

## GESTIÓN DEL ESTRÉS ANTES - DURANTE EL CONFINAMIENTO COVID 19 PARA MEJORAR DESEMPEÑO DOCENTE EN EDUCACION BÁSICA REGULAR

### STRESS MANAGEMENT BEFORE - DURING COVID-19 CONFINEMENT TO IMPROVE TEACHING PERFORMANCE

 Mileydi Flores Fernández<sup>1a</sup>

 Elmer Llanos Díaz<sup>2b</sup>

 Natalia Isabel Rodríguez Tejada<sup>3c</sup>

 Mónica Isabel Salazar Cumpa<sup>3d</sup>

Fecha de Recepción : 04 de junio del 2021  
Fecha de Aceptación: 18 de setiembre del 2021  
DOI : <https://doi.org/10.26495/rch.v5i2.1934>



#### Resumen

La investigación aborda el tema de Estrés y desempeño docente en el Colegio emblemático Cruz de Chalpón, Motupe en el año 2019 su objetivo fue determinar la influencia del estrés en el desempeño de los docentes, fue cuasi experimental, aplicativa al intervenir con plan para gestionar el estrés y optimizar el desempeño laboral, la población muestral fueron 42 docentes, por criterio de inclusión todos los docentes vinculados laboralmente en la institución educativa y exclusión, los trabajadores no docentes. Los resultados han sido significativos ya que se pudo evidenciar por correlación de Pearson donde R es igual a 0.751 (relación directa alta) y de acuerdo al valor Sig. (bilateral) iguala  $0,01 < 0,05$ , y se aceptó la hipótesis orientado a reducir el nivel de estrés mediante la implementación de talleres de autorregulación y gestión de estrés en los docentes de la I.E. Cruz de Chalpón de Motupe y de esa manera mejorar su desempeño docente. Los niveles de estrés encontrados, en la aplicación del pre test, se calificande **Alto nivel**, los cuales se redujeron hasta llegar a calificarse como **Bajo nivel de estrés**, en la aplicación del pos test, valoraciones de acuerdo al cuadro de valoración de la OIT – OMS trayendo como consecuencia que el desempeño de los docentes sea satisfactorio, por tanto, se concluye que hay asociación significativa entre el estrés y el desempeño docente. Se recomienda implementar planes contemplen la gestión para gestionar el estrés laboral de los docentes y optimizar su desempeño.

**Palabras claves:** Agotamiento profesional, Covid 19, desempeño docente, estrés, salud, confinamiento.

#### Abstract

The research addresses the issue of stress and teaching performance in the emblematic school Cruz de Chalpón, Motupe in 2019, its objective was to determine the influence of stress on the performance of teachers, it was quasi-experimental, applied to intervene with a plan to manage stress and optimize job performance, the sample population was 42 teachers, by inclusion criterion all teachers working in the educational institution and exclusion, non-teaching workers. The results have been significant since it could be evidenced by Pearson's correlation where R is equal to 0.751 (high direct relationship) and according to the value Sig. (bilateral) value equal to  $0.01 < 0.05$ , and the hypothesis aimed at reducing the level of stress through the implementation of self-regulation and stress management workshops in the teachers of the I.E. Cruz de Chalpón de Motupe and thus improve their teaching performance was accepted. The stress levels found, in the application of the pre-test, are qualified as High level, which were reduced to be qualified as Low level of stress, in the application of the post-test, valuations according to the ILO - WHO valuation chart, bringing as a consequence that the performance of teachers is satisfactory, therefore, it is concluded that there is a significant association between stress and teaching performance. It is recommended to implement management plans to manage teachers' work stress and optimize their performance.

<sup>1</sup> Universidad Señor de Sipán, Chiclayo – Perú

<sup>2</sup> Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque – Perú

<sup>3</sup> Institución Educativa Cruz de Chalpón, Motupe - Perú

<sup>a</sup> Doctora en Ciencias de la Educación, [milactiva@crece.uss.edu.pe](mailto:milactiva@crece.uss.edu.pe)

<sup>b</sup> Magister en Docencia y Gestión Educativa, [ellanos@unprg.edu.pe](mailto:ellanos@unprg.edu.pe)

<sup>c</sup> Licenciada en Administración, [chabelro0208@hotmail.com](mailto:chabelro0208@hotmail.com)

