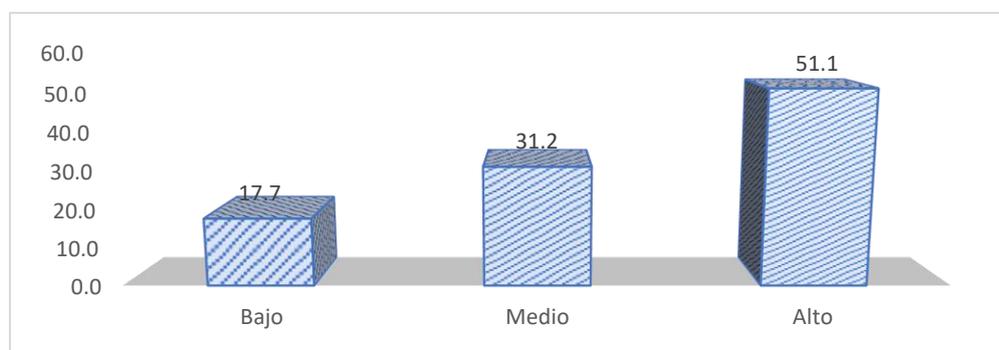
Estructura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	58	17.7	17.7	17.7
	Medio	102	31.2	31.2	48.9
	Alto	167	51.1	51.1	100.0
	Total	327	100.0	100.0	

Fuente: encuesta aplicada a los docentes de las I.E Iquitos

Figura 6

Estructura organizacional



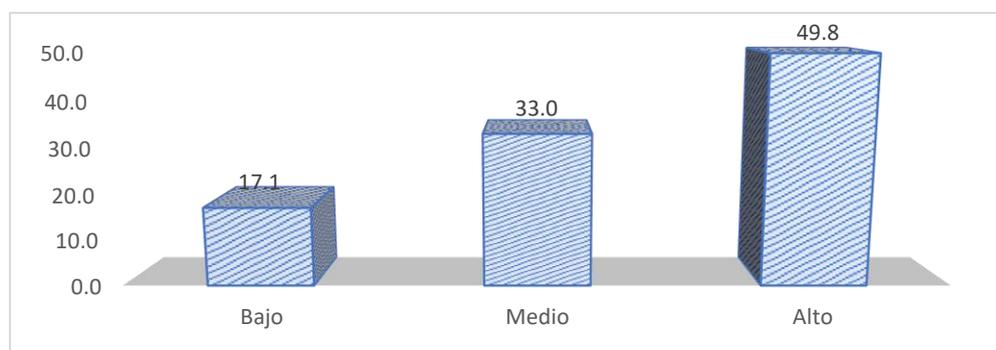
Fuente: encuesta aplicada a los docentes de las I.E Iquitos

Según los datos de esta dimensión, el 51.1% de los docentes observan una estructura organizacional clasificada como "Alta", seguido por el 31.2% que la consideran "Media", y el 17.7% que la perciben como "Baja". Estos resultados sugieren que la mayoría de los docentes encuestados tienen una percepción positiva de la estructura organizacional en sus lugares de trabajo. Una estructura organizacional alta puede estar asociada con claridad en los roles y responsabilidades, procesos eficientes de toma de decisiones y comunicación efectiva, lo que puede contribuir a un ambiente laboral más ordenado y productivo. Es importante continuar monitoreando y fortaleciendo la estructura organizacional para garantizar un funcionamiento eficaz de las instituciones educativas y facilitar el trabajo de los docentes en su labor pedagógica.

Tabla 7*Territorio organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	56	17.1	17.1	17.1
	Medio	108	33.0	33.0	50.2
	Alto	163	49.8	49.8	100.0
	Total	327	100.0	100.0	

Fuente: encuesta aplicada a los docentes de las I.E Iquitos

Figura 7*Territorio organizacional*

Fuente: encuesta aplicada a los docentes de las I.E Iquitos

En la tabla y figura 7 se evidencia que, el 49.8% de los docentes encuestados perciben un territorio organizacional calificado como alto; además, el 33.0% de los encuestados lo consideran como medio; por su parte, el 17.1% de los docentes indican que el territorio organizacional califica como bajo. Estos resultados demuestran que la mayoría de los docentes encuestados tienen un punto de vista positiva del territorio organizacional en sus lugares de trabajo. Un territorio organizacional alto puede estar asociado con un entorno físico y espacial bien definido y adecuado, recursos y facilidades disponibles para el desempeño de las tareas educativas, y una sensación de seguridad y comodidad en el lugar de trabajo.

Tabla 8

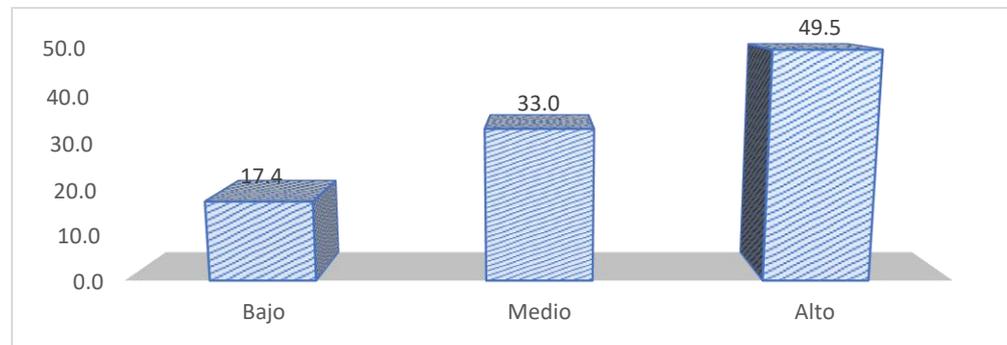
Tecnología

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	57	17.4	17.4	17.4
	Medio	108	33.0	33.0	50.5
	Alto	162	49.5	49.5	100.0
	Total	327	100.0	100.0	

Fuente: encuesta aplicada a los docentes de las I.E Iquitos

Figura 8

Tecnología



Fuente: encuesta aplicada a los docentes de las I.E Iquitos

En cuanto a la dimensión tecnología se observa que, el 49.5% de los docentes encuestados consideran que el nivel de tecnología es "Alto"; por su parte, el 33.0% de los encuestados lo califican como "Medio"; no obstante, el 17.4% expresa que la tecnología califica como "Bajo". Estos resultados indican una tendencia positiva hacia una mayor adopción y uso de la tecnología en el entorno educativo.

