



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

**Estrés laboral y desempeño docente en una institución  
educativa Técnico Industrial de la región Amazonas, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA**

Barreto Trillo, Maribel (orcid.org/0000-0003-4342-6805)

**ASESOR:**

Chang Jiménez, Carlos Alfredo (orcid.org/0000-0002-5776-0620)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

CHICLAYO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis de manera especial a mis padres, hijos y familia quienes fueron mi principal cimiento para la construcción de mi vida profesional, siendo mi inspiración y soporte emocional para seguir creciendo a nivel profesional

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios, por la oportunidad de seguir avanzando hacia mis sueños, por brindarme vida, salud y fortaleza para lograr los anhelos de mi corazón. A mi asesor, DR. Chang Jiménez Carlos Alfredo, cuya asistencia y conocimientos fueron invaluable.

## Índice de contenido

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenido .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	13
3.2. Variable y Operalización. ....	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos .....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
IV. RESULTADOS .....	17
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES .....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS .....	30
ANEXOS .....	36

## Índice de tablas

Tabla 1 <i>Nivel de la Variable Estrés Laboral</i> .....	17
Tabla 2 <i>Nivel de la variable Desempeño docente</i> .....	17
Tabla 3 <i>Prueba de normalidad</i> .....	18
Tabla 4 <i>Estrés y desempeño docente</i> .....	19
Tabla 5 <i>Relación de la dimensión cansancio emocional con desempeño</i> .....	19
Tabla 6 <i>Relación de la dimensión despersonalización con el desempeño</i> .....	20
Tabla 7 <i>Relación de la dimensión eficacia profesional con el desempeño</i> .....	21

## Resumen

La presente investigación denominada “Estrés laboral y desempeño docente en la institución educativa Técnico Industrial de la región Amazonas, 2022”. Tuvo como propósito determinar la relación del estrés laboral y desempeño docente de la I.E. Técnico Industrial Bagua – Amazonas, desarrollando una metodología tipo básica correlacional, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental correlacional, teniendo como población a 35 docentes, aplicando el muestreo no probabilístico intencional donde la muestra estuvo conformada por 35 docentes. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario de las variables. Los resultados obtenidos del alfa de Cronbach realizada a las variables fue un valor de 0.871 determinando una consistencia interna aceptable y confiable, así mismo los resultados de correlación de las variables fue un rho de Spearman con un valor de 0.157 siendo una correlación positiva, considerada como una correlación muy baja; para sintetizar, la variable estrés laboral ha evaluado el agotamiento y la sensación emocional sobre el trabajo que el docente realiza por lo cual influirá en su rendimiento docente, no obstante se aprecia que el nivel de correlación está en un nivel muy bajo, por lo que se concluye que si los docentes controla su estrés laboral su desempeño docente mejorará.

**Palabras Clave:** Desempeño, laboral, docente, estrés.

## **Abstract**

The present research called "Job stress and teaching performance in the educational institution Industrial Technician of the Amazonas region, 2022". Its purpose was to determine the relationship between work stress and teaching performance at the I.E. Técnico Industrial Bagua - Amazonas, developing a basic correlational methodology, quantitative approach and non-experimental correlational design, with a population of 35 teachers, applying non-probabilistic intentional sampling where the sample consisted of 35 teachers. The technique used was the survey and the instrument was the variables questionnaire. The results obtained from Cronbach's alpha for the variables was a value of 0.871, determining an acceptable and reliable internal consistency, likewise the results of correlation of the variables was a Spearman's rho with a value of 0.157, being a positive correlation, considered a positive correlation, considered a positive one. 157 being a positive correlation, considered as a very low correlation; to summarize, the work stress variable has evaluated the exhaustion and the emotional feeling about the work that the teacher performs, which will influence his/her teaching performance, however it can be seen that the level of correlation is at a very low level, so it is concluded that if teachers control their work stress their teaching performance will improve.

**Keywords:** Performance, Workplace, Teaching, Stress.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el estrés laboral y desempeño docente académico son dos fenómenos que interfieren significativamente en el proceso educativo y permiten realizar una adecuada labor educativa en un ambiente agradable y no invasivo. Pues debido a la pandemia ocasionada y el manejo del proceso educativo que se desarrolló en los últimos dos años se ha generado el aumento significativo del estrés en las personas ocasionando en ello el desánimo por el trabajo que se realiza.

En cuanto al ámbito internacional, Balducci y Fracaroli (2019) señalaron que el estrés laboral ha recibido una atención significativa y creciente en los últimos 20 años y ahora se considera un problema generalizado con implicaciones relevantes para la salud y la seguridad entra baja. Sin embargo, las continuas transformaciones tecnológicas y la aparición de nuevas formas y modalidades entran baja, junto con los marcados cambios demográficos, sugieren la necesidad de mantener un alto grado de atención sobre el problema, tanto desde una perspectiva de investigación como aplicada (por ejemplo, desarrollo de modelos y medidas de nuevos factores de riesgo psicosocial, refinamiento de políticas e intervenciones). Por ello Mo et al. (2020), demostraron mediante un estudio realizado en un establecimiento en China a enfermeras, en el tiempo de pandemia por la COVID -19 donde observaron que cumplieron un rol importante en la prevención de infecciones, aislamientos, contención y salud pública, sin embargo todo las actividades realizadas fueron hechas bajo presión causando en ellas un alto estrés.

En la presente investigación se analizó, a la luz de la evidencia científica más reciente, los estresores más importantes en el mundo moderno entran baja y sugiere una serie de mejoras a diferentes niveles (por ejemplo, metodológicos, de políticas y normativas) para un control y prevención más efectivos de los accidentes laborales. De igual forma, Hill et al. (2021), precisaron que el estrés laboral, puede o no facilitar el proceso de desarrollo del propósito. Presentamos un modelo de propósito y estrés laboral (PAWS) que explica por qué comprender si el estrés laboral se percibe como dañino o desafiante para los empleados puede proporcionar una visión significativa de si esa ocupación está alineada con el

propósito de vida del individuo. Del mismo modo, Fernández et al. (2021) teniendo en cuenta que la tecnología educativa se está convirtiendo cada vez más en un factor importante para lograr aumentar el logro de capacidades en los niños y niñas.

Por otra parte, Maheshkar y Sharma (2021) expusieron a las personas a diferentes estresores ocupacionales y ansiedad muestra que la autonomía laboral, la progresión profesional, la pertenencia a la comunidad, las condiciones de trabajo y la libertad de usar sus propios juicios son factores estresantes importantes para los docentes en el escenario posterior al COVID-19. Así también Deocampo (2020) menciona cuestiones y desafíos de la práctica docente, para ser mejor profesor, se alienta a los maestros a practicar 'una mente reflexiva' para tener una idea de lo que está sucediendo en el aula y descifrar lo que funciona y lo que no. Los docentes pueden enfrentar muchos desafíos, no solo en la economía global y el mercado educativo competitivo.

Ahora bien en el ámbito nacional Cristóbal (2019) expresó que el estrés está directamente relacionado con el desempeño laboral y otras variables; de acuerdo a los diversos estudios realizados y las bases teóricas estudiadas sobre el tema. El estrés relacionado con el trabajo se está convirtiendo en un problema cada vez más común, pero a pesar de los programas de tratamiento y prevención, según las estadísticas, no desaparece. Muchos expertos han intentado definir el estrés laboral, pero el más completo es el de la Organización Mundial de la Salud, que define esta variable como: "las respuestas fisiológicas, psicológicas y conductuales de una persona intentan adaptarse y adaptarse a las presiones internas y externas.