<sup>d</sup> Licenciada en Administración, [monisalazar1@hotmail.com](mailto:monisalazar1@hotmail.com)

**Keywords:** professional burnout, covid 19, teacher performance, stress, health, confinement.

## 1. Introducción

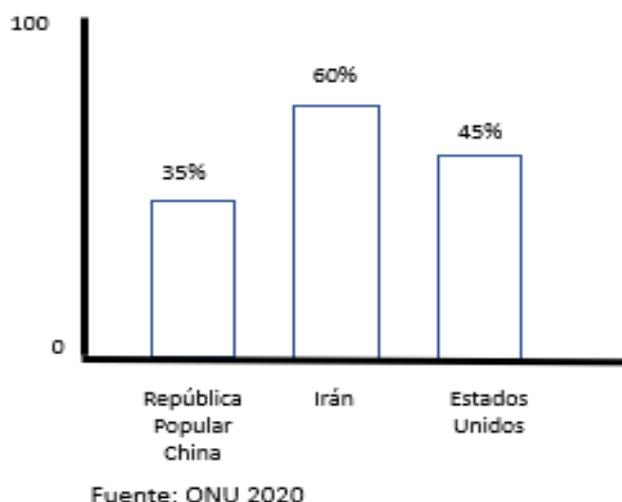
El estrés, es un padecimiento que cada vez cobra mayor importancia; por una parte vemos que puede causar alteraciones en nuestra salud ya que pasan por modificar nuestros hábitos saludables y modificar los tipos de respuestas fisiológicas que se manifiestan en el cuerpo convertidas en reacciones conversivas afectando seriamente las emociones, la salud y el desenvolvimiento, en otro aspecto todos somos candidatos a padecerla ya que es muy frecuente en el campo laboral y se ha agudizado más en escenarios de confinamiento Covid 19.

Los maestros de la Institución Educativa en mención, no son ajenos a esta realidad; considerando que desarrollan trabajo intelectual en la fase de planificación de sus sesiones sincrónicas, realizando ajustes necesarios propios de las características de los estudiantes (hoy vía digital), dada la diversidad de personas que demandan adaptaciones curriculares que se diseñan producto de la reflexión colegiada, otro aspecto no menos importante pero más invisible es la revisión de carpetas de los estudiantes, adicionalmente le son asignadas otras tareas, como coordinaciones y comisiones de trabajo; antes de la pandemia Covid 19 llevaban a casa trabajo pendiente de realizar en cumplimiento de la norma que regula la conformación de Comisiones en las II.EE. (MINEDU 2019), durante la pandemia se han roto los límites de tiempo y espacio entre los quehaceres de la casa y las actividades laborales. Además de hacer un llamado de atención al Gobierno, es importante visibilizar la situación que los maestros atraviesan debido a las exigencias de la Ley de la Reforma Magisterial que trae consigo el sistema de evaluación por desempeño, ascenso de escala o acceso a cargos directivos, según la directiva de Concursos y evaluaciones vigente MINEDU (2019), hoy evaluaciones virtuales MINEDU (2021) nuevos enfoques curriculares que van cambiando de léxico modificados cada dos o tres años, el enfoque de género, las creencias religiosas, criterios políticos que muchas veces debe ser impartido en aulas y que los mismos docentes no están de acuerdo en promover, el desconocimiento del marco normativo y de gestión.

Otro de los causales de estrés son las pocas capacidades directivas del personal jerárquico de la Institución educativa. Según Núñez N., Díaz D. (2017) Los directivos deben poseer ciertas habilidades como liderazgo, efectiva toma de decisiones, articular la gestión; sin embargo hemos visto la poca capacidad institucional para afrontar con éxito la atención a la diversidad de escenarios especialmente la actual; en condiciones de confinamiento que ha ahondado la incertidumbre provocando mayor estrés por la poca infraestructura tecnológica instalada tanto en dominio de los docentes como de estudiantes, así como el acceso a internet y la débil conectividad ya sea por causas económicas o geográficas, así mismo el costo del servicio eléctrico e internet es cubierto por los maestros y responsables de los hogares por tanto se vuelve menos sostenible dificultando la comunicación entre estudiantes y docentes que deben estar sincronizados en el proceso educativo, el llamado en horarios diversos de los estudiantes según la disponibilidad del equipo telefónico o computarizado en sus hogares, muchos de ellos comparten equipo con sus hermanos padres u otros miembros del hogar, incluso llevando a cabo comunicaciones a altas horas de noche o madrugada con sus docentes, siendo que estas llamadas muchas veces son de auxilio ya que el maestro se ha convertido en el interlocutor inmediato de las estudiantes que en algunos casos son sometidas a agresión por parte de sus familiares y más en situación de aislamiento social. (CEPAL y UNICEF, 2020).