Tabla 9

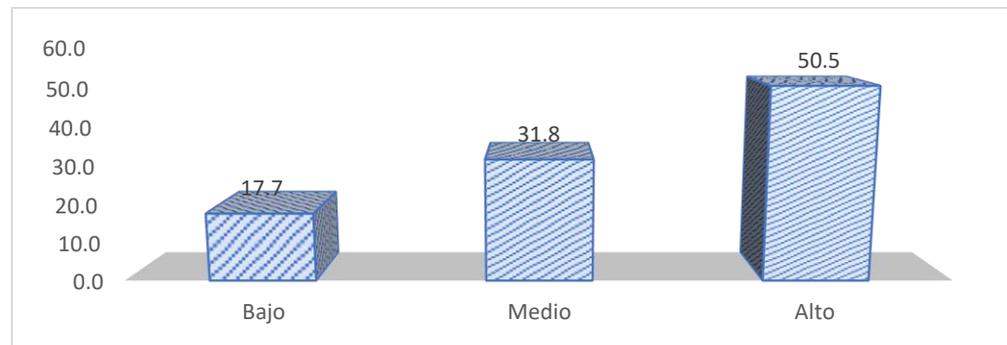
Influencia del líder

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	58	17.7	17.7	17.7
	Medio	104	31.8	31.8	49.5
	Alto	165	50.5	50.5	100.0
	Total	327	100.0	100.0	

Fuente: encuesta aplicada a los docentes de las I.E Iquitos

Figura 9

Influencia del líder



Fuente: encuesta aplicada a los docentes de las I.E Iquitos

En esta dimensión se destaca que, el 50.5% de los docentes consideran que la influencia del líder es alta; mientras que el 31.8% de los docentes lo califica como medio; posteriormente, el 17.7% la percibe como baja. Deduciendo que estos resultados reflejan la importancia del liderazgo en el ámbito educativo y sugieren que la mayoría de los docentes valoran positivamente la influencia de los líderes educativos en sus instituciones.

Tabla 10

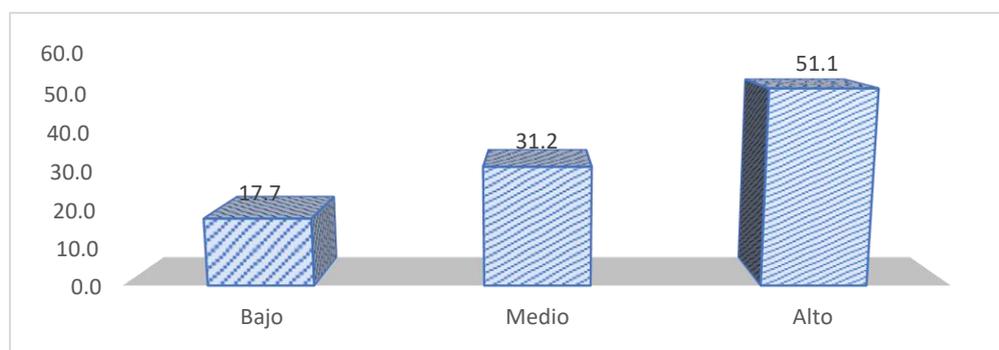
Falta de cohesión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	58	17.7	17.7	17.7
	Medio	102	31.2	31.2	48.9
	Alto	167	51.1	51.1	100.0
	Total	327	100.0	100.0	

Fuente: encuesta aplicada a los docentes de las I.E Iquitos

Figura 10

Falta de cohesión



Fuente: encuesta aplicada a los docentes de las I.E Iquitos

En la tabla y figura 10 se evidencia, que el 51.1% de los docentes encuestados perciben un nivel "Alto" de falta de cohesión; asimismo, el 31.2% indica que es "Media"; sin embargo, solo el 17.7% la consideran "Baja". Estos resultados señalan la existencia de desafíos en cuanto a la cohesión y la colaboración dentro de las instituciones educativas. Una falta de cohesión puede dificultar la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la consecución de metas comunes, lo que puede impactar negativamente en el clima laboral y en el rendimiento educativo.

Tabla 11

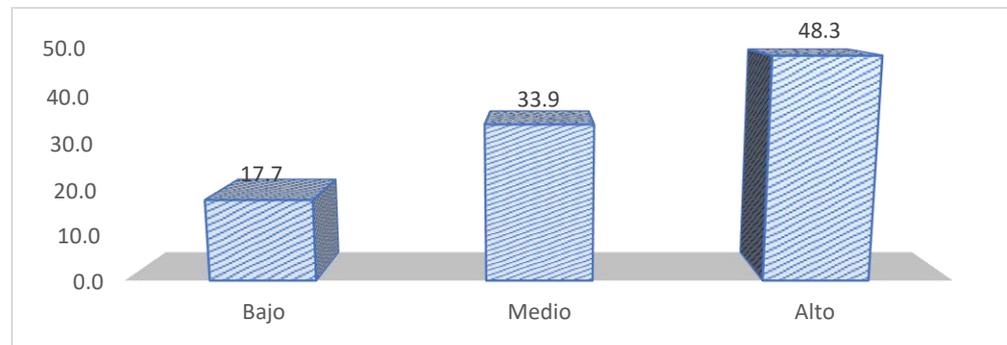
Respaldo del grupo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	58	17.7	17.7	17.7
	Medio	111	33.9	33.9	51.7
	Alto	158	48.3	48.3	100.0
	Total	327	100.0	100.0	

Fuente: encuesta aplicada a los docentes de las I.E Iquitos

Figura 11

Respaldo del grupo



Fuente: encuesta aplicada a los docentes de las I.E Iquitos

En concreto, un 48.3% de los docentes lo consideran como "Alto" al respaldo del grupo, seguido de un 33.9% que lo califican como "Medio". Sin embargo, también se detectó un 17.7% que perciben un respaldo "Bajo" por parte del grupo. Estos hallazgos resaltan la relevancia del apoyo y colaboración entre los docentes dentro del ambiente educativo en Iquitos.