A nivel local en la institución educativa técnico industrial de la ciudad de Bagua podemos evidenciar que la mayoría de docentes llegan a desarrollar sus actividades como una exigencia demostrando un carácter de mal genio al ingresar a aula la mayoría de docentes contestan de mala manera a los estudiantes casos que llegan a veces hasta dirección a dar quejas por los propios estudiantes, docentes que no cumplen con las normas establecidas por la institución educativa en su reglamento interno trasgrediendo cada norma establecida, docentes que demuestran una despreocupación enorme por el desarrollo de su trabajo. En tal sentido, la interrogante del problema se diseñó de la siguiente manera:

¿De qué manera se relaciona el estrés laboral y desempeño docente en una institución educativa Técnico Industrial de la región Amazonas, 2022?, para el logro

del desarrollo de la investigación se planteó el objetivo general que fue determinar la relación del estrés laboral y desempeño docente en una I.E. Técnico Industrial de la región Amazonas, 2022. Además, para desarrollar y lograr el objetivo general el camino que se debe seguir es el desarrollo de los objetivos específicos como determinar la relación de la dimensión cansancio emocional y desempeño docente en una I.E. Técnico Industrial de la región Amazonas, determinar la relación de la dimensión despersonalización y desempeño docente en una I.E. Técnico Industrial región – Amazonas y determinar la relación de la dimensión eficacia profesional y desempeño docente en una I.E. Técnico Industrial región – Amazonas.

Este estudio se justificó de índole teórico, práctico y metodológico; en relación a la justificación teórica, los problemas se percibieron a nivel educativo, afectando directamente el trabajo del maestro, causando una carga de estrés, lo que llevó al agotamiento de las emociones, la despersonalización y los sentimientos negativos relacionados con las personas. Otros, que también causaron problemas de salud, redujeron sus resultados en la clase de maestro, esto también mostró que no fueron saludables en la presentación de proyectos de aula, carpetas pedagógicas y otras; por lo tanto, fue necesario determinar la causa del problema de tomar decisiones relacionadas con la prevención y/o reparación oportuna, en función de la investigación y el contexto real de la institución educativa. Además, en la justificación práctico, el maestro fue responsable de fortalecer a los estudiantes en el nivel promedio en diferentes aspectos y, por lo tanto, contribuir a su incrustación de capacitación para contribuir al desarrollo de su comunidad. En cuanto a la justificación de manera metodológica, la investigación sobre el estrés laboral se justificó porque se recolectaron distintos datos para luego organizarlos en un instrumento, donde se obtuvo los datos válidos que permitieron al investigador sacar conclusiones y así poder contribuir con otras investigaciones para ir mejorando la calidad educativa del país.

Por consiguiente, se planteó como hipótesis general: El estrés laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en una I.E. Técnico Industrial de la región – Amazonas, 2022. También se plantea la hipótesis nula donde el estrés laboral no se relaciona significativamente con el desempeño docente en una institución educativa Técnico Industrial de la región - Amazonas, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Al respecto, para el desarrollo de este trabajo ha tenido en cuenta los contextos internacional, nacional y local; los cuales se detallan a continuación:

En relación al contexto internacional Joshi et al. (2021), investigó sobre el efecto del estrés laboral en el rendimiento laboral en el distrito de Surendranagar, tuvo como objetivo medir el estrés laboral y su relación con el desempeño laboral; empleando un método de estudio piloto y prevalencia de estrés laboral, donde el tamaño de muestra fue de 102 participantes. Los instrumentos que utilizaron fue un cuestionario estructurado, teniendo como resultado el estrés laboral moderado y severo estuvo presente en 53% y 45% de las enfermeras, respectivamente. Se encontró que las puntuaciones promedio de estrés laboral eran más altas entre las enfermeras más jóvenes que entre las enfermeras mayores de 40 años. Por lo que concluyó que hubo una correlación negativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral ( $r = -0.01$ ), lo que indica que todos sufrían de estrés laboral leve a severo y se correlacionó negativamente con el desempeño laboral.

Igualmente, Mirón et al. (2020), desarrollaron su investigación en la satisfacción docente en el sistema público en México. El objetivo del estudio fue analizar la satisfacción laboral de los docentes de primaria en el sistema público mexicano y los factores estresantes que afectan su trabajo, la metodología en la que se basó fue un enfoque cuantitativo, no experimental y descriptivo. Los resultados mostraron que existía una influencia significativa en el talento de la persona (docente) como consecuencia de la ocurrencia de este tipo de estrés relacionado con el rol y la falta de reconocimiento profesional, así como relacionado con el análisis de los intereses profesionales.

También Chichra et al. (2019), en el trabajo estrés y satisfacción en la facultad de la Universidad en el sur de la India: una encuesta transversal. Tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables, empleando como metodología Los datos de los países en desarrollo sobre estos aspectos son escasos. Materiales y métodos: en un estudio transversal, evaluamos la prevalencia y las fuentes de estrés laboral, satisfacción laboral y agotamiento entre los docentes, y las estrategias Acuerdos entre docentes acuerdan en un gran hospital privado de caridad. India utiliza cuestionarios estandarizados de autoevaluación.

Los resultados obtenidos fue que 156 personas (51,3%) son profesores asistentes; 71 (23,4%) son profesores asociados y 77 (25,3%) profesores. La mayor parte (175; 58%) eran hombres menores de 45 años (235; 76%) y procedían de servicios clínicos (248; 81,5%). Un tercio (96; 31 %) reportó altos niveles de estrés laboral general, encontrando que los altos niveles de estrés ocupacional y la baja satisfacción laboral estaban inversamente relacionados con la facultad encuestada de la escuela de medicina y se asociaron significativamente con los niveles de agotamiento. Concluyendo que alto estrés laboral y la baja satisfacción laboral tienen una correlación inversa, sin embargo, se asocian significativamente con los niveles de agotamiento

Del mismo modo Tajeja et al. (2019), en su investigación sobre el estrés laboral – desempeño en la academia, papel de la inteligencia emocional y apoyo social, tuvo como objetivo investigar la relación entre el estrés laboral y desempeño laboral entre docentes en el rubro de educación superior en la región Nueva Delhi, cuya metodología fue de diseño no experimental correlacional, teniendo como muestra 180 facultades en distintas universidades de la región, empleando como instrumento. Los resultados del estudio muestran que el estrés laboral tiene un impacto significativo en el rendimiento laboral y en el ámbito científico, por lo que concluyo que los efectos nocivos del estrés laboral pueden minimizarse con la ayuda de la inteligencia emocional y un adecuado sistema de apoyo social en el lugar de trabajo.

En cuanto al contexto nacional Paucar (2022) expuso el presente estudio sobre el Estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores. El objetivo fue establecer la relación entre el estrés laboral y la productividad de los trabajadores de Curtiduría Tungurahua de la ciudad de Ambato. Se planteó un estudio para el diseño no experimental con enfoque cuantitativo, bibliométrico, descriptivo-correlacional, cuya muestra fue un total de 90 trabajadores siendo 82 varones y 8 mujeres, para ello se utilizó un instrumento de recolección de información y dos test. El resultado obtenido indico que existe relación entre las variables, concluyendo que existe relación significativa resaltando que la dimensión despersonalización es la más influyente.

De igual manera Velásquez (2020) realizó una investigación a docentes de una institución educativa de comas, sobre “el estrés laboral y el desempeño docente”, cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre las variables, desarrollando un tipo de investigación básica, descriptivo, enfoque cuantitativo, y diseño no experimental correlacional, donde su muestra estuvo conformada por 52 docentes, utilizando la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados demostraron una correlación inversa alta de un valor  $-0.886$ ; por lo tanto, concluyo que el estrés laboral depende del desempeño docente, el mismo que ocasiona estrés laboral en los maestros.

Ibáñez (2021) desarrolló una investigación a docentes de una institución educativa de Moquegua en el año 2019 sobre el estrés laboral y el desempeño laboral, donde tuvo como propósito establecer la relación que existía entre ambas variables. La metodología utilizada fue diseño no experimental, alcance descriptivo, corte transversal y correlacional; la muestra estuvo constituida por 100 docentes de las diferentes instituciones educativas, cuya técnica aplicada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados indicaron una correlación inversa baja de variables con un valor de  $-0.389$ , concluyendo que a mayor estrés laboral menor será el desempeño laboral, sin embargo, en los resultados de la hipótesis se aceptó la hipótesis alterna que indicó que existe relación entre las variables de estudio.

Por su parte Lindo (2022) en su estudio realizado a docentes de instituciones educativas de lima metropolitana sobre estrés laboral, educación virtual y desempeño docente. Su objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral, la educación virtual y el desempeño docente, empleando una metodología de enfoque cuantitativo, diseño no experimental – correlacional, teniendo como muestra a 101 profesores a quienes se les aplico un cuestionario con la escala de Likert con la técnica de la encuesta. Los resultados indicaron una relación entre las variables de estudio con un  $41.7\%$ , concluyendo que tanto el estrés laboral como la educación virtual se relacionan con el comportamiento del desempeño docente.