Siguiendo las anclas de la ONU (2020) vemos tasas muy altas de estrés a nivel mundial es imprescindible fortalecer la salud mental ya que existe índices elevados de angustia psicológica a nivel mundial

**Figura 1:** Población de personas con estrés en estos países



Para el caso de Perú el Instituto de Análisis y Comunicación Integra (IACI, 2015) estima que un 31% de peruanos sufre de estrés laboral, el Portal Info Capital Humano (2018) determinó un aumento considerable en los últimos años de hasta un 70% donde los principales motivos son: trabajo 39%, desempleo 27%, responsabilidades 18%, familia 8%, estudio 8% generando depresión laboral 71%, provocada muchas veces por condiciones poco favorables dentro del ambiente laboral lo que desmejora su desempeño laboral al verse afectada su salud.

El escenario de pandemia ha hecho visible el importante inmiscuimiento del desempeño docente en la dinámica familiar; todos estos indicadores son causales de mayor estrés y si a ello le adjuntamos su propia agenda personal- familiar como exceso de trabajo en casa, violencia doméstica, aislamiento social, afrontamiento de temas de salud en tiempos de pandemia Covid 19 esta situaciones poco sostenible y muchas veces se convierte en ‘surmenage’ comprometiendo contundentemente el desempeño laboral Carranco Madrid, S., Pando Moreno M. (2019).

Estas situaciones estimulan dos tipos de estrés por un lado el estrés positivo o llamado nivel adaptativo de activación encargado de poner las alertas tempranas para proteger física y psicológicamente a la persona y por otro el estrés negativo o de activación excesiva ante las demandas de la realidad Abidin, Greene y Konold, (2004), que ponen en el tapete la necesidad de intervenir para regular positivamente los escenarios laborales donde se desempeñan docentes y desarrollar sus capacidades de adaptación autoregulación y gestión de los riesgos de estrés ante las exigencias del nuevos escenario. Entre los síntomas que afectan de manera más contundente la salud física y psicológica de los docentes tenemos el cansancio corporal y psicológico, la tensión por incremento de situaciones difíciles a tratar en el aula, autocompasión, vigilancia permanente por los padres de familia u otras personas atrás del monitor, poca comprensión empática por parte de los estudiantes que muchas veces manejan mejor las herramientas tecnológicas y que deviene en poca empatía y muchas veces nimio respeto a los maestros, poca motivación en relación a su desarrollo profesional, tensiones comunicacionales con otros colegas por diversas formas de ver y organizar la institución.

Iriarte –Pupo, A y et al. (2020) vemos de este modo como se genera un clima laboral poco saludable. Según El Comercio (2018), ...un 86% de peruanos ratifica su disponibilidad para renunciar a su trabajo en caso hubiera un clima laboral adverso. Según; Álvarez, (2015) Considera que el estrés en escenarios

de trabajo es una enfermedad de tipo ocupacional que denigra el estado vital por tanto la salud y directamente la productividad de la organización. Si adicionalmente a esas particularidades sumamos la carencia de liderazgo “...que se evidencia en la conducta de los directivos cuando muestran trato irritable, bajo nivel de desempeño para tomar decisiones acertadas e integrar al equipo, lo cual los vuelve incompetentes para el ejercicio jerárquico. El Economista, (2015).

Lynne J., (2016) según la investigación realizada en Cabo occidental sobre la relación existente entre el estrés y el resultado de trabajo de los maestros, manifiesta que existe influencia directa entre estos dos aspectos y este a su vez en un tercer factor como es el compromiso laboral, sin dejar de ver los efectos de todos los mencionado en la familia.

También López (2014), hizo referencia que la condición del estrés se ha vuelto un común denominador en todos los niveles educativos y se ha viralizado, más aún en el sistema educativo público, impactando desfavorablemente en su labor docente, especialmente en el nivel superior. Este estudio identifica las causas de estrés que pueden padecerlos docentes y la magnitud de estos, en un país de Centro América. Nos sirve de guía para poder seguir una metodología que nos ayude identificar las causas de estrés en los maestros de la Institución Educativa en estudio y el impacto que tiene sobre su labor pedagógica y, por ende, su desempeño docente.

