

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN PEDAGOGIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR



Tesis

Síndrome de Burnout en el desempeño Docente de la Institución de
Educación Superior Tecnológico Público de Abancay: Un análisis

Psicométrico

Asesor:

Dr. Trujillo Román, Ramiro Ismael

Autor:

Amézquita Nolasco, Nacho Stalin

Para optar el Grado Académico de:

Maestro en Pedagogía en Educación Superior

Abancay – Perú – 2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES ESCUELA DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS DE LA ESCUELA DE POSGRADO – UTEA.

FECHA: 24/04/2024. HORA: 10:00AM LUGAR: SALA DE SIMULACION DE AUDIENCIAS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO, DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES.

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR:

DR. WILMER, COAQUIRA COAQUIRA	PRESIDENTE
MAG. VICTOR RAUL, VILLEGAS SARMIENTO	DICTAMINANTE
MAG. IRENZON, SILVESTRE MIRAYA	REPLICANTE

DESIGNADOS CON RESOLUCION DIRECTORAL: N° 094-2024-UTEA-EPGD, DE FECHA 16 DE ABRIL DEL 2024.

MODALIDAD: TESIS.

TITULO DE LA TESIS: "SINDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCION DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO DE ABANCAY: UN ANALISIS PSICOMETRICO".

MAESTRANDO:

NOMBRE Y APELLIDOS	MAESTRIA.
NACHO STALIN AMEZQUITA NOLASCO	PEDAGOGIA EN EDUCACION SUPERIOR.

CONCLUYENDO EL ACTO DE SUSTENTACION, EL JURADO DETERMINO POR UNANIMIDAD CON EL RESULTADO FINAL LA NOTA DE: **CATORCE (14)**. SE EXPIDE LA PRESENTE ACTA CONFORME AL LIBRO DE ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS DE LA ESCUELA DE POSGRADO – UTEA, CONSIGNADO EN LOS FOLIOS N° 51,52.

ABANCAY, 03 DE DICIEMBRE DE 2024.


PRESIDENTE


DICTAMINANTE


REPLICANTE

REPORTE DE SIMILITUD

Síndrome de Burnout en el desempeño Docente de la
Institución de Educación Superior Tecnológico Público de
Abancay: Un análisis Psicométrico

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	19%	6%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Tecnologica de los Andes Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.utea.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1%
10	docplayer.es Fuente de Internet	<1%
11	core.ac.uk Fuente de Internet	

METADATOS

Datos del autor		
Apellidos y Nombres	:	Amézquita Nolasco, Nacho Stalin
Tipo de documento de identidad	:	DNI
Número de documento de Identidad	:	31033661
URL ORCID	:	https://orcid.org/0009-0003-8312-426X
Datos del Asesor		
Apellidos y Nombres	:	Dr. Trujillo Román Ramiro Ismael
Tipo de documento de identidad	:	DNI
Número de documento de Identidad	:	07963197
URL ORCID	:	https://orcid.org/0000-0001-9167-5721
Datos de la Investigación		
Escuela	:	POSGRADO
Maestría	:	Pedagogía en Educación Superior
Línea de Investigación	:	Gestión de la calidad de aprendizaje.
Rango de años que se realizó la Investigación	:	enero 2020 a diciembre 2020
Fuente de financiamiento	:	Auto financiado
Porcentaje de similitud	:	19%
URL OCDE	:	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01

DEDICATORIA

A mis padres que están en el cielo quienes me formaron con reglas y valores, gracias permitirme realizar mi desarrollo profesional y los pequeños logros y anhelos que conseguí, a mis familiares quienes me motivaron constantemente para alcanzar mis sueños y seguir adelante, se los agradezco infinitamente a ustedes en los que incluye en el presente trabajo de investigación.

Gracias a mis padres y familia.

AGRADECIMIENTO

A la universidad Tecnológica de los Andes, alma mater de grandes profesionales. A los docentes de Postgrado, quienes impregnaron sus conocimientos y experiencia en nuestra formación, y por su apoyo incondicional.

A mi asesor, por la conducción para la realización y finalización de la presente investigación.

RESUMEN

La presente investigación, titulada "Síndrome de Burnout y el Desempeño Docente en la Institución de Educación Superior Tecnológico Público de Abancay", plantea como problema central la pregunta: ¿De qué manera se relaciona el síndrome de burnout con el desempeño docente en esta institución durante el año 2020? El objetivo del estudio es determinar dicha relación. Esta investigación tiene un enfoque descriptivo y correlacional, es de tipo básico y corresponde al nivel de investigación correlacional. Su diseño es no experimental de corte transversal, recopilando los datos en un momento específico. Se trabajó con una muestra representativa de 25 docentes, utilizando la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario. Las bases teóricas se apoyaron en fuentes virtuales, como Google Académico, Scopus, Scielo y EBSCO, además de fuentes físicas. Los resultados muestran que el estrés laboral está efectivamente relacionado con el desempeño docente en esta institución de educación superior en el año 2020.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, desempeño docente, ambiente de trabajo, participación active.

ABSTRACT

The present research work entitled: Burnout Syndrome in the teaching performance of the Public Technological Higher Education Institution of Abancay: A psychometric analysis, its general problem is: How is the burnout syndrome related to teaching performance in the Educational Institution? Higher Public Technological Abancay 2020? The purpose of which is to determine the Burnout Syndrome in teaching performance at the Public Technological Higher Education Institution Abancay 2020, using the descriptive and correlational research methodology with a non-experimental and transversal study design to a population of 25 teachers taking into account a Psychometrics and Observation questionnaire, for the theoretical bases the different virtual platforms such as Google Academic, Scopus, Scielo and EBSCO are considered. Regarding the results, work stress is related to teaching performance at the Público Abancay 2020 technological higher education institution.

Keywords: Burnout syndrome, teaching performance, psychometric analysis

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Portada	i
Acta de sustentación.....	ii
Reporte de similitud	iii
Metadatos	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Índice general.....	ix
Índice de tablas.....	xii
Índice de figuras	xiii
Introducción.....	14
Capítulo I: Aspectos Generales	15
1.1 Planteamiento del problema.....	15
1.2 Formulación del problema.....	16
a. Problema general	16
b. Problemas específicos.....	16
1.3 Justificación de la investigación	16
a. Conveniencia de la investigación	16
b. Valor social de la investigación.....	17
c. Implicancias prácticas de la investigación	17
d. Valor teórico de la investigación.....	17
e. Utilidad metodológica de la investigación	17
1.4 Objetivos de la investigación.....	18
a. Objetivo general	18
b. Objetivos específicos.....	18
1.5 Delimitación de la investigación.....	18
a. Espacial	18
b. Temporal	18
c. Conceptual.....	18
d. Social	18
1.6 Limitaciones de la investigación.....	19
1.7 Viabilidad de la investigación.....	19
Capítulo II Marco Teórico	20
2.1 Antecedentes de investigaciones.....	20
a. Contexto internacional	20

b. Contexto nacional	20
c. Contexto local	22
2.2 Bases teóricas	22
2.2.1. Desempeño docente.....	22
2.2.1.2. Competencias del desempeño docente	23
2.2.1.3. Enfoques teóricos del desempeño docente	28
2.2.1.5. Competencias para el buen desempeño docente.....	29
2.2.2. Teorías de estrés.....	30
2.2.3. Modelos de estrés laboral	31
2.2.4. Estrés laboral	32
2.2.2.4. Causas y respuestas al estrés.....	33
2.2.5. Consecuencias del estrés	34
2.3. Hipótesis.....	35
a. General	35
b. Específicas	35
2.4. Variables de la investigación	35
Dimensiones:	35
Dimensión:.....	35
2.5. Operacionalización de variables	36
2.6. Conceptualización de términos básicos	37
Capítulo III: Marco Metodológico.....	38
3.1 Alcance de la investigación	38
3.2 Tipo y nivel de la investigación.....	38
3.2.1. Nivel de investigación	38
3.3 Diseño de estudio.....	38
3.4 Población y muestra	39
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
3.5.1. Instrumento.....	43
3.6 Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	44
Capítulo IV: Resultados.....	47
4.1. Análisis e interpretación de resultados	47
4.2. Del objetivo general.....	53
4.3. Objetivos específicos.....	55
Capítulo V: Discusión.....	60
5.1. Sustentación consistente y coherente de la propuesta.....	60
5.1.1. Con respecto al estrés laboral.	60
5.1.2. Con respecto a la participación activa de los docentes.....	60
5.1.3. Con respecto al ambiente de trabajo.....	61

5.2.	Sustentación y descripción de hallazgos más relevantes	61
5.3.	Fundamentación crítica comparada con las teorías existentes	62
5.4.	Proposición de las implicancias del Estudio.....	63
Conclusiones	64
A.	Sobre el análisis de la información sociodemográfica.....	64
B.	Sobre las conclusiones referentes a las dimensiones consideradas de la variable.....	64
Recomendaciones	66
Referencias Bibliográficas	68
Anexos	74

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de operacionalización	36
Tabla 2 <i>Distribución de docentes por género en la Institución de Educación Superior Tecnológica de Abancay 2020</i>	39
Tabla 3 <i>Distribución de docentes por estado civil en la Institución de Educación</i>	40
Tabla 4 <i>Distribución de docentes por edad en la Institución de Educación</i>	42
Tabla 5 <i>Ficha de Validación de instrumento por Juicio de expertos</i>	45
Tabla 6 <i>Valores de confiabilidad</i>	45
Tabla 7 <i>Análisis de fiabilidad de instrumentos de recojo de información</i>	45
Tabla 8 <i>Personal docente según estrés laboral en la Institución de Educación Superior Tecnológica de Abancay</i>	47
Tabla 9 <i>Personal docente según desempeño laboral en docentes en la Institución de Educación Superior Tecnológica de Abancay</i>	49
Tabla 10 <i>Personal docente según participación activa en la Institución de Educación Superior Tecnológica de Abancay</i>	50
Tabla 11 <i>Personal docente según ambiente de trabajo en la Institución de Educación Superior Tecnológica de Abancay</i>	52
Tabla 12 <i>Prueba chi-cuadrado de la hipótesis específica uno</i>	55
Tabla 13 <i>Estadísticos de prueba de los casos de síndrome de Bournot</i>	56
Tabla 14 <i>Tabla de contingencia entre Genero y Desempeño</i>	56
Tabla 15 <i>Pruebas de chi-cuadrado entre Genero y Desempeño</i>	57
Tabla 16 <i>Tabla cruzada Edad*Desempeño</i>	57
Tabla 17 <i>Pruebas de chi-cuadrado</i>	57
Tabla 18 <i>Tabla cruzada Estado civil*Desempeño</i>	58
Tabla 19 <i>Pruebas de chi-cuadrado</i>	58
Tabla 20 <i>Chi-cuadrado de la hipótesis general</i>	53
Tabla 21 <i>Pruebas de chi-cuadrado</i>	54

Índice de figuras

Figura 1 Porcentaje de personal docente según género Institución Educación Superior Tecnológico Público de Abancay.	40
Figura 2 <i>Porcentaje de personal docente según estado civil Institución Educación Superior Tecnológico Público de Abancay</i>	41
Figura 3 <i>Porcentaje de personal docente según edad Institución de Educación Superior Tecnológico Público de Abancay.</i>	42
Figura 4 <i>Personal docente según estrés laboral Institución de Educación Superior</i>	48
Figura 5 <i>Desempeño laboral en docentes en la Institución de Educación Superior Tecnológica de Abancay.</i>	49
Figura 6 <i>Involucra activamente a los docentes de la Institución de Educación Superior Tecnológica de Abancay</i>	51
Figura 7 <i>Ambiente de trabajo en la Institución de Educación Superior Tecnológica de Abancay</i>	52
Figura 8 <i>Regresión lineal entre el desempeño laboral y el síndrome de Bournot en docentes de la Institución de Educación Superior Tecnológica de Abancay 2020.</i>	54

INTRODUCCIÓN

Este estudio se llevó a cabo con el objetivo general de determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño docente en la Institución de Educación Superior Tecnológico Público de Abancay: Un análisis Psicométrico, durante 2020. Para ello, se trabajó con dos variables: el síndrome de burnout (con la dimensión de ambiente de trabajo) y el desempeño docente (con las dimensiones de estrés laboral y participación activa).

La investigación tiene un enfoque descriptivo y correlacional, es de tipo básica y se sitúa en el nivel correlacional. El diseño empleado es no experimental y transversal. La muestra incluyó a 25 docentes, tanto nombrados como contratados, de la institución mencionada. Siguiendo el protocolo de la Universidad Tecnológica de

los Andes de Abancay, el estudio se organizó en varios capítulos:

- El primer capítulo aborda los aspectos generales, incluyendo el planteamiento y formulación del problema, la justificación, los objetivos de la investigación, y la delimitación y viabilidad del estudio.
- El segundo capítulo abarca los antecedentes, las bases teóricas, la definición de términos y la hipótesis.
- El tercer capítulo detalla la metodología, describiendo el alcance, tipo y nivel de investigación, diseño, población, y las técnicas e instrumentos de recolección de datos.
- La sección final presenta las conclusiones y recomendaciones, destacando las siguientes: a) se determinó que el ambiente de trabajo se relaciona con el nivel de estrés laboral entre los docentes, y b) el ambiente de trabajo también está vinculado con la participación activa de los docentes en la institución.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1 Planteamiento del problema

El síndrome de Burnout (SB), es el conjunto de signos y síntomas del agotamiento profesional, reconocido como un factor peligro en el ámbito del trabajo, que influye en el estilo de vida, mental y a la larga puede generar consecuencias en la persona cuyo efecto trae dolencias o malestares Tabares (2020). El riesgo directo del SB es que los profesionales no podrán brindar un servicio eficiente a sus usuarios, tendrán un rendimiento inferior o mayor ausentismo, lo cual se traducirá en pérdidas económicas para la empresa y la incapacidad de alcanzar las metas establecidas (Carranza, 2019).

Según Alarcón (2022), el término burnout, tiene relación directa con la extenuación y deterioro generado por el desgaste de la fuerza y consumo de energías por las tareas realizadas lo que conlleva aun agotamiento en su labor, pudiendo llegar así a fracasar en la realización de sus objetivos que finalmente reflejarán en su desarrollo profesional.

Kemper (2020), Toala (2021) y Lauracio (2020) sostienen, “el síndrome de Burnout es un estado de agotamiento físico y emocional que implica una pérdida de interés en el trabajo, actitudes negativas hacia sus compañeros y clientes y baja autoestima. Por otro lado, considera pérdida progresiva de la energía y del deseo de alcanzar objetivos, obstaculizadas por las condiciones de trabajo”.