Los antecedentes en el contexto local según Rodriguez y Salazar (2019) en su estudio realizado en una institución educativa emblemática de Lambayeque sobre el estrés y desempeño docente, teniendo como propósito determinar la manera en que el estrés influye en el desempeño docente, empleando como

metodología un enfoque mixto, tipo cuasi experimental, donde la muestra estuvo conformada por 42 docentes. La técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, donde los resultados del pre test indicaron un nivel alto de estrés en los docentes y en los resultados del post test indicaron una mejoría considerable.

Huamán (2022) realizó una investigación a docentes de la institución educativa de Ferreñafe sobre el estrés laboral y el desempeño docente, en el cual tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre las variables, desarrollando una metodología de enfoque cuantitativo, tipo básica con diseño descriptivo correlacional. La población estuvo constituida por 69 docentes y la muestra por 40 docentes, usando la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario. Los resultados demostraron una correlación positiva con un valor del 0.770, concluyendo que existe una correlación directa y alta significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente.

Asimismo, Elera y Tafur (2018) elaboraron una investigación sobre el estrés laboral y el ausentismo de los empleados administrativos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque. El objetivo del estudio fue determinar la frecuencia de estrés laboral en las ausencias del personal administrativo, cuya investigación fue correlacional descriptiva y diseño no experimental – transversal, teniendo una muestra de 15 trabajadores, aplicando la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario; obteniendo resultados de un coeficiente de correlación rho de Pearson de 0.866, concluyendo que el estrés laboral influye en el ausentismo de los trabajadores, deduciendo que el estrés de los trabajadores ocasiona que se ausenten o dejen en abandono el trabajo.

Finalmente Capristán (2018) en su estudio sobre el programa de gestión estresante en el estado de trabajo para aumentar la eficiencia laboral; su objetivo fue emplear un programa sobre el manejo de estrés laboral que mejore el desempeño de los trabajadores de la gerencia regional de salud en Lambayeque, aplicando una metodología pre experimental de tipo aplicada, siendo la muestra de 61 trabajadores y como técnica la encuesta. Los resultados demostraron que después de aplicar el programa del manejo de estrés laboral se obtuvo resultados positivos mejorando el desempeño de los trabajadores, por lo que concluyó que el programa ha demostrado su efectividad en su totalidad.

Referente a las teorías sobre la primera variable estrés laboral según Bravo (2022) existe el modelo fisiológico de Walter Cannon donde analiza las respuestas inmediatas creadas por el hombre como defensas contra estímulos externos o internos amenazantes. En su parte Huamán y Toledo (2022) mencionaron que las teorías de la interacción del estrés se volvió cada vez más importantes en la actualidad, argumentando que la respuesta al estrés fue el resultado de una interacción entre las características humanas y las demandas del medio ambiente, por lo tanto, se cree que una persona que se encuentra bajo estrés o bajo la influencia de un factor estresante se enfrenta a situaciones que requieren un comportamiento que le resulta difícil de realizar o satisfacer.

Historia del estrés laboral según Castro (2022) la palabra estrés fue de Walter Canon, un fisiólogo estadounidense en 1911, miembro de la primera generación de investigadores estadounidenses, profesor de Harvard y presidente de la Sociedad Estadounidense de Fisiología de 1914 a 1916 donde señaló que fue utilizada por primera vez en el contexto científico. Además de sus proyectos de laboratorio, también estudió educación médica y el trabajo de investigadores y encontró efectos emocionales en la liberación de adrenalina.

Según Cabrera (2022) el estrés laboral se definió como un “conjunto de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales ante algún aspecto negativo y nocivo del entorno laboral, las cuales se caracterizaron por un alto nivel de excitación y reactividad, así como una sensación constante de no poder hacer frente” (p. 24). Además Havermans et al. (2018), mencionaron que prevenir el estrés laboral reduce los riesgos para la salud del ser humano, es por ello que las personas deben participar siendo comunicativas.

Gallego et al. (2018) mencionaron que existen dos clases de estrés como:

El efecto positivo (estrés o estrés positivo), es aquel estrés que impulsa a la persona enfrentar los desafíos, ser creativos, proactivos y responder con eficacia a las situaciones que así lo requieran y el otro efecto es el negativo (distrés o estrés negativo), cuando se ejercen exigencias excesivas, intensas y/o prolongadas en el ámbito personal o laboral, o cuando se excede la capacidad física, entonces se produce el distrés (p. 18).

Además Martínez (2020) mencionó que los principales factores causantes de estrés psicosocial en el entorno laboral son:

Aspectos de la organización, la gestión, el sistema de trabajo y la calidad de las relaciones interpersonales, estos factores provocan estrés ocupacional, tales como: trabajo con mayor atención y responsabilidad, amenaza de exigencias profesionales, gestión inadecuada, turnos de trabajo, exceso de tiempo, esfuerzo físico excesivo, afectan negativamente la productividad y la salud de los Empleados. y tienen síntomas físicos, emocionales, cognitivos y conductuales (p. 3). Asimismo Ashar et al. (2021), conceptualizó que la carga laboral genera presiones y conflictos lo cual aumenta aún más los niveles de estrés y a su vez congestiona su tiempo para cumplir con las actividades encomendadas. Por ello es que los factores más resaltantes desligan la fuerza de trabajo en una entidad generando una competitiva insostenible (Soto-Pérez et al., 2020, p. 2) .

Además Garefelt et al. (2020), indicaron que la falta de sueño causa un estrés laboral considerada como un círculo vicioso entre el insomnio y el estrés percibido. Es por ello que Ramli (2018) mencionó que el estrés tiene un impacto negativo y significativo en el compromiso organizacional, y por ende también en el desempeño que realizan los colaboradores.

Por otro lado Arrung y Rahardjo (2022) señalaron que medir el estrés laboral en los empleados generará que los empleado aumenten su productividad y se encuentren satisfechos al lograr sus objetivos. Por lo cual Doki et al. (2018) recomendaron que las entidades deben contratar personal que laboren actividades específicas que posean de habilidades, conocimientos y valores para liderar con eficiencia sus labores, lo cual será la base para que la empresa sea exitosa.

Los comportamientos de desempeño laboral a menudo ocurren en situaciones estresantes y pueden ser un factor estresante, Este impacta en el rendimiento y capacidad para el cumplimiento de las tareas y funciones asignadas, induciendo a errores procedimentales y falta de eficiencia; lo que puede afectar al resto de su equipo de trabajo (Jackson y Frame, 2018, p. 5). En consecuencia, de ello Harish y Jeya (2019) sugirieron que se debe tomar conciencia de los problemas de estrés, así como tomar las medidas necesarias para hacer frente a la vida cambiante con el fin de mejorar la productividad de la comunidad docente que es la necesidad de la hora.

Por lo cual García (2022) nos dijo que el tratamiento del estrés relacionado con el trabajo siempre debe apuntar a eliminarlo mediante el control de sus factores o dinámicas. La prevención y tratamiento del estrés laboral es un problema grave, el criterio para combatirlo deben ser las consecuencias organizacionales e individuales no solo para la salud de quienes lo padecen sino también para la organización y la sociedad en general. a partir del desarrollo de criterios específicos y programas especializados (p. 223).

Con respecto a las dimensiones sobre el estrés laboral se consideran:

El cansancio emocional según López (2021) mencionó que implica fatiga física y emocional y gasto de energía; es decir, se manifiesta como una disminución de los recursos afectivos, por lo que la persona se ve imposibilitada de continuar con sus actividades. Es así que Kurniawaty et al. (2019) señalaron que el efecto negativo del entorno laboral causa roces entre colegas, falta de sentimiento de pertenencia y duda por pertenecer al equipo de trabajo, por lo que consideraron importante que se realicen rotaciones entre los trabajadores lo cual generara un mejor ambiente laboral (p.12).

En la despersonalización según Granados et al. (2019) , nos expresaron que fue una experiencia subjetiva caracterizada por un cambio en el hábito de verse a sí mismo y al propio cuerpo a partir de la presencia de depresión, ansiedad y/o estrés.