Identificar el nivel de desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas, Iquitos 2023

Tabla 12

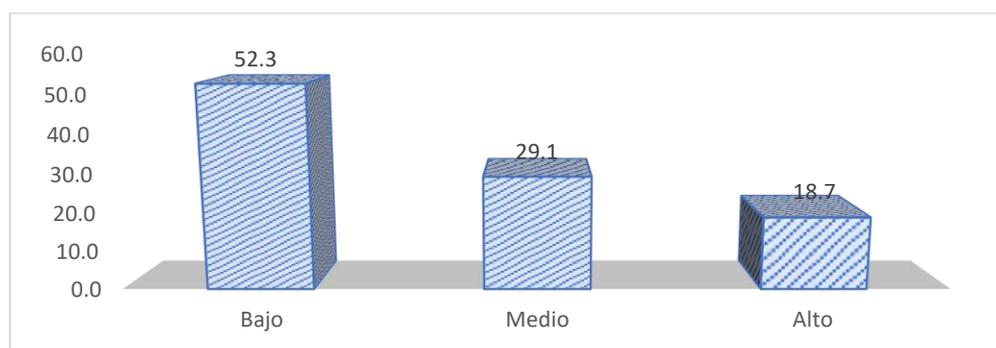
Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	171	52.3	52.3	52.3
	Medio	95	29.1	29.1	81.3
	Alto	61	18.7	18.7	100.0
	Total	327	100.0	100.0	

Fuente: encuesta aplicada a los docentes de las I.E Iquitos

Figura 12

Desempeño laboral



Fuente: encuesta aplicada a los docentes de las I.E Iquitos

Dado que los encuestados fueron los propios docentes de las instituciones educativas en Iquitos, los resultados de la tabla proporcionan información valiosa sobre su desempeño laboral desde su propia perspectiva. Donde el 52.3% de los docentes muestran un desempeño laboral bajo; mientras que el 29.1% muestra un desempeño laboral medio; sin embargo, una parte de los docentes muestran un desempeño laboral alto. Esto se debe a que una proporción significativa de docentes perciben que su desempeño laboral es insatisfactorio o necesita mejoras. Un bajo desempeño laboral puede estar asociado con factores como la carga de trabajo, la falta de recursos o apoyo, la falta de motivación o la necesidad de desarrollo profesional.

Tabla 13

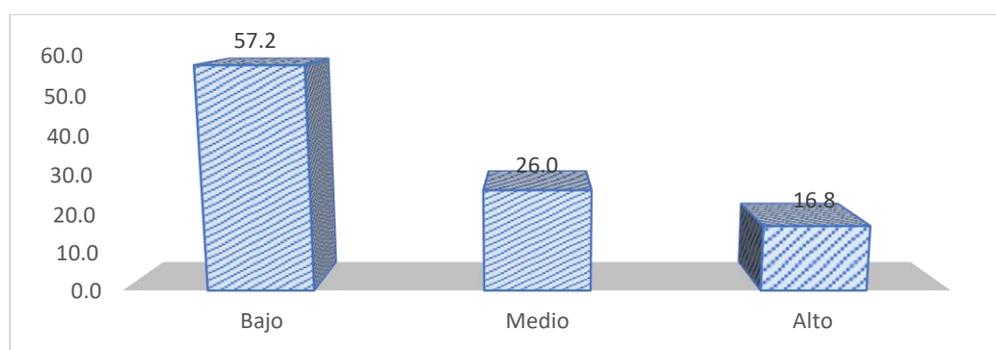
Capacidades pedagógicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	187	57.2	57.2	57.2
	Medio	85	26.0	26.0	83.2
	Alto	55	16.8	16.8	100.0
	Total	327	100.0	100.0	

Fuente: encuesta aplicada a los docentes de las I.E Iquitos

Figura 13

Capacidades pedagógicas



Fuente: encuesta aplicada a los docentes de las I.E Iquitos

En cuanto a la evaluación de las capacidades pedagógicas de los docentes en las instituciones educativas de Iquitos, los resultados muestran una tendencia preocupante, ya que el 57.2% de los docentes consideran que sus habilidades en esta área son bajas. Por otro lado, el 26.0% no tienen una valoración tan negativa, ya que se media y el 16.8% de los encuestados consideran que sus capacidades son altas. Las capacidades pedagógicas de los docentes son fundamentales para garantizar una enseñanza efectiva y de calidad, por lo que es crucial abordar estas preocupaciones mediante programas de desarrollo profesional, capacitación continua y apoyo institucional.

Tabla 14

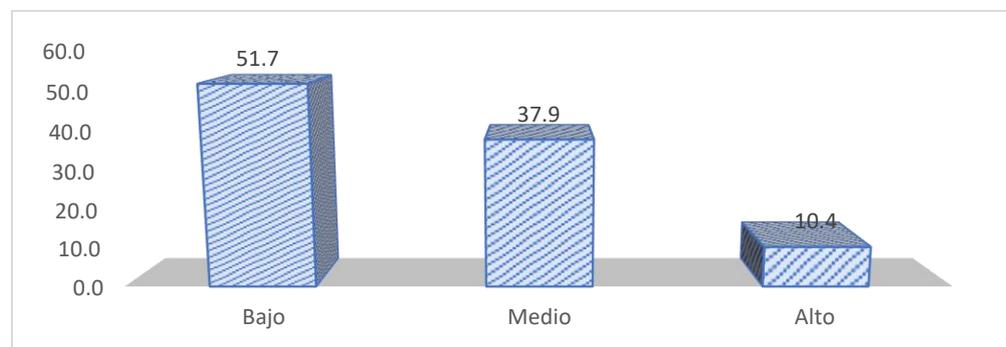
Emocionalidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	169	51.7	51.7	51.7
	Medio	124	37.9	37.9	89.6
	Alto	34	10.4	10.4	100.0
	Total	327	100.0	100.0	

Fuente: encuesta aplicada a los docentes de las I.E Iquitos

Figura 14

Emocionalidad



Fuente: encuesta aplicada a los docentes de las I.E Iquitos

En la tabla y figura 14 se observa que, el 51.7% de los docentes encuestados de las I.E Iquitos, consideran que la emocionalidad es calificada como Baja; mientras que el 37.9% de los docentes la califican como Media, por último, el 10.4% la perciben como alta. Estos resultados demuestran que la mayoría de los docentes encuestados experimentan una baja emocionalidad en su entorno laboral.