Para Loredana, Alessandro (2019) Los análisis efectuados sobre el estrés docente, han identificado 4 dimensiones que los afectan y están directamente relacionados a asuntos individuales y de índole profesional de los docentes, entre ellos considera desarrollar autoafirmación como docente solucionador, aportante involucrado en su propio proyecto profesional, afectos negativos provocados por conductas desadaptadas de estudiantes difíciles, interacción negativa con los padres de familia. Vamos introducir un aspecto poco cultivado, pero de muy eficaz modo de afectar la vida de las personas me refiero a Arias y Lemos (2015) la inteligencia espiritual entendida como la convicción de vivir con sentido, cumpliendo la normatividad y códigos sociales vigentes, construyendo una red social que respalda esa autopercepción y por tanto el autoconcepto optimizando las relaciones sociales. Otra variable interviniente es la que denominaremos inteligencia espiritual, que le dota al hombre de la capacidad adaptativa, resiliente, prospectiva, de conciencia moral y reconciliación consigo mismo y las otras personas, alineación con el universo y la práctica de valores ético y orales como espacio trascendental. (Torralba, 2010).

González A. (2014) Sin desempeño laboral no existe resultado en la productividad en el trabajo, de ahí se desprende la efectividad con la que las organizaciones construyen, así queda demostrado que el principal actor envuelto en el mejoramiento de resultados en la organización es su colaborador cliente interno Concluyendo en que, “... *La relación entre el estrés y desempeño laboral es muy significativa.* Este estudio nos ayuda a afianzar la idea que el resultado de la labor pedagógica, es la productividad y esta a su vez configura el desempeño docente.

La presente investigación formula la hipótesis orientada a responder cuáles serán los resultados al implementarse un plan dirigido a gestionar el estrés, específicamente en el desempeño, verificar su mejora en los docentes del *Colegio Emblemático “Cruz de Chalpón” – Motupe*. Así mismo, presenta como objetivo general, *Determinar la influencia del estrés en el desempeño de los docentes.* A través de esta investigación se comprende el estrés como una enfermedad que afecta a los docentes, y su nivel de desempeño y plantear un plan de intervención que mejore dicha situación

## 2. Material y métodos

El estudio presentado según sus alcances es tipo de correlacional, según Hernández, Fernández, y Baptista (2015), ya que busca establecer la relación entre la variable independiente y su variable receptora del impacto. En cuanto al diseño, la investigación es cuasi – experimental, por cuanto se aplicó un pre test se implementó un plan de intervención para poder ejercer control sobre la variable dependiente, ya que a través de este se logró disminuir la condición de estrés en los docentes de la institución educativa en estudio y se corroboró mediante la aplicación del y luego se aplicó un pos test. En cuanto a la finalidad es aplicada ya que busca dar solución a problemas prácticos inmediatos buscando mejorar las condiciones. La investigación fue aplicada, ya que intervino a través de un plan de mejora denominado Plan de gestión del estrés constituyéndose así en un procedimiento interventivo generando saber científico, según fuente de datos mixta, según el enfoque es cuantitativa.

La población fue considerada a docentes contratados y nombrados de la institución educativa en mención. Para la muestra se aplican los criterios de selección: criterio de inclusión son 42 docentes actualmente con vínculo laboral de la institución educativa y el criterio de exclusión son los trabajadores no docentes de la Institución educativa.

### **Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad.**

La técnica en la que nos apoyamos en el aspecto cuantitativo fue la encuesta para la variable independiente, aplicando un pretest y pos test, mientras que para la variable dependiente se usó la técnica del análisis documental, en la cual se registraron y analizaron las fichas de evaluación del desempeño docente, proporcionados por la I.E. Así mismo, se usaron fichas de campo para registrar los eventos durante el desarrollo y aplicación del plan de contingencia.