Soares (2022), el síndrome de Burnout considera como una contestación impropia frente al estrés que puede presentarse en 3 vertientes: el desgaste corporal y mental, el comportamiento indiferente y automatizado con referencia a la forma de tratar a las personas y además con una emoción incorrecta ante sus labores cotidianas y emociones a través del contacto diario. (3)

La dimensión despersonalizada.

Según Vazeta (2019), el síndrome de Burnout, es el agotamiento en el ámbito laboral hoy en día es tomado como una situación grave, es por eso que la OMS ha reconocido el "burnout" o el "síndrome del trabajador quemado" como un mal, es por ello que ha sido incluido en la CIE y su vigencia será a partir del

primer mes de 2022. Esta manifestación pues está involucrado con el desgaste del intelecto, la emotividad, y la situación física originado por el agotamiento de las actividades diarias. Esta es un efecto de nuestro organismo ante las situaciones críticas que se nos presenta que es muchos casos emotivos, interpersonales, que están presentes siempre en nuestro ámbito.

A nivel local, el desempeño del personal docente en la Institución de Educación Superior Tecnológico Público de Abancay, no es lo mejor deseado por muchos factores, uno de ellos es el problema de estrés, debido a las preocupaciones y la carga de trabajo. En este sentido, la mayoría de los docentes en la institución, tienen problema de estrés por falta del control emocional. Esta situación, afecta, en su desempeño laboral.

1.2 Formulación del problema

a. Problema general

¿De qué manera el Síndrome de burnout se relaciona con el desempeño docente en la Institución de Educación Superior Tecnológico Público de Abancay y un análisis Psicométrico??

b. Problemas específicos

- ¿Cómo el Ambiente de trabajo se relaciona con el estrés emocional en los docentes en la Institución de Educación Superior Tecnológico Público de Abancay?
- ¿Cómo el Ambiente de trabajo se relaciona con la participación activa en los docentes en la Institución de Educación Superior Tecnológico Público de Abancay?

1.3 Justificación de la investigación

a. Conveniencia de la investigación

Según Arias (2021), la prueba de hipótesis y las conclusiones permiten conocer la incidencia de estrés laboral, probarlas hipótesis correlacionales y desde luego integrar como antecedente de estudio en el ámbito regional y local. Asimismo, el resumen y las recomendaciones sean de utilidad para la gestión educativa y en aras de solucionar el problema social y metodológico que afronta el personal docente.

b. Valor social de la investigación

Dihigo (2021) sostiene, los resultados investigación sean de utilidad para ser citados en el apartado de antecedentes del estudio o descripción de la realidad problemática. Los resultados del estudio será posible extrapolar a la población de los docentes que laboran en las instituciones superiores tecnológicos públicos del Perú.

c. Implicancias prácticas de la investigación

Iglesias (2021) señala, “las determinaciones de la incidencia de agobio profesional en los mentores permiten reorientar la designación de carga académica y administrativa para efectos de control y suspicacia del estrés profesional. Además, la planificación de actividades de paseos olimpiadas intersecciones de docentes organizados por los directivos y estamento docente”.

d. Valor teórico de la investigación

Según Pinto (2018) sostiene, “el estudio realizado corresponde al tipo de investigación aplicada, cuyo propósito se centra en contribuir a la solución de problemas prácticos, específicamente en relación al cansancio profesional y al desenvolvimiento del pedagogo. Sin embargo, es importante destacar que no se incluyen estudios de naturaleza básica cuyo objetivo es generar conocimiento en sí mismo”.

e. Utilidad metodológica de la investigación

Según Mendoza (2019), al plantear las preguntas sobre la capacidad de una investigación para ayudar en la creación de un nuevo instrumento de recolección o análisis de datos, en la definición de conceptos, variables o relaciones entre variables, y en sugerir métodos más adecuados para el estudio

de una población, se destaca la necesidad de que el Ministerio de Educación implemente políticas para preservar la salud mental de los docentes en todos los niveles educativos. Esto se lograría mediante la aplicación de un instrumento de medición del estrés laboral a nivel local, regional y nacional.

1.4 Objetivos de la investigación

a. Objetivo general

Determinar la relación del Síndrome de Burnout y el desempeño docente en la Institución de Educación Superior Tecnológico Público de Abancay: Un análisis Psicométrico.

b. Objetivos específicos

- Establecer la relación del Ambiente de trabajo y el estrés emocional en los docentes en la Institución de Educación Superior Tecnológico Público de Abancay.
- Establecer la relación del Ambiente de trabajo y la participación activa en los docentes en la Institución de Educación Superior Tecnológico Público de Abancay.

1.5 Delimitación de la investigación

a. Espacial

La presente investigación se realiza en el ISTP Abancay

b. Temporal

La investigación corresponde al año 2020

c. Conceptual

El estudio se trata del desempeño laboral del personal docente en la Institución de Educación Superior Tecnológico Público de Abancay.

d. Social

El presente estudio corresponde a los docentes de la Institución de Educación Superior Tecnológico Público de Abancay, quienes serán beneficiados con los resultados de la investigación.

1.6 Limitaciones de la investigación

No se encontró investigaciones realizadas respecto al problema de estudio en la Región de Apurímac.

1.7 Viabilidad de la investigación

El presente estudio, ha sido viable, se contó con el apoyo de la dirección y del personal docente. Asimismo, contó con recursos humanos, materiales y financieros, para llevar a cabo, la ejecución del proyecto en el tiempo programado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de investigaciones

a. Contexto internacional

Ramírez (2018), en su tesis titulada **El estrés laboral y sus efectos en la calidad del desempeño docente en los Centros de Atención Integral de la Secretaría de Bienestar Social**, explora cómo el estrés laboral impacta la calidad del desempeño de los docentes. En este estudio de tipo descriptivo, explicativo y causal, con un diseño no experimental transversal, se abordan los efectos del cansancio y el agotamiento que experimentan los docentes en sus centros de trabajo. Según Ramírez, los niveles de cansancio fueron elevados, alcanzando un 85% en general, con variaciones específicas en los Centros de Atención Integral de Retalhuleu y Mazatenango, donde los porcentajes de estrés fueron del 80% y 82%, respectivamente. Este alto nivel de agotamiento afecta la capacidad de los docentes para desempeñar su labor educativa, lo que resalta la necesidad de identificar factores de estrés en el entorno laboral y establecer intervenciones para mejorar su bienestar y rendimiento.

Por su parte, Pakistaní (2018), en su artículo **Efectos del estrés laboral y desempeño laboral en los docentes de las escuelas de Punjab (Pakistán)**, analiza el impacto del estrés laboral en diferentes dimensiones del desempeño docente en escuelas de Punjab. Con un diseño descriptivo, explicativo y causal, este estudio de tipo básico y no experimental transversal revela que el estrés laboral afecta no solo a nivel individual, sino también en los ámbitos gerencial y comunitario. Pakistaní destaca que el estrés derivado del trabajo contribuye al desgaste físico, problemas de salud mental, ausencias laborales y disminución en la productividad, lo que no solo incrementa los costos médicos sino que también deteriora la eficiencia educativa. Esto sugiere la importancia de abordar el estrés laboral en el sistema educativo para mejorar la salud integral y productividad de los docentes.

b. Contexto nacional

En el contexto nacional, Gonzales (2018), en su tesis **Relación del estrés con el desempeño laboral en el personal docente y administrativo de la I.E. César*

Vallejo Apán Alto, Hualgayoc*, estudia cómo el estrés afecta tanto a docentes como a personal administrativo. Este estudio de alcance descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental transversal, revela que, aunque el 41.9% del personal mantiene un buen desempeño a pesar del estrés, un 22.6% experimenta signos de cansancio. Esto implica que, si bien algunos trabajadores logran manejar el estrés sin que afecte su rendimiento, una proporción significativa presenta dificultades, lo que podría reducir la calidad de sus funciones. Gonzales sugiere la implementación de estrategias de gestión del estrés en las instituciones educativas para mejorar la satisfacción y desempeño laboral.

De manera similar, Quinto (2018), en su investigación *Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del Distrito de Acobamba - Tarma*, examina la relación entre el estrés y el desempeño laboral. A través de un enfoque descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental transversal y un método inductivo-deductivo, Quinto encuentra una relación significativa entre el nivel de estrés y el rendimiento de los docentes, identificando también que factores como el género, estado civil y tipo de educación pueden influir en esta relación. Estos resultados sugieren que ciertas características personales o contextuales pueden modular cómo se percibe y se maneja el estrés, lo que implica que las intervenciones deberían adaptarse a las necesidades de cada grupo.

Por otro lado, Chávez (2018), en su estudio titulado *Influencia del estrés laboral en el desempeño docente en el Centro Educativo Particular La Inmaculada de Trujillo*, concluye que el cansancio laboral tiene una influencia significativa en el rendimiento docente, con una incidencia media del 88.6%. Este estudio, de tipo descriptivo, explicativo y causal, con diseño no experimental transversal, sugiere que el agotamiento reduce la capacidad de los docentes para desempeñarse efectivamente. Como recomendación, Chávez destaca que las instituciones deben implementar mecanismos para el manejo del estrés, de modo que se promuevan mejores condiciones laborales y se incremente el rendimiento educativo.

Asimismo, Sánchez (2018), en su tesis *Estrés laboral y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Parroquiales del Nivel Secundaria - UGEL N°02 – Rímac*, explora la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en instituciones de educación secundaria. En este estudio descriptivo y correlacional, de diseño no experimental transversal, Sánchez encuentra que existe una relación significativa entre el estrés y el rendimiento laboral, aunque esta relación es limitada en algunas dimensiones específicas, lo que sugiere que factores adicionales pueden influir en el desempeño docente.

Finalmente, Livias (2018), en su investigación *Estrés y desempeño laboral en docentes de secundaria de la Institución Educativa "Nuestra Señora del Carmen" Huaral*, observa una relación negativa entre el estrés y el desempeño laboral. Este estudio de tipo descriptivo y correlacional, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental transversal, concluye que los docentes que experimentan altos niveles de estrés tienden a tener un menor rendimiento en sus actividades laborales, lo cual sugiere que la gestión educativa debería incluir programas de apoyo psicológico y bienestar para los docentes.

c. Contexto local

A nivel regional y local, no se encontraron investigaciones similares, lo que subraya la importancia de este estudio titulado *Síndrome de Burnout y el desempeño docente en la Institución de Educación Superior Tecnológico Público de Abancay 2020*. Esta investigación busca llenar el vacío de conocimiento sobre el impacto del burnout en el desempeño docente en este contexto particular, proporcionando una base de datos valiosa para estudios metodológicos futuros en la gestión del bienestar docente y la optimización del entorno laboral en el ámbito de la educación superior.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Desempeño docente.

2.2.1.1. Definición.

El desempeño docente, es la responsabilidad que cumple los docentes en su labor académico de formar personas competentes capaces de tomar decisiones y resolver problemas. En este sentido, el desempeño docente debe no sólo eficiente, sino eficaz; es decir, de calidad.

Palaci (2005) define, “el desempeño laboral como aquel importe que se

espera que el cliente interno aporte a la empresa u organización en los diversos episodios conductuales que una individual lleva a cabo durante su permanencia, tales conductas contribuirán a la eficacia organizacional” (pág. 40)

Chiavenato (2008) afirma, “el desempeño laboral es la eficacia de los participantes en el cumplimiento de sus funciones dentro de la organización, la misma que es necesaria para el buen funcionamiento de su labor, así como alcanzar los fines que la organización se ha trazado” (pág. 79).

Según Robbins y Judge (2013), “el desempeño laboral es el ejercicio laboral como el proceso mediante el cual la organización evalúa a su personal con la finalidad de fijar en que medida se han obtenido los propósitos laborales” (pág. 143).

Los autores citados tienen coherencia en cuanto a la definición sobre el desempeño laboral; de tal manera, el desempeño laboral del docente es eficiente, cuando cumple con responsabilidad su función. En este sentido, el desempeño laboral del docente es clave para garantizar la calidad de servicio.

2.2.1.2. Competencias del desempeño docente

Existen las siguientes competencias del desempeño docente. Según Esquerre (2021):

a. Desempeños para la competencia 1:

- Expone su conocimiento y entendimiento sobre los rasgos personales, sociales y evolutivos de los discípulos y sus prioridades esenciales.
- Manifiesta su idoneidad sobre los temas recientes con referencia a definiciones vinculadas al área curricular.
- Manifiesta su dominio sobre los diferentes temas tanto teóricos como prácticos en el área que se desenvuelve.
- Evidencia familiaridad y entendimiento de las particularidades individuales, socioculturales y del progreso de los aprendices, así como de sus aspectos fundamentales.
- Demuestra una sólida base de conocimientos y una comprensión actualizada sobre las definiciones primordiales de las diferentes ramas incluidas en su esquema de enseñanza.

b. Desempeños para la competencia 2:

- Colabora con sus colegas en la elaboración de la planificación curricular, analizando y seleccionando el enfoque más adecuado al contexto de su ambiente de aprendizaje, asegurando un buen entendimiento entre los aprendizajes a promover los rasgos de los discípulos y sus técnicas y recursos escogidos
- Discípulos y sus técnicas y recursos escogidos.
- Identifica y escoge los diferentes contenidos para lograr en orientación a los aprendizajes esenciales según el marco curricular del país.
- Desarrolla procesos pedagógicos creativos que estimulan la curiosidad, el provecho y la responsabilidad de los alumnos con el propósito de obtener y adquirir los aprendizajes conocidos.
- Acomoda la forma de enseñanza a partir del interés por lograr algo, así como el progreso en las formas de aprendizaje y las maneras de poder congeniar con las formas de aprendizaje.
- Elige y ordena diversos recursos para lograr un desarrollo del aprendizaje de los discípulos.
- Delinea de manera particular de poder evaluar de forma continua y única.
- Estructura la continuidad de manera organizada las sesiones de enseñanza en forma coherente y con los objetivos deseados y utilizando adecuadamente los tiempos.
- Identifica y escoge los diferentes contenidos para lograr en orientación a los aprendizajes esenciales según el marco curricular del país.
- Desarrolla procesos pedagógicos creativos que estimulan la curiosidad, el provecho y la responsabilidad de los alumnos con el propósito de obtener y adquirir los aprendizajes conocidos.
- Desarrolla procesos pedagógicos creativos que estimulan la curiosidad, el provecho y la responsabilidad de los alumnos con el propósito de obtener y adquirir los aprendizajes conocidos.