Tabla 15

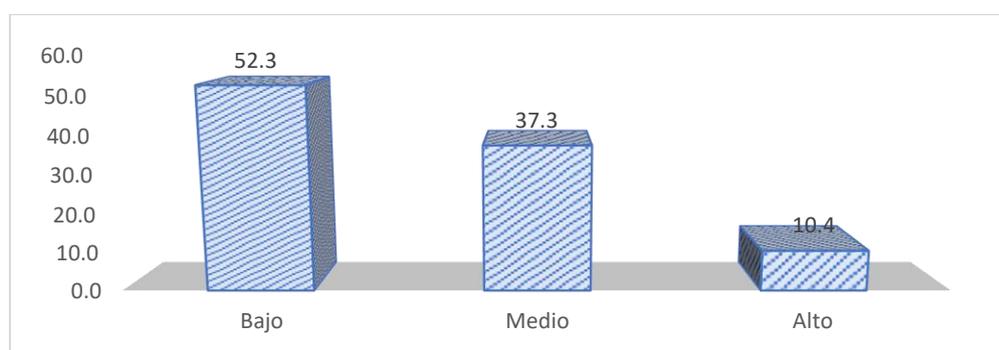
Responsabilidad de su función

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	171	52.3	52.3	52.3
	Medio	122	37.3	37.3	89.6
	Alto	34	10.4	10.4	100.0
	Total	327	100.0	100.0	

Fuente: encuesta aplicada a los docentes de las I.E Iquitos

Figura 15

Responsabilidad de su función



Fuente: encuesta aplicada a los docentes de las I.E Iquitos

La tabla y figura 15 contiene información relevante acerca de la visión que los docentes tienen en relación a su responsabilidad en las instituciones educativas de Iquitos. Se destaca en particular que, de acuerdo a los resultados mostrados, un 52.3% de los docentes consideran que la responsabilidad de su función es baja; además, un 37.3% la califica como media, posterior a ello, el 10.4% indica que esta responsabilidad es alta. Estos resultados se deben a que diversos factores, como la falta de apoyo administrativo, la carga de trabajo excesiva o la falta de claridad en las expectativas laborales. Al fortalecer la percepción de responsabilidad de los docentes, se puede mejorar su compromiso, motivación y desempeño laboral, lo que a su vez beneficia el proceso educativo y el rendimiento de los estudiantes.

Tabla 16

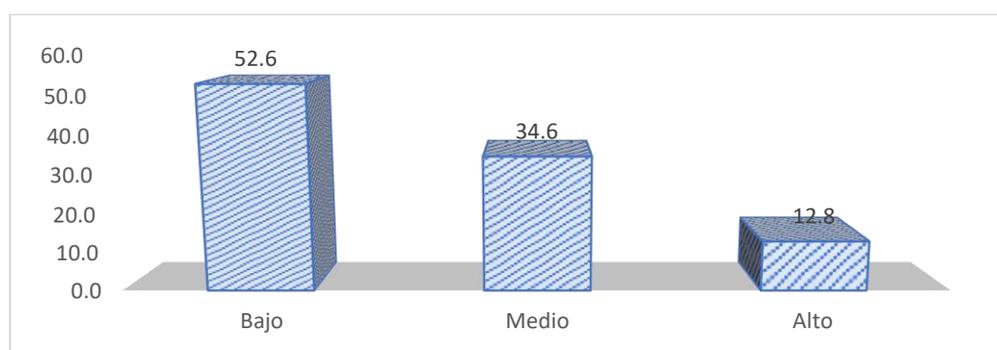
Relaciones interpersonales con sus alumnos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	172	52.6	52.6	52.6
	Medio	113	34.6	34.6	87.2
	Alto	42	12.8	12.8	100.0
	Total	327	100.0	100.0	

Fuente: encuesta aplicada a los docentes de las I.E Iquitos

Figura 16

Relaciones interpersonales con sus alumnos



Fuente: encuesta aplicada a los docentes de las I.E Iquitos

De acuerdo a los resultados en esta dimensión, el 52.6% de los docentes que fueron encuestados manifiestan que sus relaciones interpersonales con los alumnos son "Bajas"; mientras que el 34.6% considera que es media; sin embargo, una pequeña cantica señala que la relación interpersonal es alta. Llegando a determina que una proporción significativa de docentes enfrenta desafíos en el establecimiento de relaciones interpersonales positivas y efectivas con sus estudiantes. Puesto que, las relaciones interpersonales son fundamentales en el proceso educativo, ya que contribuyen al ambiente de aprendizaje, al compromiso de los estudiantes y a su éxito académico y personal.