En la eficacia profesional, Rojas et al. (2018) nos señalaron que se enfoca en la capacidad de alcanzar y lograr resultados, y la eficiencia se enfoca en el uso de los recursos.

Con respecto a las teorías sobre la segunda variable el desempeño docente Esquerre y Pérez (2021) nos expresaron que según la teoría de Piaget, la pedagogía es de gran importancia porque los estudiantes tienen la oportunidad de desarrollarse de forma independiente, pero siempre con el apoyo de los educadores, lo cual permite que el trabajo de este grupo de especialistas sea visto como un estímulo para el desarrollo de los estudiantes al brindar clases adecuadas a sus características y nivel de desarrollo, así como utilizar un ambiente de aprendizaje favorable (p. 7).

En este sentido Molina (2021) explicó que la teoría de Deming es el éxito de un docente que radicó en su planificación, pero sobre todo en una combinación de habilidades didácticas que ayudaron a orientar, comunicar y mejorar las destrezas y habilidades que tuvo el alumno y que están descritas en el libro de texto escolar. La realización de estas actividades se consideró esencial para cada sujeto porque la práctica muestra qué fortalezas pueden usar los alumnos en su beneficio para justificar los datos relevantes presentados en algún momento de sus vidas; otro punto que se menciona al hablar del trabajo de los docentes es el seguimiento que deben hacer los docentes a sus alumnos en el desempeño de las tareas asignadas, teniendo en cuenta la puntualidad, la responsabilidad, el orden y el trabajo en equipo, considerándolos de importancia estratégica (p. 21).

Trucios (2022) definió el desempeño docente como las actividades observadas del educador, que pueden ser descritas, evaluadas y expresadas en sus habilidades en cuanto a la preparación, el desarrollo de los aprendizajes en el aula, la coherencia de él en la gestión con los miembros de la familia, su identificación y desarrollo de carrera. (p. 25)

En cuanto a las dimensiones del desempeño docente, se han señalado los siguientes:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, donde Suarez y Toro (2018) indicaron que en la educación, el aprendizaje es primordial para comprender y comprender cómo surge una buena educación.

La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, de acuerdo con Suarez y Toro (2018) expresaron que surgieron cuando se convierte en un espacio particular, en nuestro caso será un aula, y se desarrolla como resultado de la interacción de la información brindada y los conocimientos previos, el proceso de procesamiento de la información en el proceso de análisis y síntesis por parte de los docentes. (p. 421)

En la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, según Fachin (2022) en este ámbito, se consideró que esto se da cuando el docente que coopera como líder en la escuela, lo cual es muy importante en una democracia, creando verdaderas comunidades de aprendizaje.

En el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente Sánchez (2022) expreso que es la formación de comunidades de aprendizaje profesional, donde se desarrolle una mejora de su práctica pedagógica.

### III. METODOLOGÍA

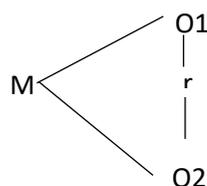
En esta investigación se basó en un enfoque cuantitativo y según Navarro et al. (2022) , mencionaron que en este enfoque se utilizó la recopilación y el análisis de datos para responder preguntas de investigación y probar hipótesis predefinidas. Se baso en la medición de variables y herramientas de investigación utilizando métodos estadísticos y numéricos, sobre los cuales se extraen conclusiones relacionadas con hipótesis (p. 5).

#### 3.1. Tipo y Diseño de investigación.

El tipo de investigación es descriptiva correlacional, en la que según Schmitt (2018), sostuvo que la investigación fue fundamental porque buscó conocer sus fines prácticos. De esta manera se obtienen datos reales para fortalecer el conocimiento científico, además es un estudio teórico ya que tuvo como objetivo teorizar o fortalecer una teoría. (p. 48) Es por eso que esta investigación se buscó conocer el estrés laboral y desempeño docente en una institución educativa Técnico Industrial de la región Amazona.

Además se empleó el diseño no experimental en la cual según Rodriguez (2020) La investigación se refiere al grado de correlación porque se examinan las variables para determinar si existe una relación entre ellas sin una relación causal. El estudio se diseñó según un diseño no empírico, cruzado y correlacionado. Es no experimental porque el investigador no interfiere con la realidad, sino que solo la observa. Es transversal porque las medidas sobre la muestra se realizaron al mismo tiempo. Está correlacionado porque describe y define relaciones entre variables. (p. 18)

El esquema del diseño no experimental es el siguiente:



Dónde:

M: representa a la muestra de estudio

O1: Observación V1

O2: Observación V2

r: Coeficiente de correlación

### **3.2. Variable y Operalización.**

#### **Variable 1: Estrés laboral**

La definición conceptual según Cabrera (2022), la define como un conjunto de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales a ciertos aspectos negativos y dañinos del ambiente de trabajo. Se caracteriza por altos niveles de excitación y reactividad, así como por una sensación constante de no saber cómo afrontarlos. (p. 24)

Su definición operacional del estrés laboral es un conjunto de emociones que perjudican muchas veces el rendimiento de las personas evaluación aspectos como el cansancio emocional, despersonalización y la eficiencia profesional de los docentes evaluados, consta de 22 preguntas con escala de Likert para determinar el nivel del estrés laboral.

#### **Variables 2: Desempeño docente**

Su definición conceptual según Trucios (2022) lo definió como las actividades observadas del educador, que pueden ser descritas, evaluadas y expresadas en sus habilidades en cuanto a la preparación, el desarrollo de los aprendizajes en el aula, la coherencia de él en la gestión con los miembros de la familia, su identificación y desarrollo de carrera. (p. 25)

Su definición operacional fue la comprobación de la gestión de la enseñanza, correspondiente estudiante-docente, mediante la evaluación del desempeño docente, priorizando 28 actuaciones extraídos del marco del buen desempeño docente.

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

Según Cuba (2019) fue la agrupación de personas que al menos tuvieron una característica en común, ya sea un ciudadano común, un miembro de una asociación voluntaria o una raza. (p. 75). Es por ello que

la población fue un total de 35 docentes de las instituciones educativa Técnico Industrial de la provincia Bagua -Amazonas, 2022

La muestra según Gonzales (2022), fue un subconjunto de la población o universo de interés para el cual se recopilarán datos relevantes y debe ser representativo de esa población. (p. 25). Por lo tanto, la muestra estuvo también estuvo compuesta por 35 docentes de la institución educativa Técnico Industrial - Bagua.

Se realizó un muestreo no probabilístico intencional cuya determinación fue el tamaño de la muestra.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica empleada en las variables de la presente investigación fue la encuesta, y el instrumento el cuestionario, donde se pudo recopilar los datos informativos de la muestra de estudio, los cuales permitieron realizar el análisis de los resultados de la investigación.

### **3.5. Procedimientos**

La metodología utilizada en este estudio se ejecutó en dos etapas como el trabajo de campo, en el cual se solicitó el permiso para realizar la investigación, luego se confirmó el número de docentes que trabajaron como muestra de la investigación, se recopiló la información total para el desarrollo del trabajo, el mismo que se trabajó a través de una plataforma virtual en la escuela. Luego se realizó la otra etapa del trabajo de gabinete donde luego de adquirir los resultados fueron tipeados en una base de datos del programa Excel y se derivó a su debido proceso de análisis en el programa estadístico SPSS y se realizó la interpretación de cada resultado. Todo lo realizado se elaboró en un informe y se otorgó los resultados al director general, y se continuo con el proceso de solicitud hacia la universidad para la presentación y aprobación del informe final.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los datos se analizaron utilizando SPSS versión 28 y Microsoft Excel donde se creó una base de datos, tablas estadísticas y pruebas de

hipótesis donde se determinó la relación entre las variables analizadas. Para el análisis de los datos recolectados por la herramienta se utilizó la base de datos Excel que permitió clasificar, codificar y compilar estadísticas, y los resultados se presentaron en forma de tablas y estadísticas, esto facilitó el análisis e interpretación de los resultados, lo cual ayudó a comprobar la correlación de las variables estudiadas.