- Acomoda la forma de enseñanza a partir del interés por lograr algo, así como el progreso en las formas de aprendizaje y las maneras de poder congeniar con las formas de aprendizaje.
- Elige y ordena diversos recursos para lograr un desarrollo del aprendizaje de los discípulos.
- Elige y ordena diversos recursos para lograr un desarrollo del aprendizaje de los discípulos.
- Delinea de manera particular de poder evaluar de forma continua y única.
- Estructura la continuidad de manera organizada las sesiones de enseñanza en forma coherente y con los objetivos deseados y utilizando adecuadamente los tiempos.

c. Desempeños para la competencia 3:

- Establece relaciones interpersonales constructivas y empáticas con los discípulos, cimentadas en el aprecio, la igualdad, el apoyo mutuo y con la práctica de valores.
- Dirige su experiencia con dirección al logro de resultados positivos en todos los discípulos y les transmite excelentes expectativas sobre aprendizaje.
- Fomenta un contexto inclusivo y familiar, donde se comparte el respeto por el desarrollo personal de sus objetivos.
- Promueve interrelaciones de cordialidad, colaboración y respaldo entre los alumnos con condiciones especiales.
- Soluciona dificultades a través del dialogo con los actores educativos, tomando en cuenta criterios éticos, y practica de valores con características pacíficas.
- Fomenta la reflexión continua con referencia a sus situaciones de aprendizaje tomando en cuenta la marginación y separación. desarrollando actitudes y capacidades para afrontarlas.

d. Desempeño para la competencia 4:

- Monitorea de manera continua la implementación de su planificación, evaluando su trascendencia, así como su interés de los discípulos, así como en sus logros de asimilación de

conocimientos y generando flexibilidad a las situaciones diferentes y puedan adaptarse a los cambios.

- Genera situaciones para los diferentes aprendices y ellos puedan aplicar los conocimientos en solucionar problemas concretos y así generando una situación muy reflexiva.
 - Verifica que gran parte de los aprendices entiendan los objetivos de las sesiones y sus perspectivas de desenvolvimiento y desarrollo.
 - Implementa técnicas didácticas y actividades que tengan que ver con su aprendizaje y está a la vez estimulen su razonamiento, invitándoles a aprender.
 - Maneja una variedad estrategia tecnológicas accesibles, y asigna el tiempo necesario en relación al aprendizaje planteado.
 - Aplica estrategias pertinentes para atender las necesidades de los estudiantes con características especiales.
- e. Desempeño para la competencia 5:**
- Aplica una variedad de estrategias y técnicas que coadyuven evaluar de forma individualizada con relación a sus aprendizajes, teniendo en cuenta las formas de aprendizaje de los discípulos.
 - Organiza y analiza de manera sistemática, los resultados de las evaluaciones, con el fin de tomar decisiones y brindar una adecuada forma de poder volver a reforzar sus aprendizajes.
 - Valora los conocimientos de los discípulos en relación a criterios ya plasmados, evitando autoritarismo.
 - Notifica de manera oportuna los logros obtenidos a los discípulos, familiares.
- f. Desempeños para la competencia 6:**
- Establece interacciones colaborativas y proactivas con sus colegas, con el objetivo de intercambiar ideas, ordenar la carpeta pedagógica, incrementar la enseñanza y así fomentar un ambiente democrático sostenible en la entidad.
 - Se inmiscuye activamente en el proceso de la gestión de la institución, tanto como en su currículo y otras actividades que

permiten una mejoría.

- Realiza investigaciones individuales y colectivas, así como ideas innovadoras. con el propósito de mejorar la eficacia del servicio institucional.

g. Desempeños para la competencia 7:

- Promueve de manera respetuosa la colaboración con el grupo de personas en el proceso de aprendizaje de los discípulos, valorando sus contribuciones.
- Inserta de manera crítica en su ilustración, los conocimientos didácticos y los aspectos disponibles en la sociedad y su contexto.
- Comunica con los parientes más próximos o directos de los discípulos, autoridades y algunos miembros de la comunidad los retos de su labor pedagógica, así como los logros y datos obtenidos.

h. Desempeños para la competencia 8:

- Participa en las diferentes colectividades de expertos en la materia para reflexionar sobre la situación pedagógica, así como sobre la enseñanza de todos los aprendices.
- Toma parte en el desarrollo de las vivencias formativas y significativas, adaptadas a sus propias prioridades, así como a los actores educativos de la entidad.
- Contribuye en la construcción de modelos educativos en el ámbito local, regional y nacional, manifestando su posición sobre su labor profesional.

i. Desempeños para la competencia 9:

- Aplica los principios éticos de la profesión docente en su actuar y resuelve dilemas prácticos y normativos relacionados con la vida estudiantil basándose en dichos principios.
- Toma decisiones y actúa de manera coherente con el respeto a las facultades que tiene el ser humano y la importancia que se le debe dar al niño y al joven (pág. 104)).

2.2.1.3. Enfoques teóricos del desempeño docente

En América Latina y el Caribe, se ha observado un incremento en el planteamiento vinculado a las políticas educacionales impulsadas por organizaciones internacionales, Sin embargo, en estas últimas décadas, se ha notado una falta de organización en los procesos de evaluación del rendimiento de los docentes en los sistemas educativos (Melgar, 2015). Por lo tanto, es fundamental resaltar la importancia de incorporar políticas nacionales que establezcan métodos coherentes y estructurados para evaluar a los docentes (Picón, 2013). Además, es relevante mencionar que en varios países se han implementado perfiles, criterios o marcos que definen, las cualidades de un docente competente, brindando bases para mejorar la práctica educativa. Sin embargo, estas iniciativas carecen de mecanismos efectivos de implementación, ya que en su mayoría se limitan a supervisión o monitoreo por parte de los directivos y a pruebas escritas promovidas por el gobierno, las cuales no son relevantes para fomentar un buen desempeño docente en la realidad (Gálvez, 2018).

2.2.1.4. Dominios del marco en el buen desempeño docente

Se comprende por "dominio" como un espacio o lugar actuación en la labor docente que abarca un grupo de competencias de expertos que tienen una repercusión buena en el aprendizaje de los discípulos. En todos los campos se encuentra evidente el componente de la moral de la enseñanza, que se encamina en brindar un buen servicio y desarrollar de manera íntegra en los alumnos. En esta circunstancia, se ha logrado cuatro dominios interrelacionados. empieza con la adecuada enseñanza, el siguiente está encaminada al aprendizaje en el aula, el tercero esta más involucrado entre la familia y el ámbito donde reside y por último se centra en la formación de la identidad profesional y la adecuada conducción de su profesionalismo. Según Esquerre /2021) existen los siguientes dominios:

- a. Dominio 1. Para un buen aprendizaje de los aprendices, requiere de una buena planificación pedagógica y la ejecución de un modelo curricular donde las características de la metodología del aprendizaje están vinculadas con la interculturalidad. Así, como el dominio de los contenidos pedagógicos, la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y la evaluación del aprendizaje.
- b. Dominio 2. la forma de orientar en cuando a los aprendizajes con los alumnos. La praxis educacional, está dirigida al progreso de los

aprendizajes de los estudiantes involucra orientar en el desarrollo de la enseñanza a través de un método que valore el involucramiento de las diferentes formas de aprendizaje. La conducción efectiva de los contenidos, la constante incentivación a los discípulos, la implementación de diversas tácticas metodológicas y evaluativas, así como peculiaridades en la forma de enseñar requieren innovación.

- c. Dominio 3. El involucramiento de la entidad educativa con la comunidad, Implica involucrarse en la gestión de la escuela desde el ámbito más participativo con el fin de crear una comunidad de aprendizaje. Se refiere a establecer una interrelación de dialogo efectivo con los protagonistas de la sociedad educacional, quienes elaboran, implementan y valoran el plan de la entidad y aportan en crear un ambiente institucional favorable. Además, implica valorar y respetar la entidad y sus rasgos, así como fomentar la corresponsabilidad de los responsables o apoderados en los resultados de aprendizaje.
- d. Dominio 4. El proceso del profesionalismo y su reconocimiento como docente, se entiende como el desarrollo y las actividades que lo conceptualiza como la formación y progreso del grupo de profesionales de los educadores. esto implica llevar a cabo una deliberación organizada con referencia a su praxis pedagógica, Así como participar activamente en el trabajo colaborativo en grupos y en situaciones de desarrollo personal. También conlleva asumir el compromiso en el desarrollo y efectos de los temas aprendidos, así como estar informado con referencia a un diseño e injertación de las determinaciones educacionales a nivel local y nacional. (pág. 167)

2.2.1.5. Competencias para el buen desempeño docente.

La competencia, se define como la capacidad de resolver problemas y lograr metas, no se limita únicamente a la aplicación de conocimientos. El desarrollo de dilemas implica, no solo poseer un conglomerado de aptitudes y saber manejarlos, sino también contar con una destreza de conocer y deducir la realidad y calificar nuestras propias fortalezas. En este sentido, la competencia va más allá de la habilidad de realizar tareas en un contexto mencionado, ya que ello requiere de una responsabilidad, destreza para llevar a cabo las actividades con excelencia, razonamiento, dominio de conceptos

fundamentales y una atención a la dimensión ética y las implicaciones a la sociedad sobre las decisiones que tomamos (Esquerre, 2021):

- a. Competencia 1. Mediante esta competencia, se conoce y entiende los rasgos de los estudiantes, los enfoques y procesos pedagógicos.
- b. Competencia 2. Mediante esta competencia, se programa el aprendizaje de acuerdo el interés y necesidad de los estudiantes. Considerando los recursos disponibles, la evaluación y la programación curricular en permanente revisión.
- c. Competencia 3. Fomenta un ambiente adecuado para un buen aprendizaje óptimo, valoración la diversidad cultural, con la única intención de educar ciudadanos reflexivos e interculturales.
- d. Competencia 4. Dirige el desarrollo del aprendizaje utilizan estrategias y recursos apropiados para que todos los estudiantes reflexionen y analicen de manera crítica los problemas.
- e. Competencia 5. Valora de manera continua, el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales; de tal manera, para tomar decisiones y brindar retroalimentación a los estudiantes y a la comunidad educativa.
- f. Competencia 6. Participa constantemente en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora constante del Proyecto Educativo Institucional.
- g. Competencia 7. Instituye vínculos basadas en el respeto, la ayuda mutua y la reciprocidad.
- h. Competencia 8. Medita con referencia a las actividades y situaciones de experiencia en la entidad y desarrolla un proceso de asimilación de conocimientos de manera permanente, con el propósito de edificar y consolidar su identificación y compromiso académico.
- i. Competencia 9. Mediante esta competencia, cumple su vocación formal con una moral basada en respeto y manteniendo los aspectos primordiales de las personas, fomentando así, los valores fundamentales y su identificación con su labor social (pág. 13)

2.2.2. Teorías de estrés

Según Lazarus y Folkman (1986) existen las siguientes teorías:

- a. **Teorías transaccionales del agotamiento y casos de carácter cognitivo:** El agotamiento es una situación que afecta tanto a nivel individual, en términos psicológicos y fisiológicos, como a nivel colectivo, debido a las interacciones humanas en la sociedad. La teoría se basa en la premisa fundamental de que, aunque las personas enfrentan demandas similares, estas demandas se perciben como estresantes o no según la evaluación cognitiva individual. Algunas personas pueden percibir ciertas demandas como amenazas, mientras que otras las ven como oportunidades. Esta teoría se fundamenta en los principios de la psicología cognitiva, ya que se centra en la evaluación cognitiva y la forma en que las personas afrontan el estrés
- b. **Teorías interaccionales del estrés.** Estas teorías se enfocan en las características estructurales de la interacción entre una persona y su entorno laboral. Dentro de estas teorías, se destacan dos en particular que han sido ampliamente reconocidas: la teoría del ajuste Persona-Medio Ambiente propuesta por French et al. (1982) y la teoría de la demanda y el control desarrollada.

2.2.3. Modelos de estrés laboral

Los modelos contemporáneos reconocen que el agotamiento laboral es un fenómeno complicado y, por lo tanto, requiere ser abordado desde una perspectiva integral. En la realización de experimentar agotamiento, así como los factores estresantes como las respuestas individuales desempeñan un papel importante. Un gran porcentaje de modelos buscan explicar el agotamiento en el ámbito laboral adoptan un enfoque transaccional, y entre ellos se destacan:

- a. Zorrilla (2017, citado por Pinilla, 2019) señala, las variables de personalidad de alguna manera influyen en la percepción, el contexto y permite responder a los vínculos interpersonales dados en cada individuo dadas con distintos individuos.
- b. Harrison (1978) plantea que cuando existe un desajuste prolongado entre la persona y su entorno, esto puede desencadenar problemas físicos y/o mentales. Identifica también que las personas emplean diversos mecanismos de afrontamiento para intentar modificar las características objetivas del entorno o

ajustar aspectos de sí mismas, con el fin de lograr una mayor adaptación entre ambos.

- c. El modelo Demandas Laborales-Control-Apoyo sugiere que el estrés laboral surge de la falta de acuerdos adecuados entre las partes involucradas en el entorno de trabajo (Pinilla, 2019).
- d. El modelo de constancia: Según este modelo, que todo se condiciona con las expectativas y la premiación con algo económico, así mismo cuenta mucho el reconocimiento social y el progreso personal académico (Siegrist, 1996 y Pinilla, 2019).
- e. Modelo biopsicosocial: En un itinerario de buenas praxis de la entidad (NTP 335, s.f.), se presenta una forma estereotipo biopsicosocial caracterizando el enfoque de excelente salubridad más ampliamente tomado en cuenta en esta época. Este modelo sostiene que existen diversos elementos que influyen en el bienestar, incluyendo aspectos orgánicos (químicos y biológicos), psicológicos (pensamientos, emociones y comportamientos). Todos estos factores cumplen un rol trascendental en el progreso y sostenimiento de la buena salud.

2.2.4. Estrés laboral

Según Selye (1936); Holmes y Rahe (1967); Lazarus y Folkman (1986); Steptoe (1986); Lambert (1987) y (Chávez, 2018). El estrés es comúnmente utilizado para hacer referencia a la tensión emocional o nerviosa, Es claro que distintos individuos han experimentado el agotamiento en diferentes circunstancias de su vida. La responsabilidad abrumadora tanto en la vivienda como en el ámbito laboral. La carencia de recursos para hacer frente a diversas demandas, la recuperación después de un evento traumático y la falta de dedicación a actividades lúdicas, placenteras y relajantes, pueden generar un cansancio cuyos efectos puedan ser contundentemente nocivos.

El vocablo agotamiento tiene su origen en campos como las áreas de la física y la construcción, donde se utiliza para describir la rigidez experimentada por elementos sólidos cuando son sometidos a fuerzas externas que pueden deformarlos romperlos (Chávez, 2018).