Tabla 17

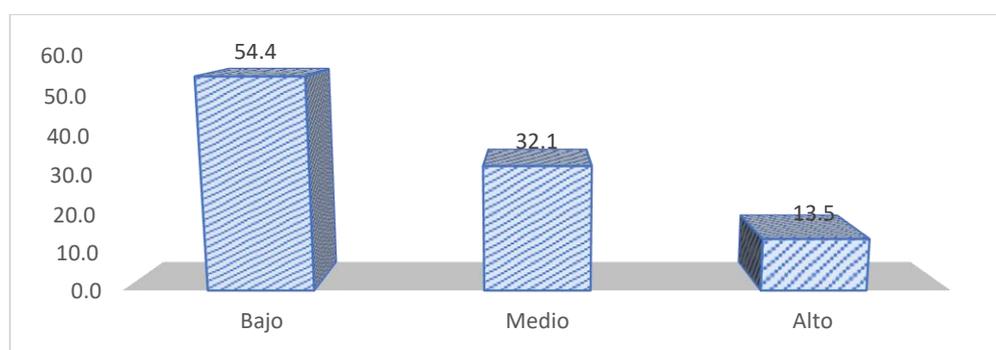
Resultados de su labor educativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	178	54.4	54.4	54.4
	Medio	105	32.1	32.1	86.5
	Alto	44	13.5	13.5	100.0
	Total	327	100.0	100.0	

Fuente: encuesta aplicada a los docentes de las I.E Iquitos

Figura 17

Resultados de su labor educativa



Fuente: encuesta aplicada a los docentes de las I.E Iquitos

Finalmente, en esta tabla se evidencia que el 54.4% de los docentes encuestados manifiestan que los resultados de su labor educativa son calificados como Bajos; por su parte, el 32.1% de los docentes indica que es media; para finalizar, el 13.5% sostiene que su labor educativa es alta. Estos resultados demuestran que una proporción considerable de docentes siente que los resultados de su labor educativa no están alcanzando el nivel deseado. Esto puede estar relacionado con diversos factores, como la calidad del currículo, las metodologías de enseñanza, los recursos disponibles y las condiciones del entorno escolar.

Resultados inferenciales

Tabla 18

Prueba de normalidad de los datos procesados

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés	0.255	327	0.000
Desempeño	0.223	327	0.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

En base a los resultados de la Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov, se puede determinar que la variable de estrés laboral y la variable de desempeño laboral no siguen una distribución normal. La significancia de 0.000 indica que la probabilidad de que los datos sigan una distribución normal es extremadamente baja. Por lo tanto, se utilizó una prueba no paramétrica, como el Rho de Spearman, para analizar la relación entre estas variables.

Tabla 19*Relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes*

		Rho de Spearman
Estrés	Coeficiente de correlación	-0.808**
	Sig. (bilateral)	0.000
Desempeño	N	327

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

En este caso, el coeficiente de correlación indica que hay una correlación negativa bastante fuerte (-0.808) entre las variables estudiadas. Además, el valor de p (0.000) indica que la relación observada es estadísticamente significativa, lo que significa que es poco probable que esta correlación se deba al azar. Por lo tanto, podemos aceptar la hipótesis de investigación de que existe una relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas en Iquitos en el año 2023.

Capítulo V. Discusión, conclusiones y recomendaciones

Discusión

La relación entre el estrés y el desempeño laboral es un tema de creciente interés en el ámbito educativo, especialmente en el contexto de instituciones educativas donde los docentes enfrentan una serie de desafíos y demandas constantes. Este estudio se basó en la recopilación de datos a través de instrumentos específicos diseñados para medir tanto el nivel de estrés experimentado por los docentes como su desempeño en el ámbito laboral. Además de la recolección de datos empíricos, se realizó una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre el estrés y desempeño laboral en docentes, con el fin de contextualizar y enriquecer los hallazgos obtenidos.

El estudio abarcó a un total de 327 individuos, con una distribución representativa entre diversas instituciones educativas, donde se destaca que el 27.5% de los participantes pertenecen a la I.E.P.S. Santo Cristo de Bagazán, seguido por el 25.4% de la I.E.P. Maynas y el 20.2% de docentes del C.E.P.S. Nuestra Señora de la Salud, entre otros. En cuanto a la distribución según edad, se observa una prevalencia en el rango de 45 a 54 años, representando el 41.0%, seguido por el grupo de 35 a 44 años con un 36.1%, mientras que el grupo de 25 a 34 años constituye el 18.0%. Además, se identificó que la mayoría de los docentes son de sexo femenino, alcanzando un 56.9% del total, frente al 43.1% de docentes masculinos. En relación con el estrés laboral, se revela que el 51.1% de los docentes experimentan un nivel alto de estrés, mientras que el 31.2% muestran un nivel medio y un 17.7% poseen un nivel bajo. Al analizar las dimensiones de estrés, se encontró que el 50.8% de los docentes presentaban un clima organizacional alto, la estructura organizacional y el territorio organizacional mostraron niveles altos en un 51.1% y 49.8% respectivamente. En cuanto a la tecnología, se encontró un nivel alto en el

49.5% de los participantes. En relación a la influencia del líder, se observó un nivel alto en el 50.5% de los docentes. La falta de cohesión presentó un nivel alto en el 51.1% de los participantes, mientras que el respaldo del grupo mostró un nivel alto en el 48.3%. Estos resultados concuerdan con investigaciones previas, como la de Acosta et al. (2019), que también encontraron altos niveles de estrés entre los docentes, lo que sugiere que el bienestar laboral de los educadores está comprometido por respuestas de estrés en diferentes dimensiones.

Asimismo, los hallazgos de nuestro estudio guardan similitud con los de Collantes (2021), quien identificó niveles medios de estrés entre los docentes en diversas dimensiones. Sin embargo, difieren de los resultados obtenidos por Vásquez (2020), donde se reportaron niveles bajos de estrés en algunas dimensiones específicas. Estas discrepancias podrían atribuirse a las diferencias en las muestras, los contextos laborales y las medidas utilizadas para evaluar el estrés, destacando la necesidad de abordar de manera holística y contextualizada el impacto del estrés laboral en los docentes para promover un ambiente laboral más saludable y productivo.