#### Aspectos éticos

El estudio tuvo la confiabilidad de los resultados del instrumento de recolección de datos, evaluados mediante la prueba de similitud de Turnitin para confirmar mediante el logro del porcentaje de similitud esperado, luego para asegurar garantizando la originalidad y validez, este estudio también incluyó la citación de la fuente de acuerdo a las normas APA en la séptima edición, respetando así los derechos de autor, de lo contrario los datos no han sido modificados por el investigador, respetando el aspecto ético de la confiabilidad de los resultados, se tuvo cuidado en última instancia para garantizar que las identidades de los participantes fueron preservadas porque el ensayo fue anónimo.

#### IV. RESULTADOS

##### ANÁLISIS DESCRIPTIVO

**Tabla 1**

*Nivel de la Variable Estrés Laboral*

	f	%
Bajo	0	0
Medio	19	54.3
Alto	16	45.7
Total	35	100.0

Nota: Elaborado por la investigadora, 2022.

En la presente encuesta aplicada sobre el nivel de estrés laboral en docentes, se observa que el mayor porcentaje fue de 54.3% de docentes que indican que se encuentra en un nivel medio de estrés laboral, y el 45.7% responden que tienen un nivel alto de estrés laboral.

De acuerdo a lo indicado, se deduce que el nivel de estrés laboral de los docentes se ubica en un nivel medio a acusa de poseer del cansancio emocional, despersonalización, sin embargo, en la eficacia profesional sus resultados son positivos por poseer sentimiento de competencia y realización.

**Tabla 2**

*Nivel de la variable Desempeño docente*

	f	%
Bajo	0	0
Medio	1	2.9
Alto	34	97.1
Total	35	100.0

Nota: Elaborado por la investigadora, 2022.

En la tabla 2 se observa que el porcentaje mayor es de 97.1% de docentes que precisan que tienen un alto nivel de desempeño docente y solo un 2.9% de docentes encuestados se ubican en un nivel medio.

Con respecto a lo señalado se deduce que el mayor porcentaje de desempeño docente realizan una alta preparación para el aprendizaje de los estudiantes, además de brindar una buena enseñanza y gestión para su aprendizaje.

Por ser un diseño de estudio correlacional, se inicia con realizar la prueba de normalidad cuyo fin es calcular la distribución normal de variables. Rho emplear

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 (Agrupada)	0.360	35	0.000	0.635	35	0.000
V2 (Agrupada)	0.539	35	0.000	0.161	35	0.000

Nota: Elaborado por la investigadora, 2022.

Se observa los resultados de la prueba de normalidad de las variables estrés académico y desempeño docente, en la cual se observa que el tamaño de muestra (gl) fue 35, la cual según las reglas de normalidad por ser menor a 50 se trabaja con los datos de la prueba de normalidad de shapiro – Wilk, después se analizó el valor de significancia el cual fue 0.000 menor a 0.05, siendo mis datos no paramétricos, es por ello que el rho a trabajar fue de Spearman para comprobar las hipótesis planteadas en el capítulo I de mi investigación.

**Tabla 4***Estrés y desempeño docente*

			V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1.000	0.157
		Sig. (bilateral)		0.367
		N	35	35
	V2	Coefficiente de correlación	0.157	1.000
		Sig. (bilateral)	0.367	
		N	35	35

Nota: Elaborado por la investigadora, 2022.

Los resultados de la prueba de correlación de Spearman, de la tabla mostrada nos evidencian que existe una correlación positiva con un valor de 0.157, es decir tenemos un 15.7% de correlación, considerada como una correlación muy baja; para sintetizar, la variable estrés laboral ha evaluado el agotamiento y la sensación emocional sobre el trabajo que el docente realiza por lo cual influirá en su rendimiento docente, no obstante se aprecia que el nivel de correlación está en un nivel muy bajo, por lo que se deduce que si los docentes controla su estrés laboral su desempeño docente mejorará.

**Tabla 5***Relación de la dimensión cansancio emocional con desempeño docente*

			D1V1	V2
Rho de Spearman	D1V1	Coefficiente de correlación	1.000	0.140
		Sig. (bilateral)		0.422
		N	35	35
	V2	Coefficiente de correlación	0.140	1.000
		Sig. (bilateral)	0.422	
		N	35	35

Nota: Elaborado por la investigadora, 2022.

Se observa los resultados de la prueba de correlación de Spearman, donde el valor de la rho fue de 0.140, es decir se tiene un 14% de correlación, cuya interpretación indica una correlación positiva muy baja, en el cual el cansancio emocional evaluó el agotamiento y sensación que siente el docente sobre su trabajo que realiza día a día, el mismo que influye en su desempeño docente. Es por ello que si el cansancio emocional que sienten los docentes al trabajar es mejorado su desempeño docente también mejorará.

**Tabla 6**

*Relación de la dimensión despersonalización con el desempeño docente*

		D2V1	V2	
Rho de Spearman		1.000	-0.313	
	D2V1	Sig. (bilateral)	0.067	
		N	35	
		Coeficiente de correlación	-0.313	1.000
	V2	Sig. (bilateral)	0.067	
		N	35	35

Nota: Elaborado por la investigadora, 2022.

Según la tabla 6, muestra los resultados de la correlación entre la dimensión despersonalización que tienen los docentes en relación a su desempeño docente, el valor obtenido fue de -0.313, cuya interpretación indica una correlación negativa baja, por lo cual es necesario indicar que la despersonalización evalúa si el docente duda del trabajo que realiza donde pierde el interés y entusiasmo, como también el pensamiento que tienen por los estudiantes creyendo que son objetos, siendo estos aspectos los motivos que influyen en bajo desempeño docente. Sin embargo, su grado de correlación indica una correlación inversa, por lo cual se deduce que si la despersonalización que el docente presenta desaparece el desempeño docente tendrá mejores resultados.

**Tabla 7***Relación de la dimensión eficacia profesional con el desempeño docente*

			D3V1	V2
Rho de Spearman	D3V1	Coeficiente de correlación	1.000	,542**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	35	35
	V2	Coeficiente de correlación	,542**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	35	35

Nota: Elaborado por la investigadora, 2022.

Se observa los resultados de la prueba de correlación de Spearman, donde el valor de la rho fue de 0.542\*\*, es decir se tiene un 54.2% de correlación, cuya interpretación indica una correlación positiva moderada, en el cual la eficacia profesional evaluó la capacidad del docente para solucionar los problemas que ocurran en la institución educativa, a su vez el concepto que tiene del trabajo que realizan siendo estos aspectos lo cual influyen de manera eficaz en el desempeño docente. Por lo tanto, se recomienda seguir mejorando la eficacia profesional para que el desempeño docente que realizan también tenga mejorías. Se deduce de esa manera por ser una correlación directa.

## V. DISCUSIÓN

En esta investigación hemos obtenido distintas informaciones para poder determinar la causa de la problemática entre el estrés laboral y desempeño docente, enfocándose en los sucesos que hoy en día son de gran importancia en la que los profesionales viven una verdadera pandemia de estrés, el cual muchas veces se da por la excesiva presión del trabajo, trayendo como consecuencias una sobre carga laboral causado por el mal comportamiento de los estudiantes, problemas interpersonales entre colegas, padres de familia y directivos lo cual genera un desequilibrio total en el desempeño que realiza el docente.

En el presente trabajo de investigación de metodología tipo descriptiva correlacional y diseño no experimental se realizó una evaluación mediante dos cuestionarios a 35 docentes que forman parte de la institución educativa “Técnico Industrial” de Bagua, y por ser un estudio correlacional se inició realizando una prueba de normalidad para poder determinar con que coeficiente Rho trabajar las correlaciones, así mismo se realizó el análisis de las variables, cuyos baremos fue bajo, medio y alto en la cual los resultados de la primera variable se muestran en la tabla 1, indicando que un 54.3% de los docentes encuestados se encuentra en un nivel medio de estrés laboral y un 45.7% se ubican en un nivel alto, lo que significa que un gran porcentaje de docentes poseen de cansancio emocional en la cual sienten un agotamiento a causa del trabajo y al tener que levantarse por las mañanas y empezar otro día más de trabajo, además sienten una despersonalización por el trabajo repentino que realizan a diario poniendo en duda el valor del trabajo que realiza, sin embargo en la eficacia profesional posee un nivel medio por qué siente que es capaz de solucionar los problemas, contribuyendo en las actividades institucionales considerando que el trabajo que realiza es valioso.