Para Hans (1878), el agotamiento como un estímulo fisiológico no

determinante del organismo frente a cualquier demanda a la que se enfrenta. Selye pensaba que cualquier carga laboral podría ser un aspecto estresante siempre y cuando generara un estímulo biológico de adaptación. A pesar que no se involucre los estímulos sociológicos como responsables del estrés. Según Selye, sino enfrentamos algo nuevo, nuestro cerebro procesa la información a través de los sentidos y la relaciona con recuerdos almacenados de experiencias previas.

Si la evaluación es negativa, se activa la liberación de hormonas de adrenalina, lo cual coloca al sistema fisiológico en vigilancia o de represalia, manifestándose en agotamiento. En gran porcentaje de los casos, cuando la emoción de amedrentamiento desaparece, el soma se recompone, pero si esto se prorroga, podría alcanzar a una situación de cansancio, donde la resistencia disminuye y aparecen nuevas formas de malestares, dando lugar a una penuria corporal y psicológico. Si esta situación continua, el individuo comienza a experimentar dificultades y podría decaer en su salud.

2.2.2.4. Causas y respuestas al estrés

Los educadores enfrentan a diario una amplia gama de factores generadores de estrés. Diversas investigaciones han identificado una serie de causas de estrés en el ámbito docente, entre las que se incluyen cargas laborales elevadas, problemas de disciplina en el aula, condiciones de trabajo desfavorables, relaciones conflictivas en el entorno laboral, conflictos y ambigüedad en los roles, falta de autonomía, un ambiente escolar poco propicio y escasez de oportunidades de crecimiento y desarrollo personal. El mal comportamiento de los alumnos y las altas demandas laborales se perciben como los más estresantes. Estas causas de estrés se correlacionan con las respuestas de estrés.

En un metaanálisis que incluyó 65 estudios sobre el estrés de los docentes que cubren una amplia variedad de experiencias de enseñanza, se encontró una correlación moderada entre los estresores externos (es decir, el mal comportamiento de los estudiantes) y las respuestas emocionales negativas (Montgomery y Rupp, 2005). De manera similar, Jennings y Greenberg (2009) destacaron la importancia de las relaciones saludables entre maestros y estudiantes para el bienestar de los maestros (Harmsen, 2018; Clunies-Ross, Little y Kienhuis, 2008; Borg y Riding, 1991; Harmsen, Helms-Lorenz,

(Maulana, 2018; Montgomery y Rupp, 2005 y Jennings y Greenberg, 2009)

Un estudio reciente investigó los componentes de las causas del estrés y las respuestas al estrés que son particularmente relevantes para los BT. El estudio destacó importantes componentes de causas de estrés tales como altas demandas de tareas psicológicas, aspectos sociales negativos, aspectos organizativos negativos, falta de oportunidades de desarrollo y aspectos negativos de los alumnos.

Los componentes importantes de las respuestas al estrés incluyen tensión, descontento y emociones negativas. Se descubrió que las altas demandas laborales, la falta de oportunidades de aprendizaje, la carencia de independencia e influencia y la carencia de respaldo laboral social y organizacional experimentado por los BT se relacionan positivamente con su tensión y descontento. Además, se observó que el mal comportamiento percibido de los alumnos y la mala relación con los alumnos estaban positivamente relacionados con la tensión experimentada, el descontento y las emociones negativas. Por lo tanto, esperamos que las causas del estrés estén positivamente relacionadas con las respuestas al estrés (Harmsen, 2018 y Harmsen et al., 2016).

2.2.5. Consecuencias del estrés

Según Travers y Cooper, (1993); Pines, et al., (1981) y Ortiz, (2020), los maestros son en riesgo de mayores niveles de angustia psicológica y niveles más bajos de satisfacción laboral. Entonces, el estrés entre los maestros también es costoso ser ignorado. Los costos son altos en términos de pérdida de capacitación para quienes dejan sus trabajos y en cuanto a los efectos psicológicos y físicos sobre los que se quedan.

El estrés también es costoso para los estudiantes que son enseñados por un profesor estresado que ahora no puede responder a sus consultas de manera cariñosa y, por otra parte, él no es ahora un cuidado anterior y un maestro responsable. Un profesor estresado es también ya no sigue siendo un modelo a seguir para los jóvenes de una generación.

El estrés de los maestros tiene un impacto múltiple, en primer lugar, en un maestro como individuo hay un impacto del estrés, como absentismo, jubilación anticipada, enfermedad, tardanza, depresión, insomnio y desgaste y

luego, está el impacto en su familia vida. El estrés laboral se suma a la familia y el matrimonio de los maestros problemas. Promover, adicional, el estrés también afecta la reputación del departamento en el que él o ella sirve. Esto incluye los efectos en estudiantes y colegas. En el largo correr, el estrés de los maestros afecta negativamente el sistema educativo. Solo el impacto directo puede ser contado en términos del tiempo de enseñanza perdido y el costo adicional de reemplazo de maestros en la organización. Costos indirectos y de largo plazo del impacto en los docentes es difícil de calcular. El estrés ocupacional en la industria puede estimarse en términos monetarios en la cantidad de la producción perdida, pero en la enseñanza la pérdida se define en términos de la partida de maestros calificados, deterioro de las habilidades de enseñanza o incluso muerte prematura (Ortiz, 2020 y Wilson, 2002)

2.3. Hipótesis

a. General

El síndrome de burnout tiene relación significativa con el desempeño docente en la Institución de Educación Superior Tecnológico Público de Abancay y un análisis Psicométrico.

b. Específicas

- El Ambiente de trabajo tiene relación significativa con el estrés emocional en los docentes en la Institución de Educación Superior Tecnológico Público de Abancay.
- El Ambiente de trabajo tiene relación significativa con la participación activa en los docentes en la Institución de Educación Superior Tecnológico Público de Abancay.

2.4. Variables de la investigación

a. Variable 1: Síndrome de Burnout

Dimensiones:

- Ambiente de trabajo

b. Variable 2: desempeño docente

Dimensión:

- Estrés laboral.
- Participación activa.
- Análisis Psicométrico

2.5. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización

VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICIÓN INSTRUMENTAL	VALORES	ESCALA
Síndrome de burnout	Ambiente de trabajo	Ítems: 1, 2 y 3	1 a 3	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 3 y 9. A mayor conocimiento del síndrome de burnout mejora las características de casos diagnosticados Escala métrica.
Desempeño docente	Estrés laboral	Ítems: 1, 2 y 3	1 a 3	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 3 y 9. A mayor conocimiento del síndrome de burnout mejora el estrés laboral Escala métrica
	Participación activa	Ítems: 1, 2, 3, 4 y 5	1 a 5	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 3 y 9. A mayor conocimiento del síndrome de burnout mejora la participación activa. Escala métrica

2.6. Conceptualización de términos básicos

a. Estrés emocional

Se refiere a la reacción que experimentan las personas cuando se enfrentan a exigencias y apremios laborales que exceden sus sapiencias y destrezas, y que ponen a prueba su capacidad para hacerles frente. Este cansancio puede manifestarse en diversas situaciones laborales, pero tiende a intensificarse cuando los empleados perciben una carencia de respaldo por parte de sus veedores y acompañantes, así como la escasa autonomía en los procesos de trabajo. Es importante destacar que a menudo se confunde la presión o los desafíos laborales con el estrés, y en ocasiones se utiliza esta confusión para justificar prácticas de gestión deficientes. (World, 2019)

b. Desempeño docente

El desempeño es “cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer.” – “Ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión”. DILED (1998). La ejecución de responsabilidades laborales implica la interrelación de actitudes, valores, conocimientos y habilidades internalizados por cada individuo, que influye en su comportamiento en el entorno laboral, su capacidad para enfrentar desafíos diarios y su contribución a la calidad del trabajo. Lo que permite a cada persona aspirar a mejorar su desempeño y alcanzar niveles superiores. Este desafío se convierte en una referencia que guía la búsqueda de un mejor rendimiento personal. (Ministerio, 2018).

c. Participación activa

La participación activa está referida a acciones colectivas provistas de un grado relativamente importante de organización, que adquieren sentido al orientarse por una decisión colectiva. (Espinoza, 2023).

d. Síndrome burnout

Síndrome burnout, es el agotamiento emocional debido a la falta de recursos emocionales. (Castillo, 2001).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Alcance de la investigación

El estudio tiene un enfoque descriptivo y correlacional, lo que implica que en primer lugar se observó y detalló cómo se presenta el problema en su contexto específico. Posteriormente, se procedió a analizar en qué medida están relacionadas las variables consideradas en la investigación, permitiendo no solo una comprensión detallada del fenómeno, sino también una evaluación del grado de asociación entre las variables clave. Esto proporciona una base sólida para identificar patrones y relaciones que podrían orientar intervenciones o investigaciones futuras.

3.2 Tipo y nivel de la investigación

3.2.1. Tipo de investigación

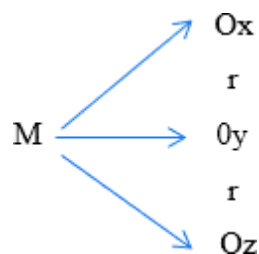
Este estudio se clasifica como una investigación básica, ya que busca generar conocimiento científico que contribuya al desarrollo metodológico en futuros trabajos. Su enfoque no se centra en la aplicación práctica inmediata, sino en el aporte de información fundamental para ampliar la comprensión del fenómeno estudiado.

3.2.1. Nivel de investigación

El nivel de esta investigación es correlacional, ya que se enfoca en medir y analizar el grado de relación existente entre las variables seleccionadas. A través de esta evaluación, se busca entender cómo interactúan estas variables, proporcionando una visión más clara sobre su asociación.

3.3 Diseño de estudio

La investigación utiliza un diseño no experimental de corte transversal. Esto significa que los datos fueron recolectados en un único momento, permitiendo una "fotografía" de la situación estudiada en un tiempo específico. A partir de esta información, se procede a analizar el grado de relación entre las variables del estudio. La estructura del diseño se ilustra en el siguiente diagrama:

**Dónde:**

M = muestra

O_x = Medición de la variable X.

r = Asociación entre las dos variables.

O_y = Medición de la variable Y.

3.4 Población y muestra

La población total ha sido 234 docentes entre nombrados y contratados, la muestra representativa fue de 25 docentes entre nombrados y contratados.

Análisis de la información sociodemográfica.

A continuación, se presenta una discusión sobre la información demográfica del personal docente de la Institución de Educación Superior Tecnológico Público de Abancay 2020.

Tabla 2

Distribución de docentes por género en la Institución de Educación Superior Tecnológica de Abancay 2020

Género	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	9	36,0	36,0	36,0
Masculino	16	64,0	64,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

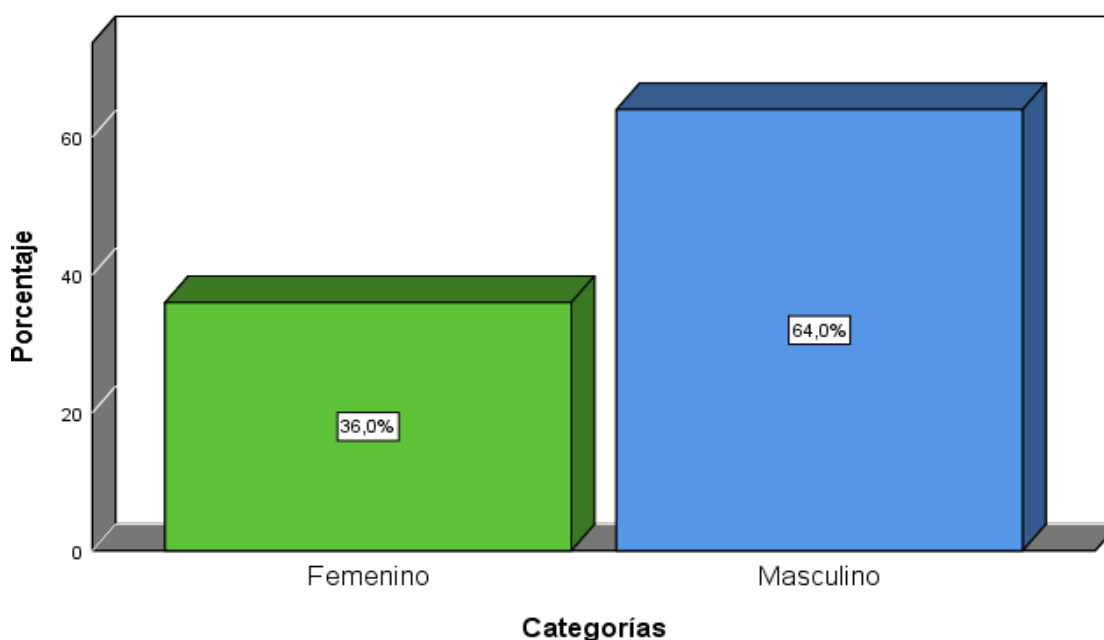
Fuente: Respuestas del cuestionario de encuesta aplicado a docentes

La tabla muestra la distribución de los docentes por género en la Institución de Educación Superior Tecnológica de Abancay para el año 2020. De un total de 25 docentes, se observa que 9 son de género femenino, representando el 36% del total. En cambio, 16 docentes son de género masculino, lo cual constituye el 64%. Estos

porcentajes indican una mayoría masculina en el cuerpo docente de la institución, con los hombres ocupando casi dos tercios de los puestos. El porcentaje acumulado alcanza el 100% tras sumar ambos grupos, lo que refleja que la muestra está compuesta únicamente por estos dos géneros. Esta distribución podría sugerir la necesidad de políticas de igualdad de género para equilibrar la representación y fomentar una mayor inclusión en la institución.

Figura 1

Porcentaje de personal docente según género Institución Educación Superior Tecnológico Público de Abancay.



De acuerdo a los resultados de la tabla 1: se observa, que el 64% de personal docente son de género de masculino y sólo el 36% de personal docente son mujeres.