Los resultados obtenidos en el diagnóstico sobre el desempeño laboral docente revelan que la mayoría de los docentes evaluados tienen un desempeño bajo (52.3%), seguido de un nivel medio (29.1%) y solo un pequeño porcentaje presenta un alto desempeño (18.7%). Al examinar las dimensiones específicas evaluadas, se observa una tendencia preocupante: el 57.2% de los docentes presenta un nivel bajo en capacidades pedagógicas, lo que indica posibles deficiencias en la preparación y ejecución de la enseñanza. Asimismo, la dimensión emocionalidad revela que el 51.7% muestra un nivel bajo, lo que sugiere la necesidad de abordar aspectos relacionados con el bienestar emocional y la motivación en el trabajo. Por otro lado, se identifica que más de la mitad de los docentes tienen un nivel bajo en responsabilidad de su función,

relaciones interpersonales con los alumnos y resultados de su labor educativa, lo que subraya la importancia de implementar estrategias efectivas de apoyo y desarrollo profesional para mejorar el desempeño en estas áreas críticas. Estos hallazgos son consistentes con los de otros estudios, como el de Vásquez (2020), quien también encontró que la variable del desempeño fue calificada en su mayoría como regular (58.3%), al igual que las dimensiones de preparación para el aprendizaje, enseñanza y participación en la gestión. De manera similar, en la investigación de Cardenas (2022), se concluyó que el desempeño de los docentes se ubica en un nivel medio (70%). Sin embargo, los resultados de Vásquez (2020) difieren con los obtenidos en este estudio, ya que muestran un desempeño laboral alto en un 89.1%, destacando en las cuatro dimensiones de preparación para el aprendizaje, enseñanza a los estudiantes, participación en la gestión educativa y desarrollo de la profesionalidad. Es necesario profundizar en el análisis de estas discrepancias para comprender mejor las dinámicas del desempeño docente y orientar de manera más efectiva las estrategias de mejora continua en la educación.

Los resultados de la prueba Rho de Spearman indican una correlación negativa fuerte (-0.808) y significativa (0.000) entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes de instituciones educativas en Iquitos. Esto implica que a medida que aumenta el estrés, disminuye el desempeño laboral de los docentes. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis de investigación de que existe una relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas en Iquitos en el año 2023. Ante ello, resultados similares se identificó en el estudio de Vásquez (2020) quien evidencia que un vínculo inverso moderado entre la variable estrés laboral y el desempeño con una significancia de 0,00 y un coeficiente de correlación de -0,504. En la misma línea, Flores et al. (2021) exponen que el estrés ha venido perjudicando el desempeño de los docentes, a partir de ello, han implementado talleres que permitan la mejora de las actividades laborales, determinando de manera general que las variables

se relacionan significativamente al nivel 0,01 con una correlación de 0,751. De la misma forma, Collantes (2021) a través de su estudio expresa que existe una relación inversa baja y significativa entre el estrés laboral y el desempeño (Rho=-2,33 y p=0,001) esto quiere decir que mayor estrés el desempeño va ser malo.

Conclusiones

De acuerdo a los resultados se determinó que el nivel de estrés en los docentes de instituciones educativas, Iquitos, es calificado como alto, esto se debe a que el clima organizacional es alto; así como la estructura organizacional es calificada como alta; el territorio organizacional califica como alto; la tecnología usada por los docentes es alto; la influencia del líder es alta; mientras que los docentes perciben un nivel alto de falta de cohesión; finalmente el respaldo del grupo es calificado como alto.

Respecto a la segunda variable, se identificó que el nivel de desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas es bajo; esto se debe a que las capacidades pedagógicas son bajas en los docentes; así como la emocionalidad es calificada como Baja; la responsabilidad de su función es baja; también, las relaciones interpersonales con los alumnos son Bajas; el resultado de su labor educativa es calificado como bajo.

Se determinó que existe una correlación negativa significativa ($Rho = 0.808$; sig. = 0.000) entre el estrés y el desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas en Iquitos 2023. Esto significa que a medida que el nivel de estrés aumenta, el desempeño laboral tiende a disminuir.

Recomendaciones

Al director de la I.E de Iquitos se les sugiere proporcionar recursos adecuados para realizar su trabajo de manera eficiente, ya que, la falta de recursos o de apoyo puede generar estrés y disminuir el desempeño laboral de los docentes, con la finalidad de mejorar la calidad educativa en la región.

A la dirección de la institución, se le recomienda promover una cultura de cuidado que incluya no solo el bienestar físico, sino también el bienestar emocional y mental de todo su personal docente, esto debe reflejarse en las políticas y acciones que se implementen, así como en el clima laboral.

Al director de la Instituciones Educativas se le recomienda realizar programas de capacitación y desarrollo profesional, puesto que los docentes deben estar constantemente actualizados en su formación y metodologías de enseñanza, para brindar una mejor enseñanza a sus alumnos con la finalidad de incrementar sus niveles académicos, ampliar sus horizontes de conocimiento y mejorar la calidad educativa en general.

Referencias bibliográficas

- Acosta, A. C., Jiménez, L. K., Guillermo, E., y Redondo, M. P. (2019). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar Colombia. *Encuentros*, 17(1), 24-33. doi:<http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>
- Aguilera, P. (2019). Internacionalización de la educación superior: observaciones al desempeño docente de la carrera de lengua coreana, Instituto Superior de Educación "Dr. Raul Peña" 2017. *ÑEMITYRÃ*, 1(1), 65-90. <http://www.nemityra.fil.una.py/nemityra/index.php/revn/article/view/6>
- Ahmed, N., & Malik, B. (2019). Impact of Psychological Empowerment on Job Performance of Teachers: Mediating Role of Psychological Well-being. *Review Of Economics And Development Studies*, 5(3), 451-460. doi:<https://doi.org/10.26710/reads.v5i3.693>
- Akah, L. U., Owan, V. J., Aduma, P. O., Onyenweaku, E. O., Olofu, M. A., Alawa, D. A., . . . Usoro, A. A. (2022). Occupational Stress and Academic Staff Job Performance in Two Nigerian Universities. *Journal of Curriculum and Teaching*, 11(5), 64-78. doi:<https://doi.org/10.5430/jct.v11n5p64>
- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141 - 178. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aguilar, E. J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Burgos, D., Rendón, V., Díaz, C., Aguirre, J., Peralta, G., y Angulo, T. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. *Universidad de Guayaquil*, 25(266), 109-123. doi:<https://doi.org/10.46642/efd.v25i266.1617>