### **Procedimiento**

Nuestros primeros pasos dirigidos a determinar el nivel de estrés en los docentes, mediante un instrumento de recojo de información que obedeciera a los indicadores de estrés, al cual denominamos pre test, al mismo tiempo, se realizó el análisis de los resultados de la ficha de evaluación del desempeño docente, facilitados por el director de la I.E. En seguida, se identificaron las causas que generan el estrés en los docentes y posterior a ello se plantearon un conjunto de soluciones, organizados en un plan de intervención, que consistió en la ejecución de talleres y charlas para los docentes, con la temática acerca del manejo del estrés. Para poder observar los resultados y poder corroborar la hipótesis, se aplicó el pos test, identificando el nuevo nivel de estrés de los docentes. Así mismo, se solicitaron las fichas de evaluación de desempeño docente, correspondientes a una nueva aplicación posterior a la aplicación de nuestro pos test. Finalmente, se realizaron las discusiones y se redactaron las conclusiones y recomendaciones.

### **Validación del Instrumento**

La validación por metodología de juicio de expertos.

### **Confiabilidad del Instrumento**

El coeficiente Alfa de Cron Bach, arrojó favorablemente la confiabilidad

### **Métodos de análisis de datos**

Los datos fueron procesados en el programa estadístico SPSS, versión 23. Se usó el método de coeficiente correlacionar de Pearson para medir la relación existe entre las variables de la investigación.

**Tabla 1.** Coeficiente de correlación de Pearson.

COEFICIENTE CUALITATIVO	COEFICIENTE CUANTITATIVO
(+)(-) Correlación inexistente	$0,00 \leq r \leq 0,00$
(+)(-) Correlación muy baja	$0,01 \leq r \leq 0,20$
(+)(-) Correlación baja	$0,21 \leq r \leq 0,40$
(+)(-) Correlación moderada	$0,41 \leq r \leq 0,60$
(+)(-) Correlación directa alta	$0,61 \leq r \leq 0,80$
(+)(-) Correlación muy alta	$0,81 \leq r \leq 0,99$
(+)(-) Correlación perfecta	$1,00 \leq r \leq 1,00$

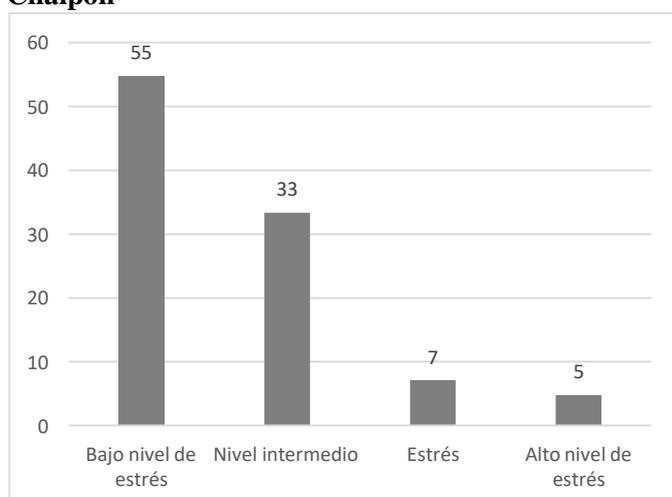
**Tabla 2.** Tabla de valoración de nivel de estrés de la OIT – OMS.

Nivel de estrés	Rango
Bajo nivel de estrés	< 90.2
Nivel intermedio	90.3 - 117.2
Estrés	117.3 - 153.2
Alto nivel de estrés	>153.2

*Fuente: valoración del nivel de estrés por la OIT-OMS.*

### 3. Resultados

#### Nivel de estrés obtenido de la encuesta aplicada a los docentes del Colegio Emblemático Cruz de Chalpón



**Figura 1.** Nivel de estrés obtenido de la encuesta aplicada de acuerdo a la OIT-OMS en docentes de la Institución Educativa Cruz de Chalpón de Motupe.

Los resultados de la prueba indican que el 100% de la muestra padece estrés donde el 55% bajo nivel y el 33% nivel intermedio, 7% nivel medio alto y 5% alto nivel de estrés.

### Aplicación de Plan de intervención

El Plan de intervención buscó minimizar los niveles de estrés de los docentes y para lograrlo se diseñaron talleres y/o capacitaciones conducentes a manejar el estrés laboral partiendo de desarrollar habilidades para gestionar el estrés y de este modo mejorar su desempeño docente, para ello ha sido necesario contratar especialistas en manejo y gestión del estrés.