Ante lo mencionado Martínez (2020), indicó que el causante del estrés laboral se debe a aspectos que se dan dentro de las organizaciones como una mala gestión la cual genera un bajo rendimiento y hasta la incapacidad por realizar actividades interesantes a causa de no poseer de tiempo disponible, así mismo está la mala estructura de trabajo debido al mal diseño y mala administración lo cual desmotiva al docente, tomando decisiones incorrectas generando tan solo conflictos y una

mala comunicación, y en la incorrecta manera de relacionarse interpersonalmente con los padres de familia, estudiantes, colegas y directivos también genera un mal clima laboral.

Por otro lado Velásquez (2020), desarrolló un estudio sobre el estrés laboral y rendimiento científico, aclarando que esta investigación también es correlacional, dicho estudio concuerda con los hallazgos que bajo rendimiento científico es causado por el elevado estrés, pero en esta investigación su resultado de correlación es inversa sin tener relación alguna con los resultados de la investigación.

Así mismo se observan los resultados que se obtuvieron del cuestionario desempeño docente, los cuales se encuentran en la tabla 2 del capítulo de resultados conformado por tres baremos bajo, medio y alto, siendo el mayor porcentaje un 97.1% ubicados en el nivel alto de desempeño docente y solo un 2.9% indican que poseen de un nivel medio, ello indica que la gran mayoría de docentes preparan, enseñan, promueven la participación y desarrollan su profesionalismo, considerando las necesidades de sus estudiantes a la hora de ejecutar sus sesiones de aprendizaje, así mismo cumpliendo en realizar sus actividades diseñadas con creatividad en las horas efectivas de clase, generando relaciones interpersonales donde los valores se promuevan especialmente en sus estudiantes, verificando si todos los estudiantes cumplen con el objetivo de la sesión desarrollando su profesionalidad e identidad como docente y por último elabora su programación anual en el tiempo establecido.

Por esa razón Fachin (2022), señaló que motivar al estudiante cooperando es importante ya que genera la democracia y la relación entre compañeros generando la convivencia de todos los estudiantes. Siendo necesario también mencionar lo dicho por Sánchez (2022), quien menciona que formar comunidades de aprendizajes genera el desarrollo de la práctica pedagógica, es decir sus procesos están netamente orientados al bienestar del estudiante y el aprendizaje.

En cuanto al objetivo general que fue determinar la relación del estrés laboral y el desempeño docente, los resultados se obtuvieron de los dos cuestionarios los cuales se procesaron en el programa estadístico Spss, mostrando como resultado

un coeficiente de la Rho de Spearman con un valor de 0.157, siendo una correlación positiva muy baja, por ello se afirma que si se mejora la el nivel de estrés laboral que consiste en superar el cansancio emocional, asistir a terapias para superar la despersonalización ya que eso es generado por haber sufrido algún maltrato emocional o abandono, y en cuanto a la eficacia se debe equilibrar las labores personales y profesionales, donde se disfrute el trabajo a realizar, entonces también mejorará el desempeño docente, evitando contraer el cansancio, ansiedad, agotamiento o la perdida de energías para realizar sus labores profesionales en sus estudiantes.

Los resultados obtenidos guardan relación con el estudio de Huamán (2022), quien aplicó el mismo tipo de metodología correlacional, el cual se centró en determinar la relación del estrés y el desempeño docente, indicando que ambas se relacionan entre sí, sin embargo en lo que no concuerdan es en el valor y nivel obtenido del coeficiente Rho de Spearman que fue de 0.770 siendo una correlación considerable, donde se evidencia que tanto el nivel de estrés y el desempeño que realizan están ubicados en un nivel considerable.

A su vez Tajeja et al. (2019), quienes también realizaron un estudio de tipo correlacional, determinaron que el estrés laboral influye en el rendimiento laboral, por ello es necesario equilibrar y organizar las obligaciones, alimentarse sanamente, dormir bien y dedicarle tiempo al ejercicio, lo cual evitará contraer los efectos nocivos del estrés, de tal forma que su desempeño docente será realizado con éxito.

No obstante un estudio realizado a enfermeras por los investigadores Joshi et al. (2021), en la cual desarrollaron un estudio correlacional, en el que evaluaron el efecto del estrés laboral en el rendimiento laboral, y según sus resultados su correlación fue invalida por obtener resultados que no guardan relación e indican que todas las enfermeras padecían de estrés laboral de leve a severo. Además los resultados de la investigación de Ibáñez (2021), demostraron que a causa de un bajo estrés laboral, mejores serán los resultado del desempeño docente, sin embargo según el análisis de tablas cruzadas sus resultados fueron positivos aceptando la hipótesis alterna donde confirmo que existe correlación entre el estrés laboral y el rendimiento académico.

En el objetivo específico 1, consistió en determinar la relación del cansancio emocional y desempeño docente, una vez realizada la correlación del nivel de cansancio emocional con el desempeño docente en la cual nos dio acceso a conocer con claridad las causas que genera este efecto en los docentes y por tal perjudica el desempeño que realizan, se evidencia un valor del coeficiente Rho de Spearman de 0.140 siendo una correlación positiva muy baja, por lo tanto se afirma que si el cansancio emocional que consiste en mejorar el agotamiento y la sensación que el docente siente sobre la labor que realiza a diario, su desempeño docente que consiste en realizar una correcta preparación de las sesiones de aprendizaje, la buena enseñanza que le brinda a los estudiantes, asimismo de la participación en las actividades y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

Los resultados del objetivo específico 2, que consistió en determinar la despersonalización y el desempeño docente, en la cual sus resultados se evidencian en la tabla 6, donde se obtuvo un valor de -0.313 de Rho de Spearman, esto revela que estamos frente a una correlación negativa baja, lo que indica que a medida que disminuye el nivel de despersonalización que se refiere a evitar las alteraciones y al controlar los procesos mentales o del cuerpo dando interés al trabajo y valorándolo, el desempeño docente tendrá mejores resultados.

Es así que Paucar (2022), corrobora con los resultados de la investigación quien ejecutó una investigación con la misma metodología, debido a que sus resultados demostraron correlación directa, además de señalar que la despersonalización fue la que más se relaciona a los aspectos al desempeño de los colaboradores.

En el objetivo específico 3, determinar la eficacia profesional y el desempeño docente, el valor obtenido de la correlación del Rho de Spearman fue de 0.542, lo que indica que su correlación fue positiva moderada, determinando que debido si mejora su eficacia profesional que consiste en la capacidad para solucionar los problemas que suceden dentro de la institución educativa y al concepto que se tiene del trabajo propio, entonces mejora su desempeño docente. Por tal motivo esto generará que los docentes potencien sus capacidades para lograr los objetivos planteados en las sesiones de aprendizaje, por ello es necesario eliminar, postergar y reducir las labores no tan necesarias para que se desempeñen correctamente.

De acuerdo a lo descrito por Chichra et al. (2019), realizaron un estudio en la India, donde emplearon una encuesta transversal para evaluar la prevalencia y los efectos del estrés laboral, determinando que se debe prevenir el estrés y de esa forma no se agravara las labores diarias, sin embargo sus resultados demostraron un nivel alto de estrés laboral y una baja satisfacción laboral señalando que su correlación fue inversa, no obstante mencionó que cuando intervienen los mecanismos institucionales brindando información de las gestiones, y después se les realice una evaluación, generando transparencia para garantizar el buen desempeño docente.

Asimismo, los resultados guardan relación con lo encontrado por Capristán (2018), quien realizó un estudio preexperimental y aplicado en el cual utilizó un programa desestresarte en la gestión de trabajo, donde cada integrante fue voluntario para que puedan generarse en ellos cambios positivos internos, lo cual les permitirá mejorar su desempeño. Dicho estudio concuerda con los hallazgos que se debe aumentar la eficacia laboral para que de esa forma mejorar el compromiso y rendimiento de los empleados.

Los resultados obtenidos en la investigación indican que se debe evitar el estrés laboral, debido a que no solo puede perjudicar a las personas, sino también empeorar las condiciones de trabajo, afectando negativamente las relaciones interpersonales, el desempeño y productividad, ya que según Cabrera (2022), indicó que el estrés laboral contiene un conjunto de emociones cognitivas, fisiológicas y conductuales, las mismas que se caracterizan por un nivel alto de angustia que afecta tanto a la salud y el desequilibrio entre el aspecto laboral y personal.