- Cabrera, I. E., y Bejarano, J. F. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur, 2007. *Revista Muro de la Investigación*, 2(2), 19-28. <https://doi.org/10.17162/rmi.v2i2.748>
- Cantero, R., Romero, R. P., y Rodriguez, M. (2022). Factores personales y docentes relacionados con el estrés percibido por docentes universitarios frente al COVID-19. *Innoeduca. International Journal of Technology and Educational Innovation*, 8(1), 102-110. doi:<https://doi.org/10.24310/innoeduca.2022.v8i1.11920>
- Cardenas, Y. (2022). *Estrés laboral y desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres - Ayacucho, 2021*. Tesis Posgrado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83244>
- Collantes, Y. (2021). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N°52005 Nuestra Señora de las Mercedes, Madre de Dios, 2021*. Tesis Posgrado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62081>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt*. Lima. <http://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-del-investigador-renacyt>
- Cortés, J. L. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(1), 1-11. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2560>
- Cross, O. D. (2019). Effects of job stress on employee's performance. *Journal of Business, Management and Social Research*, 6(2), 375-382. doi:<https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.40>
- Cuba, R. (2019). *Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo*. Pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú, Perú.

https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5365/T010_43702953_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Daquel, R. B., & Mercado, C. T. (2021). Covid-19 Pandemic-Related Stress in Bangkok Metropolitan Administration: Implication to the Teaching Performance. *sian Journal of Multidisciplinary Studies*, 4(1), 71-80. <https://asianjournal.org/online/index.php/ajms/article/view/349>
- Dos Santos, B. M., Scorsolini-Comin, F., y Dalri, R. d. (2021). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index de Enfermería*, 29(3), 137-141. <http://ciberindex.com/index.php/ie/article/view/e12983>
- Flores, M., Llanos, E., Rodríguez, N. I., y Salazar, M. I. (2021). Gestión del Estrés antes - durante El Confinamiento Covid 19 para mejorar desempeño docente en Educacion Básica Regular. *Hacedor*, 5(2), 107-118. doi:<https://doi.org/10.26495/rch.v5i2.1934>
- Forson, J. A., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R. A., & Adjavon, S. E. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 7(1), 1-12. doi:<https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. Buenos Aires, Argentina: Universidad Abierta Interamericana. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Harmsen, R., Helms-Lorenz, M., Maulana, R., & Veen, K. v. (2018). The relationship between beginning teachers' stress causes, stress responses, teaching behaviour and attrition. *Teachers and Teaching: Theory and pracTic*, 24(6), 626-643. doi:<https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1465404>
- Heckmann, B., Sandoval, F., y Arroyo-Jofré, P. (2021). El ejercicio físico como factor protector de estrés en profesores de educación primaria y secundaria: revisión sistemática. *Revista Horizonte*, 12(1), 70-89. <http://revistahorizonte.ulagos.cl/index.php/horizonte/article/view/196/167>

- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología De La Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Huamán, L. A. (2022). *Estrés laboral y desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Santa Lucía, Ferreñafe*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80854/Huaman_TLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hurtado, M. (2021). *Estrés Laboral en Docentes de Primaria de la Instiución Educativa "Claverito", Punchana-2020*. Tesis pregrado, Universidad Científica del Perú, Iquitos, Perú. <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1407>
- Iguasnia-Amaguaya, S., y Saquisela-Gallegos, M. (2021). Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil. *Digital Publisher*, 6(1), 18-28. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.408>
- Johari, J., Yean, F., & Tjik, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance between teacher. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107-120. doi:<https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Kusuma, F. A. (2020). The Influence of Job Placement and Job Stress on Teacher Performance. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 280-289. doi:<https://doi.org/10.36555/almana.v4i2.1416>
- Leon, P. L., Lora, M. G., y Rodriguez, J. (2021). Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*, 37, 1-15. <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4043/682>
- Limon, I., & Sezgin-Nartgün, Ş. (2020). Development of Teacher Job Performance Scale and Determining Teachers' Job Performance

- Level. *Journal of Theoretical Educational Science*, 13(3), 564-590.
doi:<http://dx.doi.org/10.30831/akukeg.642340>
- Luceño-Moreno, L., Talavera-Velasco, B., García-Albuerne, Y., & Martín-García, J. (2020). Symptoms of Posttraumatic Stress, Anxiety, Depression, Levels of Resilience and Burnout in Spanish Health Personnel during the COVID-19 Pandemic. *Environmental research and public health*, 17(15), 2-25.
doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph17155514>
- Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación Y Salud*, 10(22), 301-321.
doi:[https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Martínez, H., Rodríguez, L. A., y Cobeña, K. G. (2019). Estrés laboral en los docentes del Circuito 03 distrito 13D11 de la zona 04 de educación y estresores psicosociales prevalentes. *Revista Cognosis*, 4(1), 83-98. <https://doi.org/10.33936/cognosis.v4i1.1822>
- Pineda, W., Dávila, J., y Alva, C. (2021). Estrés laboral del docente de primaria, en el trabajo remoto. *Revista ciencia y tecnología*, 17(3), 25-33. doi:<http://dx.doi.org/10.17268/rev.cyt.2021.03.02>
- Rojas, O., Martínez, M., y Riffo, R. (2020). Gestión directiva y estrés laboral del personal docente: mirada desde la pandemia COVID-19. *Revista on line de Política e Gestao Educacional*, 24(3), 1226-1241.
doi:<https://doi.org/10.22633/rpge.v24i3.14360>
- Saleem, A., Aslam, S., Yin, H.-b., & Rao, C. (2020). Principal Leadership Styles and Teacher Job Performance: Viewpoint of Middle Management. *Sustainability*, 12(8), 3390.
doi:<https://doi.org/10.3390/su12083390>
- Salvador, V. P. (2022). *Estrés laboral y el desempeño docente en una institución educativa privada de Surco - 2021*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78004/Salvador_AVP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sanchez, M. A. (2021). *Síndrome de Burnout en Docentes en Época de Pandemia Covid.19 de dos Instituciones Educativas Estatal del Nivel Primaria, Distrito De Belén 2020*. Tesis , UNAP, Iquitos, Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12737/7626>
- Sittar, K. (2020). Relationship of Work Engagements and Job Performance of University Teachers. *Bulletin of Education and Research*, 42(1), 167-183. doi:<https://eric.ed.gov/?id=EJ1258031>
- Vásquez, L. V. (2020). *Estrés laboral y desempeño de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2020*. Tesis Pregrado, Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/57975>
- Wolomasi, A. K., Asaloei, S. I., & Werang, B. R. (2019). Job satisfaction and performance of elementary school teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 8(4), 575-580. doi:<http://dx.doi.org/10.11591/ijere.v8i4.20264>
- Wula, P., Setyo, B., Wolomasi, A., Turu, D. W., Wulur, M., & Asaloei, S. I. (2020). Job Satisfaction and Performance of Elementary School Teachers in Southern Papua, Indonesia. *Universal Journal of Educational Research*, 8(7), 2907-2913. doi:<http://dx.doi.org/10.13189/ujer.2020.080718>