Tabla 3

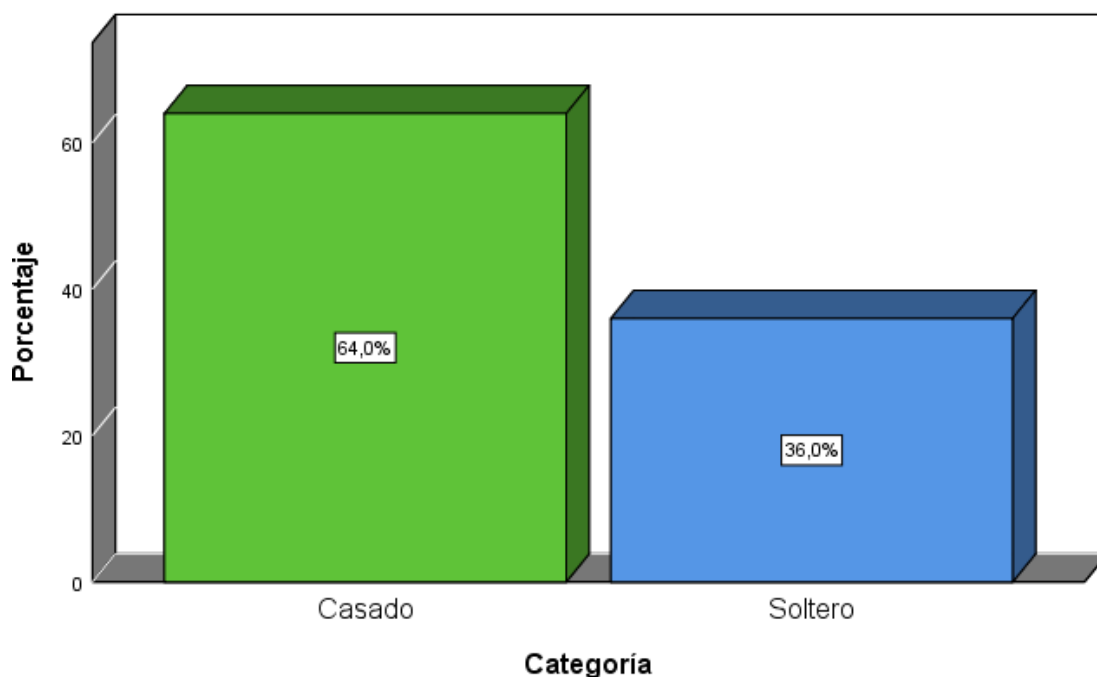
Distribución de docentes por estado civil en la Institución de Educación

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casado	16	64,0	64,0	64,0
Soltero	9	36,0	36,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Respuestas del cuestionario de encuesta aplicado a docentes.

Figura 2

Porcentaje de personal docente según estado civil Institución Educación Superior Tecnológico Público de Abancay



Los resultados de la tabla 2 revelan que una mayoría del personal docente, el 64%, se identifica como casado, mientras que el 36% indica estar soltero. Esta distribución sugiere que un alto porcentaje de los docentes podría tener responsabilidades familiares adicionales fuera del ámbito laboral, lo cual puede influir en diversos aspectos de su vida profesional, como la disponibilidad de tiempo, el manejo del estrés y su necesidad de equilibrio entre la vida laboral y personal. La proporción de docentes casados también podría reflejar un grupo que busca estabilidad laboral y profesional, lo que puede repercutir en un mayor compromiso con la institución y una perspectiva de desarrollo a largo plazo.

Por otro lado, el 36% de docentes solteros podría representar un grupo con mayor flexibilidad en términos de horarios o movilidad, lo cual puede influir positivamente en la capacidad de asumir cargas laborales adicionales o involucrarse en actividades fuera del aula. Sin embargo, el bienestar de ambos grupos debe ser una prioridad, y la institución podría considerar programas de apoyo específicos que respondan a las necesidades de los docentes casados y solteros, promoviendo un entorno de trabajo que favorezca el rendimiento y la satisfacción de todo el personal

docente, independientemente de su estado civil.

Tabla 4

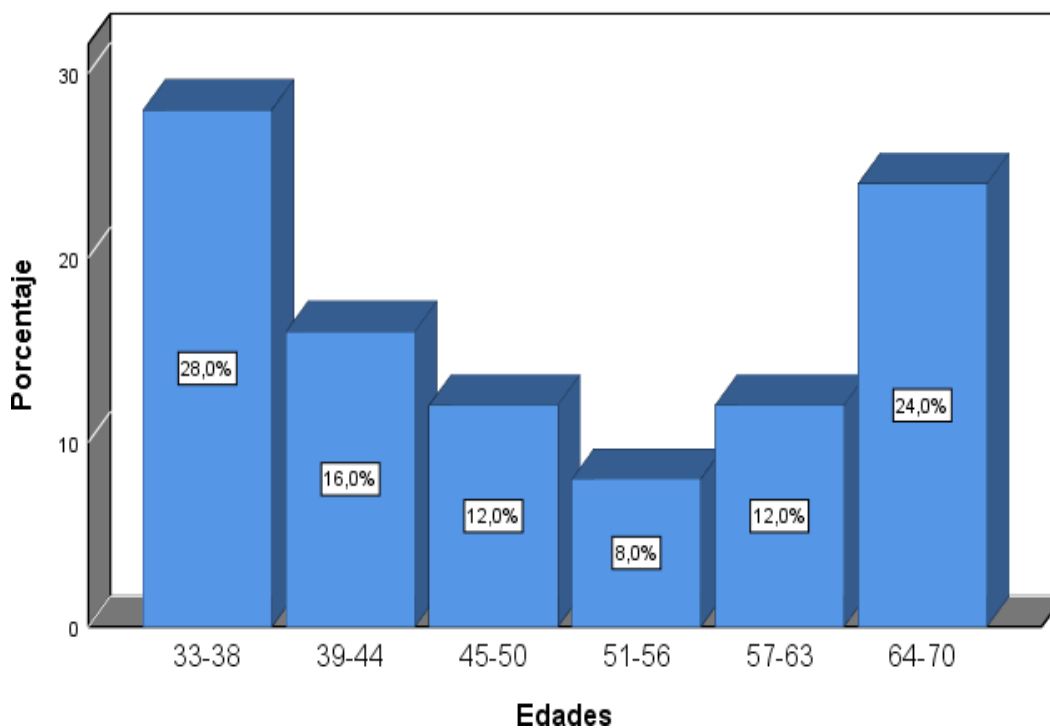
Distribución de docentes por edad en la Institución de Educación

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
[33-38]	7	28,0	28,0	28,0
[39-44]	4	16,0	16,0	44,0
[45-50]	3	12,0	12,0	56,0
[51-56]	2	8,0	8,0	64,0
[57-63]	3	12,0	12,0	76,0
[63-70]	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Respuestas del cuestionario de encuesta aplicado a docentes

Figura 3

Porcentaje de personal docente según edad Institución de Educación Superior Tecnológico Público de Abancay.



La tabla 3 refleja una diversidad de edades entre el personal docente de la institución, destacando que el 28% se encuentra en un rango de edad entre los 33 y 38 años, lo cual sugiere una presencia significativa de docentes en una etapa temprana o media de su carrera profesional. Este grupo de docentes relativamente jóvenes podría

tener un enfoque más dinámico y abierto a la adopción de nuevas tecnologías y metodologías de enseñanza, además de una mayor disposición para adaptarse a cambios institucionales y participar activamente en programas de desarrollo profesional. Por otro lado, un 24% del personal docente tiene entre 64 y 70 años, lo que indica una importante representación de docentes en una etapa avanzada de su carrera. Estos profesionales, con experiencia consolidada, pueden aportar un valioso conocimiento práctico y una perspectiva profunda en la enseñanza, además de servir como mentores para los docentes más jóvenes. Sin embargo, también podrían enfrentar desafíos relacionados con la adaptación a tecnologías emergentes y nuevas metodologías, lo que resalta la importancia de programas de capacitación continua que respondan a sus necesidades específicas.

Finalmente, un 8% de los docentes se encuentra en el rango de 51 a 56 años, representando un grupo intermedio que, aunque pequeño en comparación con los otros rangos, combina experiencia y potencial de adaptación. Este grupo puede desempeñar un rol clave en el equilibrio entre la innovación y la tradición en la institución, facilitando la comunicación y el entendimiento entre las generaciones más jóvenes y las de mayor experiencia.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnica

La recolección de datos se realizó mediante la técnica de encuesta, utilizando un cuestionario estructurado como instrumento principal. Esta técnica permitió recopilar información directa de los participantes de manera estandarizada, facilitando la comparación y análisis posterior de los datos.

3.5.1. Instrumento

El cuestionario consistió en 22 ítems diseñados para evaluar tres niveles de acuerdo en cuanto al desempeño laboral del personal docente. Estos niveles se

estructuraron en cuatro categorías: cuando el docente no se identifica con el desempeño laboral, cuando está medianamente de acuerdo, cuando muestra acuerdo y cuando está totalmente de acuerdo con su desempeño. Cada participante recibió instrucciones detalladas para responder cada ítem, enfocándose en las diferentes dimensiones de la variable "desempeño laboral". Este enfoque permitió garantizar que las respuestas reflejaran con precisión las percepciones reales de los docentes, aportando datos objetivos y confiables para el análisis cuantitativo.

3.6 Validez y confiabilidad de los instrumentos

Se utilizó instrumento como el cuestionario para recopilación de información (Banda, 2021), y los datos obtenidos fueron procesados utilizando el software Microsoft Office Excel 2021. Además, posteriormente, se ejecutó el análisis de datos correspondiente utilizando un software como el SPSS versión 25, tal como indica (Manzanares, 2018). Este análisis permitió calcular la cantidad y frecuencias a través de tablas y gráficos. En cuanto al estudio deductivo, se empleó o tomo en cuenta el nivel de correlación para evaluar la intensidad de relación o asociación entre dichas variables del SB y DD.

Ministerio de Educación (2018), desde muchos años atrás ha emprendido generar políticas de evaluación de docente en diferentes niveles, prueba de ello se evidencia el instrumento de medición con la denominación: Ficha de Monitoreo al Desempeño Docente – 2019. Asimismo, existe antecedente de uso del instrumento aludido en un estudio realizado en la Ciudad de Arequipa Ochoa (2018).

Validación. - Se ha llevado a cabo el proceso de validación mediante el criterio de expertos, utilizando fichas de confirmación que evalúan la trascendencia, eficacia y legibilidad del contenido.

Tabla 5*Ficha de Validación de instrumento por Juicio de expertos*

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
N.º	Ítem	Si	No	Si	No	Si	No	

Confiabilidad del instrumento. Para evaluar la confiabilidad del instrumento, se realizó una prueba piloto aplicando 12 encuestas. A partir de estos datos, se calculó el coeficiente de Alpha de Cronbach, el cual permite medir la consistencia interna del cuestionario y asegurar que los ítems evalúen de manera coherente las dimensiones del desempeño laboral. Los valores obtenidos en esta prueba se presentan a continuación, proporcionando una base cuantitativa que respalda la fiabilidad del instrumento de medición utilizado en el estudio.

Tabla 6*Valores de confiabilidad*

	Rangos	Magnitud
Coeficiente alfa	0,81 a 1,00	Muy Alta
Coeficiente alfa	0,61 a 0,80	Alta
Coeficiente alfa	0,41 a 0,60	Moderada
Coeficiente alfa	0,21 a 0,40	Baja
Coeficiente alfa	0,01 a 0,20	Muy Baja

Tabla 7*Análisis de fiabilidad de instrumentos de recojo de información*

Instrumentos	Alfa de Cronbach	Nº casos	Nº de ítems
Cuestionario de síndrome de Bournot	0.813	12	22
Cuestionario de desempeño Docente	0.887	12	20

Fuente. Procesamiento de cuestionario aplicado a muestra

La presente tabla da a conocer el análisis de fiabilidad de los instrumentos,

como se observa los valores en la fiabilidad de cada instrumento supera a 0.8, esto es indicador que la confiabilidad es muy alta (Corral, 2009) por lo tanto es posible de ser aplicado para recoger la información de la muestra.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la investigación sobre el desempeño docente en la Institución de Educación Superior Tecnológico Público de Abancay durante el año 2020. Estos resultados ofrecen una visión integral de cómo los docentes perciben y enfrentan sus roles, destacando aspectos clave como la efectividad de su desempeño, los desafíos específicos que encuentran en su entorno laboral, y las posibles áreas de mejora. Además, se analizan las relaciones entre diversas variables estudiadas, proporcionando información relevante sobre factores que pueden estar influyendo en el rendimiento y bienestar de los docentes en este contexto académico particular. Este análisis detallado de los resultados no solo busca identificar el estado actual del desempeño docente, sino también contribuir con datos para futuras intervenciones que optimicen la práctica educativa y promuevan un ambiente laboral más favorable para el personal académico.

Tabla 8

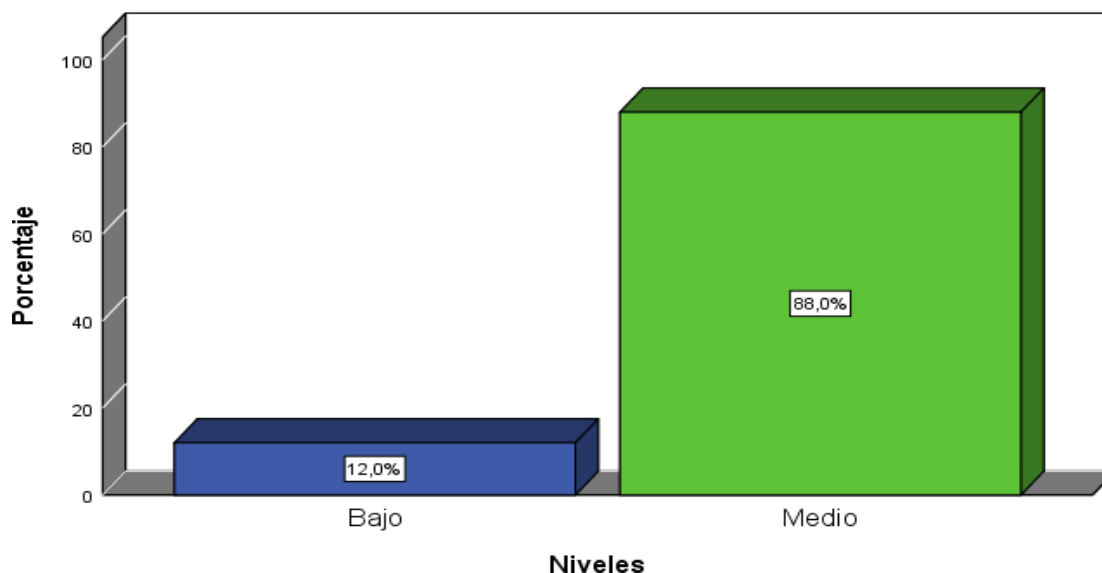
Personal docente según estrés laboral en la Institución de Educación Superior Tecnológica de Abancay.

Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	12,0	12,0	12,0
	Medio	22	88,0	88,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Respuestas del cuestionario de encuesta aplicado a docentes

Figura 4

Personal docente según estrés laboral Institución de Educación Superior Tecnológico Público de Abancay.