Además Trucios (2022), indicó que el desempeño que realiza el docente es un conjunto de actividades que consiste en la preparación, desarrollo, la coherencia y la identificación de su profesión.

Para finalizar con esta discusión, se puede afirmar que existe una relación positiva muy baja entre el estrés laboral y desempeño docente, lo que significa que si se el nivel de estrés laboral es controlado, el desempeño docente mejorará, lo cual se convertirá en una alternativa para solucionar la problemática que se observa

en la tabla 1 de resultados, además estos hallazgos serán de mucha utilidad para futuros investigadores que tomen como tema las mismas variables de estudio, de tal forma que podrán realizar el contraste de los sucesos más resaltantes de esta investigación en comparación de la suya

## VI. CONCLUSIONES

1. En cuanto al objetivo general se concluye que, respecto al análisis del estrés laboral y desempeño docente se logró identificar con la prueba de correlación de Spearman, en la tabla 4 nos evidencian que existe una correlación positiva, Por tanto, si los docentes gestionan el estrés en el trabajo, su desempeño docente mejorará.
2. En lo que corresponde al objetivo específico se determinó que, las apreciaciones sobre la Relación de la dimensión cansancio emocional han tenido que ver directamente con la generación de estrés laboral, Según los resultados de la prueba de correlación de Spearman, cuya interpretación indica una correlación positiva muy baja, en el cual el cansancio emocional evaluó el agotamiento y sensación que siente el docente sobre su trabajo que realiza día a día, el mismo que influye en su desempeño docente.
3. En lo que se refiere al objetivo específico se concluyó que, las apreciaciones que fueron obtenidas en cuanto a la despersonalización, se vieron relacionadas directamente con el entorno laboral, Según la tabla 6, indica una correlación negativa baja, por lo cual es necesario que indicar que la despersonalización evalúa si el docente duda del trabajo que realiza y es allí en donde pierde el interés y entusiasmo. Ello quiere decir, que si la despersonalización que el docente presenta desaparece el desempeño docente tendrá mejores resultados.
4. Finalmente, en lo que se refiere al último objetivo específico se concluye que existe una relación positiva moderada entre la dimensión eficacia profesional y desempeño docente en la institución educativa, en donde se debe continuar mejorando la eficacia profesional de los docentes para que se sientan realizados y más competitivos.

## VII. RECOMENDACIONES

1. A la UGEL, desarrollar talleres, sobre el efecto del estrés en el desempeño docente, así como también técnicas de relajación para todos los trabajadores a fin de que los índices de estrés sean controlados propiciando un mejor ambiente de trabajo saludable, mejorando así el rendimiento laboral.
2. A la plana directiva de las instituciones educativas se les recomienda realizar periódicamente pruebas para determinar el nivel de estrés de los docentes y así brindar los resultados de seguimiento necesarios.
3. Se recomienda a los docentes, limitar sus horas de trabajo y encontrar una distribución adecuada y efectiva, previo trabajo coordinado con sus directivos en cuanto a las horas laboradas y los entornos de trabajo virtuales con los que estos suelen contar, además de desarrollar estrategias conjuntas entre compañeros de trabajo y poder optar por actividades que sean favorables en su desempeño.
4. Se recomienda a la Universidad Cesar Vallejo seguir ofreciendo clases virtuales para estudios de pre y post grados con la finalidad de poder tenerlo todo al alcance y poner a disposición de nosotros cursos de formación realizados desde la comodidad de nuestro hogar o el lugar en el que nos ubiquemos.
5. Se recomienda a los futuros investigadores realizar investigación de corte explicativo, y que se hayan aplicado correctamente a poblaciones similares para obtener resultados más coherentes y precisos de lo que se desea saber.

## REFERENCIAS

- Arrung, N. P., y Rahardjo, O. S. (2022). (The Effect of Workload and Work Stress on the Performance of Teachers of SMK Kr. Pelangi Makale in Tana Toraja. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 5(3), Art. 3. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.5932>
- Ashar, Syahrudin, Nasruddin, Akbar, Z., Tahir, S. Z. B., Chamidah, D., y Siregar, R. (2021). (*The effect of workload on performance through time management and work stress of educators.*) 3114-3125. Scopus.
- Balducci, C., y Fracaroli, F. (2019). (*Estrés relacionado con el trabajo: Temas abiertos y direcciones futuras.*) <https://doi.org/10.1421/93768>
- Bravo Puca, N. Z. (2022). (Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este – 2021.) *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78234>
- Cabrera Cárdenas, C. P. (2022). (Programa de inteligencia emocional para disminuir el estrés laboral en personal de salud de un Hospital de Ascope-Trujillo, 2021): Estudio descriptivo-propositivo. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87323>
- Capristán Vallejos, M. A. (2018). (Programa en manejo del estrés laboral para mejorar el desempeño laboral—Gerencia Regional de Salud Lambayeque, Periodo 2018). *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28375>
- Castro Perugachi, C. J. (2022). *Nivel de Estrés Laboral en el Personal de Enfermería de UCI Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín, 2021*. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12247>
- Chichra, A., Abhijnhan, A., y Tharyan, P. (2019). Job stress and satisfaction in faculty of a teaching hospital in south India: A cross-sectional survey. *Journal of Postgraduate Medicine*, 65(4), 201-206. Scopus. [https://doi.org/10.4103/jpgm.JPGM\\_489\\_18](https://doi.org/10.4103/jpgm.JPGM_489_18)
- Cristobal, E. C. Z. (2019). (El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. *Gestión en el Tercer Milenio*,) 22(44), Art. 44. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>
- Cuba Lozano, R. N. (2019). (Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo). *Universidad Nacional del Centro del Perú*. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5365>

- Deocampo, M. F. (2020). Issues and challenges of english language teacher-trainees' teaching practicum performance: Looking back and going forward. *LEARN Journal: Language Education and Acquisition Research Network*, 13(2), 486-503. Scopus.
- Doki, S., Sasahara, S., y Matsuzaki, I. (2018). Stress of working abroad: A systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 91(7), 767-784. <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1333-4>
- Elera Castro, H. T., y Tafur Namuche, C. del M. (2018). Estrés laboral y su incidencia en el ausentismo del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Mecánica Eléctrica en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque 2017. *Repositorio Institucional - USS*. <http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/4482>
- Esquerre Ramos, L. A., y Pérez Azahuanche, M. Á. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: Una visión del caso peruano. *Revista Educación*. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>
- Fachin Pisco, S. I. (2022). El estrés y el desempeño docente en tiempos de COVID – 19 en instituciones educativas de Pucallpa 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81535>
- Fernández-Batanero, J.-M., Román-Graván, P., Reyes-Rebollo, M.-M., y Montenegro-Rueda, M. (2021). Impact of educational technology on teacher stress and anxiety: A literature review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 1-13. Scopus. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020548>
- Gallego Zuluaga, Y. A., Gil Cardona, S., y Sepúlveda Zapata, M. (2018). *Revisión teórica de eustrés y distrés definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento*. <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/4229>
- García-Guirao, N. M. (2022). El estrés laboral (burnout) como riesgo psicosocial en la Guardia Civil: Un estudio exploratorio. *Proyecto de investigación*: <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/117505>
- Garefelt, J., Platts, L. G., Hyde, M., Magnusson Hanson, L. L., Westerlund, H., y Åkerstedt, T. (2020). Reciprocal relations between work stress and insomnia symptoms: A prospective study. *Journal of Sleep Research*, 29(2), e12949. <https://doi.org/10.1111/jsr.12949>