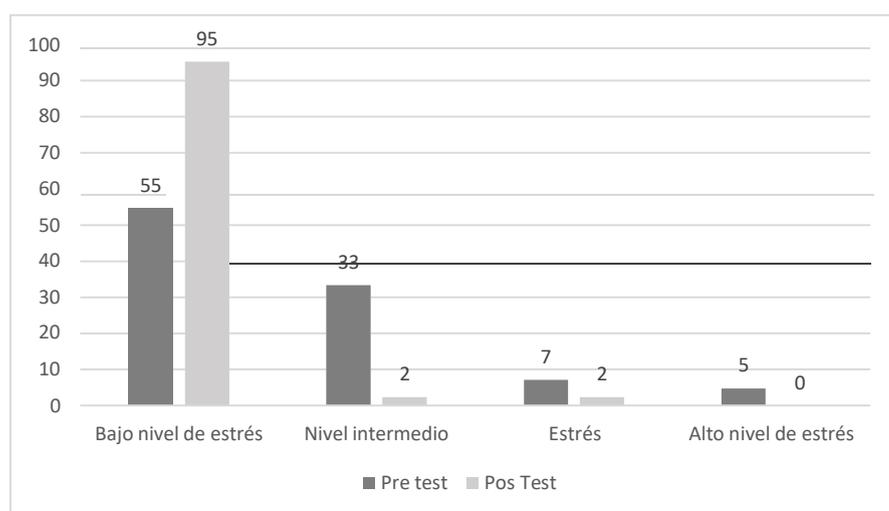
**Tabla 03**

*Características del especialista en manejo y gestión del estrés del Plan de intervención.*

<b>Características del especialista</b>
a. Capacidad en el manejo de técnicas y/o estrategias resilientes
b. Capacidad en educación afectiva.
c. Especialista en manejo de estrés laboral.
d. Autodeterminación positiva
e. Desempeño laboral y proyecto de desarrollo personal

**Tabla 04** *Matriz de intervención para gestionar el estrés de los docentes de la Institución Educativa Cruz de Chalpón de Motupe*

<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Resultados esperados</b>	<b>Taller</b>	<b>Responsables</b>
<b>ESTRÉS (V.I)</b>	1.- Manejo de Capacidades de Participación/ Implicación / Responsabilidad	Desarrollo de Participación con Responsabilidad	Nos implicamos con responsabilidad	Personal especializado
	2.- Autodeterminación positiva basado en Formación/Comunicación	Formar la Autodeterminación positiva	Formando mi autodeterminación	Personal especializado
	3.- Educación afectiva cohesión emocional	Educación la afectividad Con cohesión emocional	Toda una experiencia	Personal especializado
	4.- Manejo de estrés laboral y respaldo de grupo	Gestionar el estrés articulando intereses grupales	Gestionando las situaciones de estrés	Personal especializado
	5.- Desempeño laboral y manejo de estrés	Alinear el desempeño laboral al manejo del estrés	Soy antiestrés y soy docente feliz	Personal especializado



**Figura III.** Comparativo de los niveles de estrés obtenidos en la aplicación del pre y pos test.

**Tabla 5.** Prueba de normalidad para las variables estrés y desempeño docente del Colegio Emblemático Cruz de Chalpón de Motupe

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés	.876	42	.351
Desempeño docente	.946	42	.756

**Criterio:**

En la Gestión Educativa  $p > 0.05$ , tiene distribución normal. En el clima Institucional  $p < 0.05$ , tiene distribución normal, por lo tanto, se usará la prueba paramétrica de Pearson

**Tabla 6.** Correlación entre las variables estrés y desempeño docente del Colegio Emblemático Cruz de Chalpón de Motupe

		Estrés	Desempeño docente
Estrés	Correlación de Pearson	1	,751**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,751**	
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

#### 4. Discusión

Buscamos determinar la manera en que ejerce influencia el estrés en el desempeño de los maestros, en ese sentido Álvarez (2015) considera que el *estrés laboral es patología en escenarios ocupacionales que impactan en la salud, la productividad y sustentabilidad de la entidad, se debe indicar que en los hallazgos en el test aplicado de acuerdo a la OIT-OMS en maestros de la Institución Educativa demuestra* que el 50% de los docentes padecen estrés entre *Nivel intermedio y Alto nivel*. Además, hemos podido evidenciar que a raíz de la implantación del nuevo escenario de confinamiento social se ha agudizado esta situación problemática ya que no se han dado las condiciones para que los directivos pongan en práctica las habilidades directivas que nos manifiesta Núñez y Díaz (2017) ya que existen otras condiciones advertidas a través del mundo digital que irrumpen los tiempos, tecnologías, presupuestos, servicios, etc.