Los resultados presentados en la tabla indican que la mayoría del personal docente, un 88%, percibe que su nivel de estrés laboral es moderado. Esto sugiere que, aunque el estrés está presente y afecta su labor diaria, no alcanza un punto crítico para la mayoría de ellos, lo cual podría permitir un manejo efectivo del estrés con estrategias de intervención adecuadas. Sin embargo, un 12% del personal reporta niveles altos de estrés laboral, lo cual es preocupante, ya que este grupo de docentes podría estar en riesgo de experimentar agotamiento, disminución en su rendimiento y afectaciones en su salud física y mental. Estos resultados reflejan la importancia de monitorear de manera continua el estrés en el entorno educativo y de implementar programas de apoyo que permitan tanto a los docentes con estrés medio como alto gestionar mejor sus niveles de estrés, promoviendo así un entorno de trabajo más saludable y sostenible.

Tabla 9

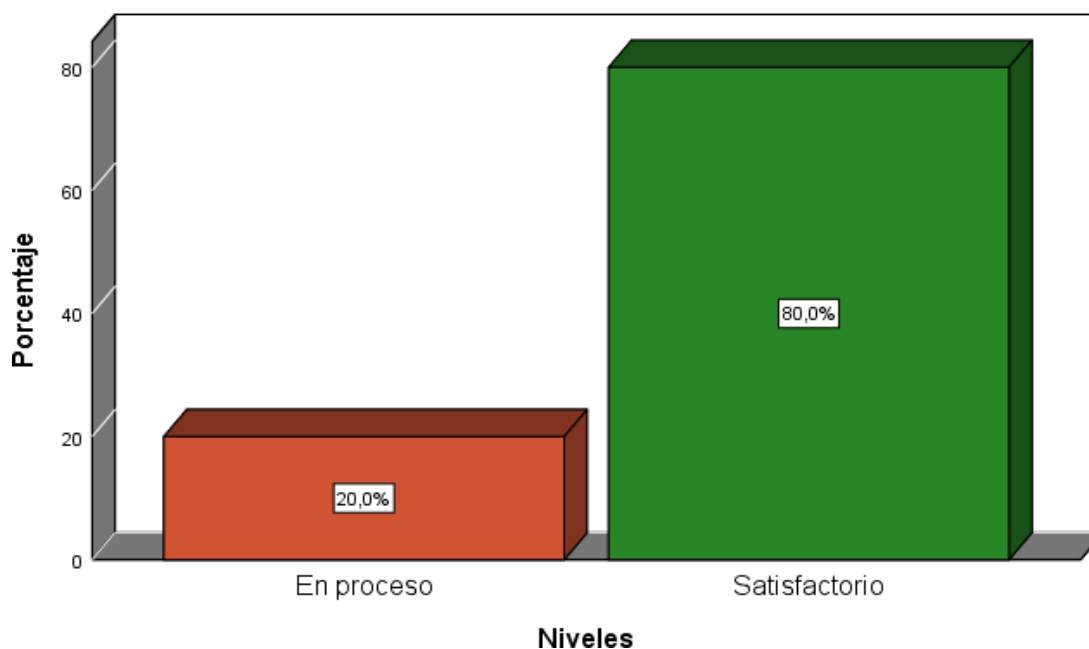
Personal docente según desempeño laboral en docentes en la Institución de Educación Superior Tecnológica de Abancay

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En proceso	5	20,0	20,0	20,0
Satisfactorio	20	80,0	80,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Respuestas del cuestionario de encuesta aplicado a docentes.

Figura 5

Desempeño laboral en docentes en la Institución de Educación Superior Tecnológica de Abancay.



Los resultados de la tabla muestran que una gran mayoría del personal docente, un 80%, percibe su desempeño laboral como satisfactorio, lo cual indica que estos docentes consideran que están cumpliendo efectivamente con sus responsabilidades y objetivos educativos. Este alto porcentaje sugiere una percepción positiva respecto a la calidad de su labor, lo que podría estar relacionado con una adecuada preparación profesional, una buena adaptación a su entorno de trabajo y/o el apoyo institucional en

términos de recursos y condiciones laborales. Por otro lado, un 20% del personal docente percibe su desempeño en un nivel menos satisfactorio, lo que podría indicar dificultades para alcanzar los estándares educativos esperados o una percepción de que podrían mejorar en su rol. Este grupo podría estar enfrentando obstáculos específicos, tales como limitaciones en recursos, problemas de salud, exceso de carga laboral, o incluso dificultades para equilibrar las exigencias laborales con la vida personal. Este contraste en las percepciones de desempeño sugiere que, aunque la mayoría de los docentes se sienten eficaces en sus funciones, existe una minoría significativa que podría beneficiarse de estrategias de apoyo adicionales, como programas de capacitación, ajustes en la carga laboral o recursos adicionales que les ayuden a mejorar su desempeño y a sentirse más satisfechos en su rol docente.

Tabla 10

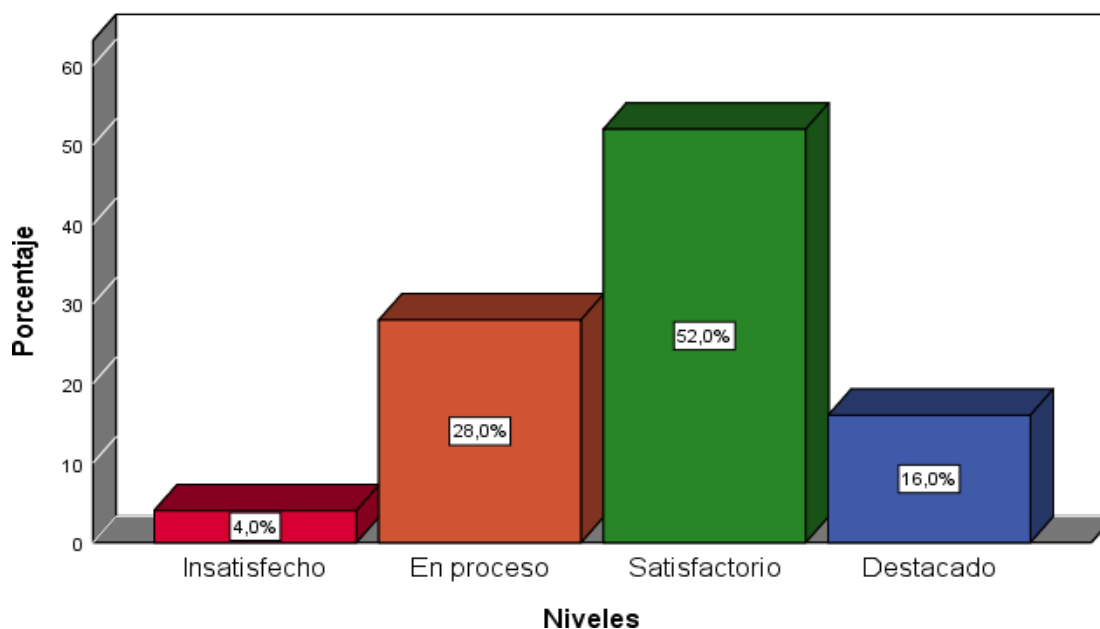
Personal docente según participación activa en la Institución de Educación Superior Tecnológica de Abancay.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	1	4,0	4,0	4,0
En proceso	7	28,0	28,0	32,0
Satisfactorio	13	52,0	52,0	84,0
Destacado	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Respuestas del cuestionario de encuesta aplicado a docentes.

Figura 6

Involucra activamente a los docentes de la Institución de Educación Superior Tecnológica de Abancay



Los resultados de la tabla muestran que el 52% de los docentes percibe su participación en la institución como satisfactoria, mientras que un 28% la considera intermedia y solo el 16% la califica como destacada. Esto sugiere que, aunque la mayoría se siente adecuadamente involucrada, existe una proporción significativa de docentes que perciben limitaciones en su participación, posiblemente debido a factores como la falta de oportunidades, la sobrecarga laboral o una comunicación insuficiente. Además, el bajo porcentaje de docentes que califican su participación como destacada indica que pocos logran un involucramiento profundo en la vida institucional, probablemente aquellos en roles de liderazgo o con iniciativa proactiva. Para mejorar estos niveles de participación, la institución podría implementar políticas que promuevan la inclusión de todo el personal en procesos de toma de decisiones y actividades clave, además de establecer programas de reconocimiento que valoren las contribuciones de los docentes.

Tabla 11

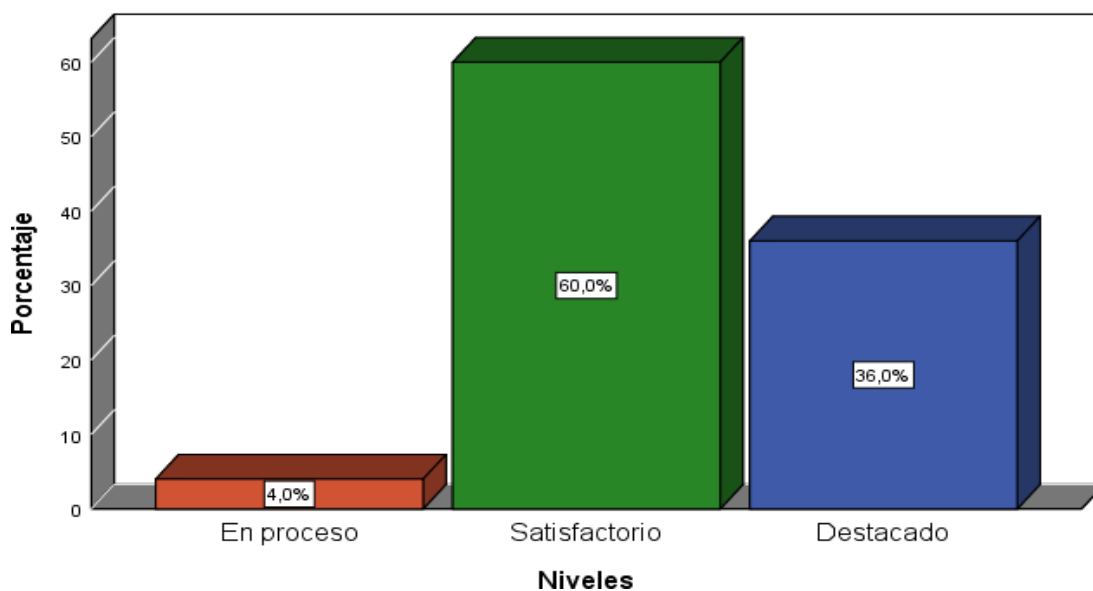
Personal docente según ambiente de trabajo en la Institución de Educación Superior Tecnológica de Abancay

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En proceso	1	4,0	4,0	4,0
Satisfactorio	15	60,0	60,0	64,0
Destacado	9	36,0	36,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Respuestas del cuestionario de encuesta aplicado a docentes.

Figura 7

Ambiente de trabajo en la Institución de Educación Superior Tecnológica de Abancay



Los resultados de la tabla indican que el 60% del personal docente considera que el ambiente de trabajo es satisfactorio, reflejando una percepción positiva general sobre las condiciones laborales. Un 36% de los docentes valora el ambiente como

destacado, lo que sugiere que este grupo encuentra que el entorno laboral excede sus expectativas en términos de recursos, apoyo y clima organizacional. Sin embargo, un 4% percibe el ambiente de trabajo en un nivel de proceso, lo cual indica áreas pendientes de mejora. Este pequeño grupo puede estar experimentando desafíos que afectan su satisfacción laboral, tales como limitaciones en recursos, falta de apoyo o problemas en la infraestructura. Estos resultados sugieren que, si bien la mayoría de los docentes está satisfecha con el ambiente laboral, la institución podría enfocarse en identificar y abordar las necesidades específicas de aquellos que no perciben el ambiente como óptimo, a fin de promover un entorno aún más positivo y colaborativo para todo el personal.

4.2. Del objetivo general

Hipótesis general

Ha: El estrés laboral está relacionado en el desempeño docente en la institución de educación superior tecnológico Público Abancay: Un análisis Psicométrico.

Ho: El estrés laboral no está relacionado en el desempeño docente en la Institución de Educación Superior Tecnológico Público Abancay: Un análisis Psicométrico.

Tabla 12

Chi-cuadrado de la hipótesis general

	Desempeño			
	En proceso	Satisfactorio	Total	
Síndrome de Bournot	Bajo	1	2	3
	Medio	4	18	22
Total		5	20	25

Según los datos presentados en la tabla 14, se puede observar que, de los docentes de la Institución de Educación Superior Tecnológica de Abancay, 18 de ellos se encuentran en un nivel medio de estrés laboral y logran un desempeño laboral satisfactorio. Estos resultados indican que existe una relación entre el estrés y el desempeño laboral.

Tabla 13
Pruebas de chi-cuadrado

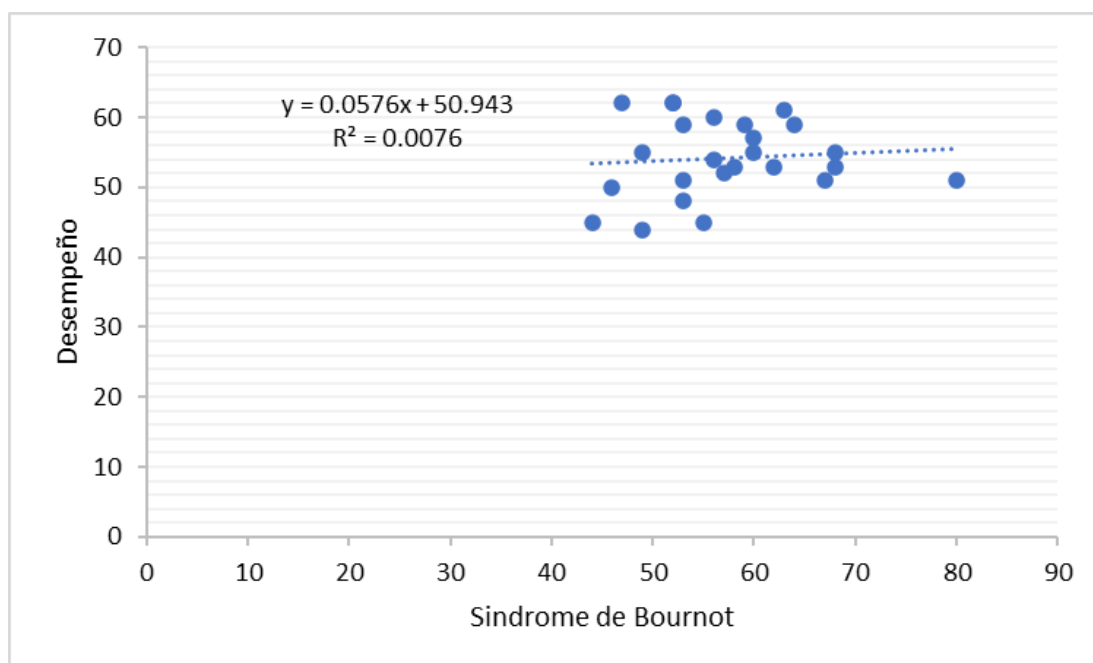
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,379 ^a	1	,008		
Corrección de continuidad ^b	,000	1	1,000		
Razón de verosimilitud	,339	1	,006		
Prueba exacta de Fisher				,004	,004
Asociación lineal por lineal	,364	1	,546		
N de casos válidos	25				

a. 3 casillas (75,0%) se ha obtenido un conteo inferior a 5. El conteo mínimo esperado es ,60.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Figura 8

Regresión lineal entre el desempeño laboral y el síndrome de Bournot en docentes de la Institución de Educación Superior Tecnológica de Abancay 2020.