Anexos

Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA A LOS DOCENTES

Con el propósito de conocer el estrés laboral en los docentes de instituciones educativas en la ciudad de Iquitos, se aplica el siguiente cuestionario, lo cual deben calificar de acuerdo a la siguiente escala de medición:

Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
1	2	3	4	5	6	7

Nº		1	2	3	4	5	6	7
Nº Clima organizacional								
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
3	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
4	La organización carece de dirección y objetivo							
Nº Estructura organizacional		1	2	3	4	5	6	7
5	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
6	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
7	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
8	La cadena de mando no se respeta.							
Nº Territorio organizacional		1	2	3	4	5	6	7
9	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
10	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
11	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
Nº Tecnología		1	2	3	4	5	6	7
12	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
13	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
14	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia							
Nº Influencia del líder		1	2	3	4	5	6	7
15	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes							
16	Mi supervisor no me respeta							
17	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
18	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
Nº Falta de cohesión		1	2	3	4	5	6	7
19	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
20	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
21	Mi equipo se encuentra desorganizado							
22	Mi equipo me presiona demasiado.							
Nº Respaldo del grupo		1	2	3	4	5	6	7
23	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
24	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
25	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							

ENCUESTA A LOS DOCENTES

Con el propósito de conocer el desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas en la ciudad de Iquitos, se aplica el siguiente cuestionario, lo cual deben calificar de acuerdo con la siguiente escala de medición:

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
1	2	3	4	5

Nº	Capacidades pedagógicas	1	2	3	4	5
1	Nivel con que realiza su clase de manera interesante.					
2	Nivel con que ejecutan los contenidos de su clase de manera ordenada					
3	Grado de empleo de prácticas educativas.					
4	Grado con que los docentes realizan una clase vivencial					
5	Grado con que los docentes se agencian de materiales educativos adecuados					
Nº	Emocionalidad	1	2	3	4	5
6	Nivel con que el docente pone de manifiesto su amor, entrega y dedicación al servicio de su profesión.					
7	Nivel de confianza y seguridad que muestran al desarrollar los contenidos de la clase.					
8	Grado con que califican a sus alumnos haciendo uso de la justicia y equidad.					
9	Nivel de agrado y satisfacción con que el docente ejerce su labor diaria					
Nº	Responsabilidad de su función	1	2	3	4	5
10	Nivel de asistencia y puntualidad a la I.E.					
11	Grado de identificación con sus alumnos en la participación de eventos académicos.					
12	Grado de interés que muestra el docente por las necesidades y problemas de la I.E.					
13	Grado con que el docente se interesa por la formación espiritual mediante la práctica de valores.					
Nº	Relaciones interpersonales con sus alumnos	1	2	3	4	5
14	Nivel de preocupación y comprensión que manifiesta el docente en lo que respecta a los problemas de sus alumnos.					
15	Nivel de preocupación e interés de los docentes respecto al desarrollo y progreso de sus alumnos.					
16	Nivel de toleración en la escucha y aceptación de las distintas opiniones de los alumnos.					
17	Nivel con que el docente atienden las necesidades de sus estudiantes ejerciendo la asesoría					
Nº	Resultados de su labor educativa	1	2	3	4	5
18	Nivel de rendimiento académico de sus alumnos.					
19	Nivel de valoración de su producto teniendo en cuenta las expectativas deseadas en un inicio.					
20	Nivel con que se hace uso la práctica de los valores cívicos y ciudadanos.					

Matriz de consistencia

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
Relación entre estrés y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Iquitos, 2023	<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas, Iquitos 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los docentes de instituciones educativas, Iquitos 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas, Iquitos 2023?</p>	<p>Objetivo general Determina la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas, Iquitos 2023.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de estrés laboral en los docentes de instituciones educativas, Iquitos 2023.</p> <p>Identificar el nivel de desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas, Iquitos 2023.</p>	<p>Hi: La relación es significativa entre el estrés y el desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas, Iquitos 2023.</p> <p>Ho: No existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas, Iquitos 2023.</p>	<p>Tipo de estudio: Fue básica de nivel descriptivo correlacional</p>	<p>Población: la conformaron 327 docentes distribuidas en instituciones educativas de la ciudad de Iquitos</p> <p>Muestra: Estuvo conformada por el total de la población, teniendo en cuenta a los 327 docentes, puesto que la percepción de cada uno de ellos es fundamental para evaluar las variables.</p> <p>Procesamiento de datos: Programa Excel. Programa SPSS</p>	<p>Instrumento: El cuestionario</p>

Análisis de fiabilidad – Alfa de Cronbach

Variable 1: Estrés laboral

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	327	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	327	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,988	25

Variable 2: Desempeño laboral

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	327	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	327	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,982	20