Para Abidin, Greene y Konold, (2004) es importante que ponen en el tapete la necesidad de intervenir regulando positivamente los escenarios de desempeño de los maestros y adicionalmente desarrollar sus capacidades de adaptación auto regulación y gestión del estrés ante las exigencias del nuevo escenario, por tanto, al intervenir con el plan los resultados gratamente sorprendieron pues el 95% de maestros bajaron su nivel de estrés, incluso a niveles saludables más bajos de los que considera la OMS, aceptándose la hipótesis. Así mismo, hemos podido notar que a raíz de la expansión de la pandemia Covid 19 se implementaron una serie de modificaciones en las relaciones laborales y los desempeños basados en el aislamiento social eso a partir de marzo 2020, situación que nos muestra una nueva forma de hacer docencia por tanto una reconfiguración del desempeño de los docentes y de la participación de los estudiantes mediante metodologías mediadas por Tics, situación que confluencia en acumulación de elementos estresantes para los docentes.

#### 5. Conclusiones

Queda corroborado de ahí que la relación entre estrés docente y desempeño es directa y ambas se encuentran contextualizadas por situaciones psicosociales e intermediarios estresores por tanto es mejor curarse en salud previniendo y gestionando el estrés provocado por situaciones laborales, psicosociales, vivenciar acciones de concientización y recreación, así como reevaluar la gestión organizacional, de otro modo es cuestión de tiempo para comprobar que el estrés es considerado también una enfermedad laboral, y que afecta la productividad del trabajador.

#### 6. Referencias

- Abidin, R. R., Greene, R. W., y Konold, T. R. (2004). *Index of teaching stress: professional manual*. Lutz, Florida: Psychological Assessment Resources, Inc
- American Psychological Association. (October de 2018). American Psychological Association. org. Obtenido de <https://www.apa.org/helpcenter/work-stress>
- Antonova, E. (2016). Occupational stress, job satisfaction, and employee loyalty in hospitality industry: a comparative case study of two hotels in Russia. Vienna.
- Babu Divakar, J. (2015). Factors leading to work stress and its impact on employee performance – a case study of reliance fresh, India. Liverpool.

- Bobadilla Merlo, C. C. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo. Huancayo.
- Carranco Madrid S., Pando Moreno M. (2019) Metaanálisis de los artículos sobre estrés laboral docente en el período 2013 – 2017 Vol. 3, núm. 1.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [Cepal/Unicef] (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID 19. Desafíos, 23.
- Chávez, L. C. (2016). El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial de ELECTROSUR S.A. en el periodo 2015. Tacna.
- Choquejahuá Olivera, L. (2017). Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del área de mantenimiento de la universidad nacional del altiplano - puno 2016. Puno.
- Comercio, E. (20 de agosto de 2018). *Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral.*
- Condarcuri, R. (19 de mayo de 2016). Instituto Europeo de Psicología Positiva. Obtenido de <https://cursopsicologiapositiva.com/estres-laboral-colombia/>
- Control Group. (5 de octubre de 2017). *Control Group*. Obtenido de El Comercio. (20 de agosto de 2018). *elcomercio.pe*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835>
- El Economista. (09 de diciembre de 2015). *el EMPRESARIO*. Obtenido de <https://el EMPRESARIO.mx/management-mrkt/malos-lideres-elevan-niveles-estres-laboral>
- Estrategia. (12 de junio de 2018). ESTRATEGIA el diario de negocios independiente de Chile. Obtenido de <http://www.estrategia.cl/texto-diario/mostrar/1110982/satisfaccion-laboral-chile-llega-72-subiendo-9-posiciones-ranking-global-ano>
- Gestión. (17 de mayo de 2018). *Diario Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/duras-consecuencias-permitir-avance-estres-laboral-233843>
- Gestión, D. (18 de febrero de 2019). *¿Cómo enfrentar el estrés laboral?*
- Gestión, D. (23 de julio de 2018). *The Economist*. El estrés que mata a los trabajadores estadounidenses.
- Gharib, M., & Mohammad Ghouse, S. (2016). The impact of job stress on job performance: A case study on academic staff at dhofar university. Dhofar.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2015). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill.
- HSEC. (octubre de 2017). HSEC Prevención de riesgos, seguridad industrial, salud ocupacional. Obtenido de <http://www.emb.cl/hsec/articulo.mvc?xid=1264&edi=54&xit=estres-laboral-el-mal-que-afecta-al-61-de-los-chilenos>