En la tabla 12, se observa que el p-valor obtenido es 0,008, el cual es menor que el nivel de significancia de 0,05. Este resultado indica una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente, sugiriendo que el estrés laboral afecta el rendimiento del personal. Además, el valor de chi-cuadrado de 0,379 revela que, aunque la correlación entre estas variables es

baja, sigue siendo significativa.

Esto implica que el estrés laboral influye en el desempeño, pero en un grado moderado. La figura 14 muestra una regresión lineal con un coeficiente de determinación (R^2) de 0,0076, lo cual indica que la relación entre el estrés y el desempeño es débil, ya que solo una pequeña proporción de la variabilidad en el desempeño puede explicarse por el nivel de estrés. Sin embargo, dado que los coeficientes de la regresión son positivos, existe una dependencia entre ambas variables; esto significa que, a medida que el estrés laboral cambia, también lo hace el desempeño docente, aunque de forma sutil. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el estrés laboral tiene una relación, aunque débil, con el desempeño de los docentes en la Institución de Educación Superior Tecnológico Público de Abancay en el año 2020. Este hallazgo sugiere que el manejo del estrés podría ser un factor a considerar en las estrategias institucionales para optimizar el rendimiento del personal docente.

4.3. Objetivos específicos

Hipótesis específica 1

Ha: El nivel de estrés emocional es muy significativo en los docentes en la Institución de Educación Superior Tecnológico Público Abancay 2020.

Ho: El nivel de estrés emocional no es muy significativo en los docentes en la Institución de Educación Superior Tecnológico Público Abancay 2020.

Tabla 14

Prueba chi-cuadrado de la hipótesis específica uno

	Agotamiento
Chi-cuadrado	11,560 ^a
Gl	1
Sig. Asintótica	,001

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia esperada mínima por casilla es 12,5.

Como se observa en la tabla 16, el p-valor obtenido es de 0,001 menor que la significancia asignada de 0,05 indicando que el valor de chi cuadrado es representativo,

por tanto, se descarta la hipótesis nula y en consecuencia se concluye que El nivel de estrés emocional es muy significativo en los docentes en la Institución de Educación Superior Tecnológico Público Abancay 2020.

Tabla 15

Estadísticos de prueba de los casos de síndrome de Bournot

Síndrome de Bournot	
Chi-cuadrado	14, 440a
Gl	1
Sig. Asintótica	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia esperada mínima por casilla es 12,5.

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 17, se observa que el valor de p de 0.000 es inferior al nivel de significancia establecido de 0.05. Esto indica que el valor de chi cuadrado es significativo, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede concluir que las características de un caso diagnosticado de Síndrome de Burnout tienen un impacto negativo en el desempeño laboral de los docentes en la Institución de Educación Superior Tecnológico Público Abancay en el año 2020.

Hipótesis específica 2

Ha: Las características sociodemográficas, sexo, edad y estado civil de los docentes tienen una influencia significativa en el desempeño de los docentes de la Institución de Educación Superior Tecnológico Público Abancay 2020.

Ho: Las características sociodemográficas, sexo, edad y estado civil de los docentes no tienen una influencia significativa en el desempeño de los docentes de la Institución de Educación Superior Tecnológico Público Abancay 2020.

Tabla 16

Tabla de contingencia entre Genero y Desempeño

		Desempeño		
		En proceso	Satisfactorio	Total
Genero	Femenino	2	7	9
	Masculino	3	13	16
Total		5	20	25

Tabla 17*Pruebas de chi-cuadrado entre Genero y Desempeño*

		Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado	de	,043 ^a	1	,005		
Pearson						
Corrección continuidad ^b	de	,000	1	1,000		
Razón de verosimilitud		,003	1	,006		
Prueba exacta de Fisher					1,000	,009
N de casos válidos		25				

a. 2 casillas (50,0%) se ha obtenido un conteo inferior a 5. El conteo mínimo esperado es 1,80.

b-Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Como se observa en las tablas 18 son 13 personas de sexo masculino que tienen un desempeño satisfactorio, en la tabla 19 el p-valor=0,005 es menor que la significancia de 0,05, por tanto, si hay una relación de dependencia entre variables.

Tabla 18*Tabla cruzada Edad*Desempeño*

		Desempeño		
		En proceso	Satisfactorio	Total
Edad	[33-38]	2	5	7
	[39-44]	0	4	4
	[45-50]	1	2	3
	[51-56]	0	2	2
	[57-63]	1	2	3
	[64-70]	1	5	6
Total		5	20	25

Tabla 19*Pruebas de chi-cuadrado*

		Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado	de	2,530 ^a	5	,002
Pearson				
Razón de verosimilitud		3,599	5	,008
Asociación lineal por Lineal		,022	1	,002
N de casos válidos		25		

a. 11 casillas (91,7%) se ha obtenido un conteo inferior a 5. El conteo mínimo esperado es ,40.

Como se observa en la tabla 20 son 5 personas cuyas edades están comprendidas entre los 33 y 38 años, así como entre 64 y 70 años tienen desempeño satisfactorio en la tabla 21 el p-valor=0,002 es menor que la significancia de 0,05, por tanto, si hay una relación de dependencia entre variables.

Tabla 20

*Tabla cruzada Estado civil*Desempeño*

	Desempeño			Total
	En proceso	Satisfactorio		
Estado civil	Casado	4	12	16
	Soltero	1	8	9
Total		5	20	25

Tabla 21

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,694a	1	,004		
Corrección de continuidad ^b	,098	1	,005		
Razón de verosimilitud	,746	1	,008		
Prueba exacta de Fisher				,001	,001
N de casos válidos		25			

a. 2 casillas (50,0%) se ha obtenido un conteo inferior a 5. El conteo mínimo esperado es 1,80.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

De acuerdo con los datos presentados en la tabla 22, se observa que 12 docentes cuyo estado civil es casado manifiestan un desempeño laboral satisfactorio. Además, la tabla 21 muestra un p-valor de 0,004, el cual es menor que el nivel de significancia establecido de 0,05. Esto indica que existe una relación estadísticamente significativa de dependencia entre las variables analizadas.

A partir de estos resultados, se rechaza la hipótesis nula, lo que permite concluir que las características sociodemográficas, como el sexo, la edad y el estado civil de los docentes, ejercen una influencia significativa en su desempeño en la Institución Superior Tecnológico Público de Abancay en el año 2020. Estos hallazgos sugieren que las condiciones personales y demográficas pueden desempeñar un papel importante en el nivel de efectividad y satisfacción laboral de los docentes, lo que podría implicar la

necesidad de enfoques personalizados en la gestión y apoyo institucional para optimizar el rendimiento docente en función de sus características individuales.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Sustentación consistente y coherente de la propuesta

Tras un análisis exhaustivo de los resultados sobre el desempeño laboral del personal docente, se establecen las siguientes conclusiones en función de los aspectos evaluados:

5.1.1. Con respecto al estrés laboral.

De acuerdo con los datos presentados en la tabla N°4, el 88% del personal docente señala que su nivel de estrés laboral es medio, mientras que solo el 12% lo ubica en un nivel alto. Estos resultados sugieren que la mayoría de los docentes perciben que manejan el estrés de manera moderadamente eficaz, lo que les permite evitar que este afecte significativamente su desempeño. Este hallazgo subraya la importancia de la gestión del estrés en el ámbito educativo y sugiere que, aunque los docentes parecen estar manejando su estrés en niveles aceptables, la institución podría beneficiarse de implementar programas de capacitación enfocados en estrategias de manejo del estrés. Estas capacitaciones no solo reforzarían la capacidad de los docentes para enfrentar situaciones laborales demandantes, sino que también contribuirían a mantener y posiblemente mejorar su eficiencia laboral, beneficiando así el ambiente de aprendizaje.

5.1.2. Con respecto a la participación activa de los docentes

La tabla N°5 muestra que el 52% del personal docente evalúa su participación activa como satisfactoria, mientras que un 28% la considera intermedia y solo un 16% indica haber alcanzado un nivel destacado. Estos datos reflejan que, aunque más de la mitad de los docentes se sienten satisfechos con su grado de involucramiento en las decisiones institucionales, aún hay margen de mejora para fortalecer su participación. Una mayor integración de los docentes en la toma de decisiones podría aumentar su compromiso y fomentar un sentido de pertenencia e identidad con la institución. En consecuencia, se recomienda que la institución implemente medidas para fomentar una participación activa en todas las actividades y decisiones estratégicas, lo cual podría reforzar la motivación y el compromiso docente, factores clave para una educación de calidad.

5.1.3. Con respecto al ambiente de trabajo

Según los datos de la tabla N°6, el 60% del personal docente percibe que el ambiente de trabajo es satisfactorio, un 36% lo considera destacado, y solo el 4% lo califica en nivel de proceso. Esto indica que la mayoría de los docentes encuentran el entorno laboral adecuado para el desarrollo de sus funciones, lo cual es crucial para su bienestar y rendimiento profesional. Sin embargo, el hecho de que un pequeño porcentaje lo considere aún en proceso sugiere que podría haber ciertos aspectos del ambiente de trabajo que necesitan mejoras, tales como los recursos disponibles, la infraestructura o la dinámica de relaciones laborales. Para mantener y elevar este nivel de satisfacción, la institución educativa debería evaluar y, en su caso, optimizar las condiciones de trabajo, promoviendo un entorno que no solo satisfaga las necesidades básicas, sino que también impulse un clima de trabajo colaborativo y motivador. En conjunto, estos resultados proporcionan una base sólida para la implementación de estrategias de mejora en el manejo del estrés, la participación activa y el ambiente laboral, elementos que contribuyen al desarrollo de un entorno educativo más saludable y efectivo para el personal

5.2. Sustentación y descripción de hallazgos más relevantes

Al realizar un estudio sobre el chi cuadrado, se ha encontrado un p-valor de 0.008, el cual se considera menor con respecto a su nivel de significancia establecido de 0.05. Este resultado nos da a conocer un nivel de correspondencia significativa con las respectivas cualidades como estrés laboral y desempeño. El valor de chi cuadrado de 0.379 sugiere que la correspondencia entre estas variables es baja pero significativa. Además, al examinar la regresión lineal, se ha obtenido un coeficiente de determinación de 0.0076, lo que indica una correlación débil entre las variables. Los coeficientes de la regresión son positivos, lo cual sugiere una subordinación entre las variables analizadas. En conclusión, se refuta la conjetura nula y se confirma que el estrés laboral está relacionado con la ocupación del mentor en la Institución de ESTP Abancay en el periodo 2020.

5.3. Fundamentación crítica comparada con las teorías existentes

Según el informe de tesis realizado por (Torres, 2018), se logró desarrollar un estudio con una cantidad de 92 mentores del Instituto Pablo C-Trujillo. Las informaciones obtenidas revelaron que un 35,9% de los mentores presentaba un rango menor de agotamiento emocional, mientras que el 64,1% mostraba un nivel alto en este aspecto. En relación a la despersonalización, se encontró donde el 37% de los mentores tenía un nivel bajo, mientras que el 63% presentaba un nivel alto de cambio de personalidad. En cuanto al desarrollo personal, se observó que el 37% de los docentes tenía un nivel alto, mientras que el 63% mostraba un nivel bajo en este aspecto. En conclusión, se determinó que la visibilidad del SB genera un impacto negativo en el desenvolvimiento de los mentores en el instituto mencionado.

Por otro lado, según el informe de tesis de (Ramos, 2018) que contó con una muestra de 40 docentes del Instituto Tecnológico Superior "Cinco de Junio" en Ecuador, se llegó a la conclusión de que el estrés no es un obstáculo para que los docentes tengan un desempeño laboral adecuado. Los resultados mostraron que todos los docentes investigados tenían un alto desempeño laboral.

En el estudio realizado por Sánchez (2018) acerca de la correspondencia entre el estrés laboral y el desempeño docente en las entidades por convenio de los colegios secundarios correspondiente al UGEL N° 2 Rímac, se encontró una correspondencia moderada entre dichas variables. El coeficiente de correlación (Rho) obtenido fue de 0,505, con una significancia estadística de $p = 0,000$. Este hallazgo indica que presenta una correspondencia significativa entre dichas variables investigadas.

En relación a las dimensiones ocupaciones del ámbito laboral, las situaciones de trabajo, condiciones de ocupación y ambiente de la entidad, se encontraron coeficientes de correlación que también indicaban una relación moderada con el desempeño docente. Estos resultados sugieren que las condiciones laborales y el ambiente institucional pueden tener un impacto hacia el rendimiento de los mentores. Además, se observó que tanto el agotamiento en el ámbito laboral como el desempeño docente en la población estudiada se encontraban en niveles regulares. Esto implica que el estrés laboral no era extremadamente alto ni el desempeño docente estaba excepcionalmente sobresaliente, sino que se situaban en un rango intermedio.

En resumen, la presente indagación concluye que se da la correlación moderada entre el estrés laboral y desempeño docente en las entidades educativas parroquiales de nivel secundario en la UGEL N° 02 - Rímac - Lima. Asimismo, se destaca la importancia de las condiciones de trabajo, el clima institucional y las dimensiones relacionadas con el empleo en el rendimiento de los docentes.

5.4. Proposición de las implicancias del Estudio

Con referencia a los datos obtenidos del presente trabajo plantea realizar un estudio más exhaustivo y mayor campo de estudio donde se cuente con los institutos de Apurímac, para conocer mejor sobre El estrés laboral y su relación en el desempeño docente en la institución de educación superior tecnológicos Públicos.

CONCLUSIONES

Este apartado presenta un resumen de los hallazgos demográficos y las conclusiones extraídas en función de los objetivos, el marco teórico y los instrumentos empleados en la medición.

A. Sobre el análisis de la información sociodemográfica.

El análisis de la población estudiada revela una composición específica en términos de género, estado civil y edad:

- **Género:** La tabla 1 muestra que el 64% del personal docente es de género masculino, mientras que el 36% es femenino. Este resultado permite identificar una tendencia de predominio masculino en la institución, lo cual puede influir en la dinámica institucional y en las políticas de género que se podrían implementar.
- **Estado Civil:** En la tabla 2, se observa que el 64% de los docentes encuestados están casados, en tanto que el 36% se identifican como solteros. Este dato podría reflejar que un alto porcentaje del personal tiene responsabilidades familiares, lo cual podría influir en su disponibilidad, en la percepción de apoyo institucional y en su nivel de estrés.
- **Edad:** Los datos de la tabla 3 revelan una distribución diversa de edades: el 28% de los docentes se encuentran entre los 33 y 38 años, el 24% entre los 64 y 70 años, y el 8% entre los 51 y 56 años. Este rango amplio de edades sugiere la coexistencia de diferentes generaciones en la institución, lo cual puede impactar en las metodologías de enseñanza, la adaptación a nuevas tecnologías y la cohesión en el ambiente laboral.

B. Sobre las conclusiones referentes a las dimensiones consideradas de la variable.

- **Relación entre el Ambiente de Trabajo y el Estrés Laboral.** Según los resultados presentados en la tabla N°4, el 88% de los docentes consideran que el nivel de estrés laboral es medio, lo que sugiere que, en general, los docentes perciben que manejan el estrés de forma moderada. Esta percepción indica una habilidad en el manejo de su

estado emocional, lo cual es fundamental para mantener un desempeño laboral estable. No obstante, para fortalecer esta capacidad en todo el personal, la institución debería implementar programas de capacitación enfocados en la gestión del estrés. Dichos programas no solo mejorarían la resistencia de los docentes ante situaciones de alta demanda, sino que también podrían tener un efecto positivo en la calidad de la enseñanza y en la satisfacción laboral, contribuyendo a un ambiente de trabajo más equilibrado y saludable.

- Relación entre el Ambiente de Trabajo y la Participación Activa. De acuerdo con el análisis reflejado en la tabla 5, el 52% de los docentes consideran que su participación en la institución es satisfactoria, mientras que el 28% la evalúan en un nivel intermedio y solo el 16% la consideran destacada. Esto indica que, si bien la mayoría de los docentes está conforme con su nivel de participación, todavía existe un margen significativo para mejorar el grado de involucramiento y compromiso. Un mayor impulso a la participación activa podría no solo incrementar la motivación y la identidad de los docentes con la institución, sino también fortalecer la toma de decisiones colectivas y la cohesión dentro del equipo docente. Por lo tanto, es recomendable que la institución fomente y facilite la participación activa en actividades y decisiones institucionales, promoviendo un sentido de pertenencia que, en última instancia, contribuirá a un ambiente laboral positivo y al desarrollo profesional del personal docente.

RECOMENDACIONES

Atendiendo los protocolos y las exigencias formales, suscribe la siguiente recomendación.

1. Dado el predominio masculino en la institución, se recomienda implementar políticas y programas de igualdad de género que fomenten la inclusión y la equidad en todas las áreas. Esto podría incluir actividades de sensibilización sobre temas de género, políticas de contratación inclusivas, y la promoción de espacios seguros para discutir temas relacionados con la diversidad de género en el ámbito educativo.
2. Para el alto porcentaje de docentes casados y con posibles responsabilidades familiares, se recomienda desarrollar programas de apoyo que ofrezcan recursos de balance entre trabajo y vida personal. Estos programas pueden incluir flexibilidad en horarios, asistencia en la planificación de tareas o capacitaciones sobre gestión del tiempo. Esto no solo disminuiría el estrés, sino que mejoraría la percepción de apoyo institucional, promoviendo una mayor satisfacción laboral.
3. Dada la diversidad de edades en el personal docente, se recomienda organizar talleres y actividades de integración que promuevan el intercambio de conocimientos y experiencias entre generaciones. Estas actividades pueden ayudar a facilitar la adopción de tecnologías y metodologías pedagógicas innovadoras, permitiendo una colaboración productiva entre docentes de diferentes grupos de edad. Además, capacitaciones específicas en nuevas tecnologías pueden ser útiles para aquellos menos familiarizados con ellas, aumentando su confianza y habilidades en el aula.
4. Para mejorar la capacidad de los docentes en la gestión del estrés, se recomienda diseñar e implementar programas de capacitación específicos sobre técnicas de manejo del estrés y bienestar emocional. Estos programas pueden incluir estrategias de mindfulness, técnicas de relajación y habilidades de gestión emocional. Al proporcionar estas herramientas, la institución puede ayudar a los docentes a enfrentar de manera efectiva las demandas laborales, lo que no solo

- mejorará su satisfacción y rendimiento, sino también su salud y bienestar general.
5. Para fortalecer la participación activa de los docentes en la toma de decisiones y en las actividades de la institución, se recomienda establecer mecanismos de comunicación abiertos y transparentes que incluyan el feedback de los docentes en la planificación institucional. La creación de comités o grupos de trabajo donde los docentes puedan expresar sus opiniones y propuestas fomentará un sentido de pertenencia y compromiso. Además, incentivar la participación mediante el reconocimiento o recompensas simbólicas puede aumentar su motivación e identificación con la institución.
 6. Para mantener y elevar los niveles de satisfacción respecto al ambiente laboral, se recomienda que la institución evalúe de forma periódica las condiciones de trabajo mediante encuestas de satisfacción y análisis de las necesidades del personal docente. Mejorar aspectos como la infraestructura, los recursos educativos y el acceso a materiales de apoyo contribuirá a un ambiente laboral adecuado. Asimismo, promover un entorno colaborativo y de apoyo entre colegas puede fortalecer las relaciones interpersonales y mejorar el clima organizacional.
 7. Finalmente, se sugiere que la institución establezca un sistema de monitoreo y evaluación continua de estas iniciativas. Mediante encuestas periódicas y evaluaciones de desempeño, la institución puede medir el impacto de estas recomendaciones y ajustar las estrategias según las necesidades y retroalimentación del personal docente. Este enfoque permitirá una adaptación constante y una mejora progresiva en el ambiente de trabajo y en la satisfacción y rendimiento de los docentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, M. Y. (2022). Síndrome de agotamiento psicológico en personal de la salud durante la pandemia por COVID-19: revisión narrativa. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 28.
- Arias, G. J. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Concyte*, 26.
- Banda, G. J. (2021). Validación del Maslach Burnout Inventory en estudiantes universitarios de El Bajío mexicano. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 23.
- Carranza, J. S. (2019). Diseño de una propuesta de programa de gestión basado en la prevención y el autocuidado para reducir la generación de actos inseguros en los trabajadores de la empresa Distriafan SAS. *Tesis Doctoral. Corporación Universitaria Minuto de Dios.*, 24.
- Chávez, Q. R. (2018). *Influencia del Estrés Laboral en el Desempeño de los Docentes del Centro Educativo Particular la Inmaculada de Trujillo - Perú 2015*. Trujillo. Trujillo: Repositorio institucional tesis.
- Chávez, V. A. (2018). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Cádiz*, 45.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano, El capital humano de las Organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Dihigo, J. G. (2021). Metodología de la investigación para administradores. . *Ediciones de la U.*, 56.
- Doherty, A. M. (2020). Medición del burnout en trabajo social. *Revista Europea de Evaluación Psicológica*, 47.
- Educación, M. d. (20 de 11 de 2018). *Obtenido de Rúbricas de Observación de Aula para la Evaluación del Desempeño Docente*: Obtenido de <http://evaluaciondocente.perueduca.pe/rubricas-de-observacion-de-aula/pdf/manual-de-aplicacion-jardin.pdf>
- Educacion, M. d. (20 de 11 de 2019). Obtenido de Evaluación del Desempeño Docente.

Obtenido de <http://evaluaciondocente.perueduca.pe/excepcionaleddtramo2/evaluacion-del-desempeño-docente/>

Esquerre, R. L. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano.

Revista Educación, 633.

Fountouki, A. y. (2022). Burnout Profesional: Modelos que Explican los Fenómenos en Enfermería. Revista Internacional de Ciencias del Cuidado, 1590.

Galarza, C. A. (2020). Los alcances de una investigación. CienciAmérica. Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica., 3.

Galarza, C. A. (2021). Diseños de investigación experimental. CienciAmérica. Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica, 13.

Gálvez, S. E. (2018). (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. Propósitos y Representaciones, 413.

González, A. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Concytec, 30.

Gonzales, T. Y. (2018). Relación del estrés con el desempeño laboral en el personal docente y administrativo de la IE César Vallejo Apán Alto, Hualgayoc 2018. Hualgayoc: Tesis.

Harmsen, R. H.-L. (2018). The relationship between beginning teachers' stress causes, stress responses, teaching behaviour and attrition. Routledge, 2017.

Harmsen, R. H.-L. (2018). The relationship between beginning teachers' stress causes, stress responses, teaching behaviour and attrition. Routledge., 627.

Humano, I. C. (2018). Obtenido de 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral: Obtenido de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres->

laboral/

- Iglesias, M. E. (2021). Metodología de la investigación científica: diseño y elaboración de protocolos y proyectos (Vol. 9). Noveduc, 56.
- Kemper, K. (2019). Burnout en residentes de pediatría: comparación de preguntas breves de detección con el Inventario de Burnout de Maslach. *Pediatría académica*, 253.
- Khan, A. M. (2018). Teachers' Stress, Performance & Resources The Moderating Effects of Resources on Stress & Performance. . *International Review of Social Sciences and Humanities* , , 22.
- Libias, G. (2018). Estrés y Desempeño Laboral en los Docentes del Nivel Secundaria de la Institución Educativa "Nuestra Señora del Carmen" Huaral - 2014. Huaral. Lima: Repositorio institucional tesis.
- Manzanares, M. E. (2018). Estructura Interna del Maslach Burnout Inventory (MBI) en una Muestra de Sacerdotes y Religiosas Católicas Peruanos. *Salud & Sociedad*, 198.
- Méndez, U. J. (2019). Características sociodemográficas y condiciones de vida y estudio de los estudiantes de Educación de origen indígena. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, 143.
- Mendoza, H. T. (2019). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Academia.edu, 102.
- Ministerio, E. (20 de 11 de 2018). Obtenido de Manual de la Evaluación de Desempeño. Obtenido de <https://www.mineduacion.gov.co/1621/article>
- Miranda, M. S. (2018). Satisfacción Laboral y Estrés Laboral en el Personal Docente del Instituto Superior Tecnológico Don Bosco - El Alto. La Paz : Repositorio institucional ., 78.
- Naqvi, S. K. (2013). Eficacia combinada de nanopartículas de plata sintetizadas

- biológicamente y diferentes antibióticos contra bacterias multirresistentes. *Revista internacional de nano medición*, 67.
- Ochoa, C. V. (2018). *El Estrés Laboral y el Desempeño Docente de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017*. Arequipa. Arequipa: Repositorio institucional.
- Ochoa, C. V. (2018). *El Estrés Laboral y el Desempeño Docente de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017*. Arequipa: Repositorio institucional, 13.
- Ortiz, G. A. (2020). *El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo*. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 15.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall
- Paipay, C. M. (2018). *Estrés Laboral y Desempeño Docente de los Profesores de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNFV, 2017*. Lima: Repositorio tesis.
- Pastor, B. F. (2019). *Población y muestra*. *Pueblo continente*. *pueblo continente*, 246.
- Pinilla, R. E. (2019). *Una Revisión Teórica - empírica y una Propuesta a través de la Inteligencia y la DMT*. Barcelona: Repositorio institucional., 45.
- Pinto, J. E. (2018). *Metodología de la investigación social: Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Ediciones de la U., 56.
- Quinto, J. T. (2018). *Nivel de Estrés Laboral y su Relación con el Desempeño Laboral en los Docentes de Educación Básica Regular del Distrito de Acobamba - Tarma, 2017*. Tarma. Tarma: Repositorio institucional.
- Ramírez, R., (2018). *El Estrés Laboral y sus Efectos en la Calidad de Desempeño del Docente en los Centros de Atención Integral de la Secretaría de Bienestar Social*. Mazatenango: Mazatenango: Repositorio institucional Tesis.
- Ramos Ruales, M. A. (2018). *Influencia del Estrés Laboral en el Desempeño de las Actividades de los Docentes del Intituto Tecnológico Superior "Cinco de Junio"*.

- . Quito: Repositorio institucional, 79.
- Rodríguez, D. (2020). Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. *Noticias CIELO*, 35.
- Rodríguez, M. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 144.
- Rubio, L. E. (2022). Otras banalizaciones del mal: desigualdad creciente y crisis ambiental. *Araucaria*.
Revista Iberoamericana de Filosofía, Política, Humanidades y Relaciones Internacionales, 160.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento de la Organización*. México: Pearson Educación.
- Sánchez Carlessi, H. R. (2018). *Manual de Términos en Investigación Científica, Tecnológica y Humanística*. Lima. Universidad Ricardo Palma, 23.
- Sánchez, C. H. (2018). *Manual de Términos en Investigación Científica, Tecnológica y Humanística*.
Lima. Universidad Ricardo Palma, 94.
- Sánchez, M. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista científica UISRAEL*, 123.
- Sánchez, M. J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. . *Revista científica UISRAEL*, 114.
- Sánchez, P. J. (2018). *Estrés Laboral y su Relación con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Parroquiales, del Nivel*. Lima: Tesis.
- Soares, J. L. (2022). Uso del Inventario de Burnout de Maslach entre profesionales de la salud pública. Protocolo para una revisión de alcance. *Protocolos de investigación de JMIR*, 12.

- Tabares, D. Y. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 269.
- Tabares, D. Y. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 169.
- Toala, F. G. (2021). Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 130.
- Torres, C. L. (2018). Influencia del Síndrome Burnout en el Desempeño Docente de los Profesores del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals-Trujillo, 2016. Trujillo: Repositorio institucional, 98.
- Useche, M. C. (2019). Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos. ICEA. vazeta, N. (4 de junio de 2019). Obtenido de <https://peru21.pe/vida/oms-estres-laboral-considerado-enfermedad-482349-noticia/>: <https://peru21.pe/vida/oms-estres-laboral-considerado-enfermedad-482349-noticia/>
- World, H. O. (20 de 11 de 2019). *Obtenido de Occupational health*:. Obtenido de https://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/
- Zurita, I. A. (2022). El estrés laboral en el personal que labora en teletrabajo en el área de atención al cliente de la empresa Ituran Road Track ubicada en la ciudad de Quito en el periodo enero– mayo del 2022 (Bachelor's thesis, Quito: UCE). *El estrés laboral en el personal que labora en teletrabajo en el área de atención al cliente de la empresa Ituran Road Track ubicada en la ciudad de Quito en el periodo enero–mayo del 2022*, 34.

ANEXOS

Los anexos, panel fotográfico y otros documentos están resguardados en la oficina de repositorio digital institucional en la Biblioteca Central de la Universidad Tecnológica de los Andes