- Huamanchumo. (2016). En la tesis "Estrés laboral y satisfacción laboral en Docentes de una Institución Educativa Nacional de Trujillo".
- Instituto de Análisis y Comunicación Integra (2015). Los porqués del estrés. INTEGRA. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/254195467/Estres-en-losperuanos#>
- Info Capital Humano (2018). 70% de trabajadores peruanos sufren estrés laboral. Portal de Recursos Humanos. Recuperado de: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>
- Iriarte-Pupo, A.J., Barreto Martínez, C.A., Campo-Landines, K. & Domínguez De La Ossa, E. (2021). La inteligencia espiritual como estrategia para afrontar de manera constructiva el estrés laboral docente. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(1), 101- 113.
- Kumar, A. (2015). A study on the impact of Job stress on Job satisfaction for the employees in the South Indian Healthcare sector. *Amrita*.
- La República. (29 de marzo de 2018). Diario la República. Obtenido de <https://larepublica.pe/sociedad/1218645-el-estres-ese-enemigo-silencioso-que-afecta-al-80-de-peruanos>
- Lambayeque, G. R. (02 de mayo de 2016). Estrés Laboral un riesgo latente.
- Loredana A., Alessando P., (2019) Evaluación del estrés laboral del profesorado: una contribución a la validación italiana del Index of Teaching Stress (ITS-20)1 Universidad Profesional de Suiza Italiana – Suiza (\*\*) Universidad de Milán-Bicocca Volumen 48, número 3, julio-septiembre, 2019/págs. 261-270
- Lynne Jacobs, C. (2016). The relationship between stress factors and workplace outcomes amongst educators in the Western Cape province. *Western Cape*.
- Madrigal, K. (2015). La Utilización de la encuesta en la Investigación Cuantitativa. San José - Costa Rica.
- Ministerio de Educación, (2019) Guía de Comisiones que se Conforman en las ILEE. de Educación Básica Regular Fuente: R.S.G. N.º 014-2019-MINEDU
- Ministerio de Educación (2019) Concursos y evaluaciones vigente MINEDU 2019 <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/concursos-y-evaluaciones/evaluaciones-vigentes/>
- Núñez Rojas, N., Díaz Castillo D. **Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas 2017** *Estud. pedagóg.* vol.43 No.2 Valdivia 2017, <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000200013>
- Noticias, R. (10 de mayo de 2015). Ocho de cada diez trabajadores lambayecanos sufren de estrés laboral.
- Organización de Naciones Unidas (2020). Informe de políticas: La COVID-19 y la necesidad de actuar en relación con la salud mental. [https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy\\_brief\\_-\\_covid\\_and\\_mental\\_health\\_spanish.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_-_covid_and_mental_health_spanish.pdf)
- Palomino Bossio, M. J., & Peña Leguía, R. G. (2016). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería venoplast LTDA. Tesis de pregrado no publicada, Universidad de Cartagena, Cartagena. Obtenido de <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/3991/1/CLIMA%20ORGANIZACIONAL-%20MIRYAM%20PALOMINO%20Y%20RAFAEL%20PE%20C3%91A.pdf>

PREVECON. (13 de abril de 2018). PREVECON, Seguridad y Salud. Obtenido de <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>

Psicología Online. (14 de marzo de 2018). Psicología Online. Obtenido de <https://www.psicologia-online.com/definiciones-de-estres-laboral-segun-autores-806.html>

Ruiz Aguilar, I. A., & Vega Condor, K. L. (2016). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales*. Lima.

Salcedo, A. (19 de febrero de 2019). Promonegocios.net. Obtenido de <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/encuestas-definicion.html>

Segal, J., Smith, M., & Robinson, L. (Junio de 2019). HelpGuide.org. Obtenido de <https://www.helpguide.org/articles/stress/stress-in-the-workplace.htm>

UNIVERSIA. (04 de setiembre de 2017). Universia, estudios universitarios. Obtenido de <https://noticias.universia.cr/educacion/noticia/2017/09/04/1155475/tipos-investigacion-descriptiva-exploratoria-explicativa.html>

Torralba, F. (2010). *Inteligencia espiritual*. Barcelona, España: Plataforma Actual