- Gonzales Mejía, T. I. (2022). Estrés laboral y desempeño docente en el contexto de la educación virtual Covid-19 Chimbote, 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82264>
- Granados, L., Aparisi, D., Inglés, C. J., Aparicio Flores, P., Fernández-Sogorb, A., y García-Fernández, J. M. (2019). *¿Predicen los factores de depresión, ansiedad y estrés la dimensión de la despersonalización y la baja realización personal en el profesorado?* <https://doi.org/10.30552/ejpad.v7i1.91>
- Harish, K. A., y Jeya Prabha, B. (2019). Performance on the work-related stress and job contentment of primary school teachers of government and private sectors. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2 Special Issue 2), 143-147. Scopus. <https://doi.org/10.35940/ijrte.B1027.0782S219>
- Havermans, B. M., Brouwers, E. P. M., Hoek, R. J. A., Anema, J. R., van der Beek, A. J., y Boot, C. R. L. (2018). Work stress prevention needs of employees and supervisors. *BMC Public Health*, 18(1), 642. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5535-1>
- Hill, P. L., Best, R. D., y Cardador, M. T. (2021). The purpose and work stress model: Contextualizing the role of purpose on and following stressful work experiences. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 19, 1-17. Scopus. <https://doi.org/10.1108/S1479-35552021000019001>
- Huamán Paz, V. L., y Toledo Cerrato, E. M. (2022). Estrés laboral en docentes de las instituciones educativas “Daniel Becerra Campo” y “William Prescott” de la ciudad de Ilo, Región Moquegua, Perú 2020. *Universidad José Carlos Mariátegui*. <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1358>
- Huamán Torres, L. A. (2022). Estrés laboral y desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Santa Lucía, Ferreñafe. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80854>
- Ibáñez Rivera, E. A. (2021). Estrés laboral y desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas del distrito de Moquegua, 2019. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66091>
- Jackson, A. T., y Frame, M. C. (2018). Stress, health, and job performance: What do we know? *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 23(4), e12147. <https://doi.org/10.1111/jabr.12147>

- Joshi, K. J., Sochaliya, K., Modi, B., Sharma, L., Singh, S., y Kartha, G. P. (2021). A study on the effect of occupational stress on job performance in the nursing staff of a tertiary care teaching hospital in Surendranagar district. *Indian Journal of Community Health*, 33(1), 139-145. Scopus. <https://doi.org/10.47203/IJCH.2021.v33i01.019>
- Kurniawaty, K., Ramly, M., y Ramlawati, R. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877-886.
- Lindo Castro, R. E. (2022). El estrés laboral, la educación virtual y el desempeño docente en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77689>
- López Cajavilca, K. M. (2021). *Influencia de la procrastinación académica sobre el cansancio emocional en estudiantes universitarios: Diferencias según sexo* [Licenciado en Psicología, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://doi.org/10.20511/USIL.thesis/11249>
- Maheshkar, C., y Sharma, V. (2021). Occupational stress: A pre and post COVID-19 perspective on teaching personnel in higher education institutions of India. *Indian Journal of Ecology*, 48, 64-69. Scopus.
- Martínez, L. M. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: Instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), Art. 2. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Mirón Juárez, C. A., García Hernández, C., Félix Verduzco, R. O., Ochoa Ávila, E., Mirón Juárez, C. A., García Hernández, C., Félix Verduzco, R. O., y Ochoa Ávila, E. (2020). Characterization and determinants of organizational satisfaction in mexican workers of SMES. *Cuadernos de Administración (Universidad Del Valle)*, 36(66), 3-19. <https://doi.org/10.25100/cdea.v36i66.8487>
- Mo, Y., Deng, L., Zhang, L., Lang, Q., Liao, C., Wang, N., Qin, M., y Huang, H. (2020). Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. *Journal of Nursing Management*, 28(5), 1002-1009. <https://doi.org/10.1111/jonm.13014>
- Molina Perlaza, J. I. (2021). Influencia de las competencias didácticas en el desempeño docente en la Unidad Educativa “Luis Bonini Pino”, Ecuador, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59350>

- Navarro, R. V., Barboza, G. I., Idrogo, Y. M. A., y Bravo, G. P. N. (2022). *Bienestar psicológico y desempeño docente en la educación básica regular*. <http://repositorio.cidecuador.org/jspui/handle/123456789/1138>
- Paucar Granda, J. G. (2022a). *Estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores*. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/34785>
- Paucar Granda, J. G. (2022b). *Estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores*. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/34785>
- Ramli, A. H. (2018). MANAGE OF JOB STRESS AND MEASURE EMPLOYEE PERFORMANCE IN HEALTH SERVICES. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(1), Art. 1. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i1.5307>
- Rodriguez Leonardo, F. (2020). Estrés laboral y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 12 – Ugel 6—Ate, 2020. *Repositorio Institucional* - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51636>
- Rodriguez Tejeda, N. I., y Salazar Cumpa, M. I. (2019). Estrés y desempeño docente en el Colegio Emblemático Cruz de Chalpón, Motupe—Lambayeque. *Repositorio Institucional* - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77750>
- Rojas, M., Jaimes, L., y Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista ESPACIOS*, 39(06). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html>
- Sánchez García, W. R. (2022). Engagement y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio, Huaylas, 2021. *Repositorio Institucional* - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85617>
- Schmitt Solari, M. (2018). Estrés laboral y desempeño profesional docente del nivel primario de la I.E. María Inmaculada de Lince – Lima en el período 2011—2012. *Universidad José Carlos Mariátegui*. <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/523>
- Soto-Pérez, M., Sánchez-García, J. Y., y Núñez-Ríos, J. E. (2020). Factors to Improve Job Performance and School Effectiveness. *International Journal of Educational Management*, 34(5), 805-822. <https://doi.org/10.1108/IJEM-07-2019-0237>
- Suarez, E. G., y Toro, R. M. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen

- Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), Art. 2.  
<https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Tageja, N., Chaturvedi, V., Singh, G., y Petford, N. (2019a). *Job Stress-Performance in Academia: Role of Emotional Intelligence Social Support*. 198-205. Scopus. <https://doi.org/10.1109/ICACTM.2019.8776706>
- Tageja, N., Chaturvedi, V., Singh, G., y Petford, N. (2019b). Job Stress-Performance in Academia: Role of Emotional Intelligence & Social Support. *2019 International Conference on Automation, Computational and Technology Management (ICACTM)*, 198-205. <https://doi.org/10.1109/ICACTM.2019.8776706>
- Trucios Donayre, Y. E. (2022). Influencia del programa capital psicológico en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77740>
- Velásquez Martínez, E. E. (2020). Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 3076 Santa Rosa—Comas, 2019. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41591>

## ANEXOS

### Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>TÍTULO: “Estrés laboral y desempeño docente en una institución educativa Técnico Industrial de la región Amazona, 2022”</b>						
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>		
¿De qué manera se relaciona el estrés laboral y desempeño docente en una institución educativa Técnico Industrial de la región Amazonas, 2022?	determinar la relación del estrés laboral y desempeño docente en una I.E. Técnico Industrial de la región Amazonas, 2022  OE1	El estrés laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en una I.E. Técnico Industrial de la región – Amazonas, 2022	Variable 1 Estrés laboral	D1: Cansancio emocional  D2: Despersonalización		
	determinar la relación de la dimensión cansancio emocional y desempeño docente en una I.E. Técnico Industrial de la región Amazonas  OE2		D3: Eficacia profesional			
	determinar la relación de la dimensión despersonalización y desempeño docente en una I.E. Técnico Industrial región – Amazonas  OE3		Variable 2 Desempeño docente	D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes  D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		
	determinar la relación de la dimensión eficacia profesional y desempeño docente en una I.E. Técnico Industrial región – Amazonas		D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad  D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente			
	Fuente: Elaboración Propia					

## Anexo 2: Operacionalización de la variable estrés laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Téc/Instr.
<b>Variable 1:</b> Estrés laboral	Según Cabrera (2022) Define el estrés laboral como un conjunto de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales a ciertos aspectos negativos y dañinos del ambiente de trabajo. Se caracteriza por altos niveles de excitación y reactividad, así como por una sensación constante de no saber cómo afrontarlos. (p. 24)	Es la comprobación del cansancio emocional, despersonalización y la eficiencia profesional de los docentes evaluados, consta de 22 preguntas con escala de Likert para determinar el nivel de estrés laboral.	Cansancio emocional	Agotamiento emocional.  sensación de depresión	1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado. 2. Me siento cansada (o) al final de la jornada de trabajo. 3. Me encuentro cansada (o) cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo. 4. Trabajar todo el día realmente es estresante para mí. 5. Me siento "agotado" por mi trabajo.	Escala de Likert 1) Nunca 2) A veces 3) siempre	Encuesta / Cuestionario
			Despersonalización	Respuesta impersonal  Carencia de sentimiento	6. Desde que comencé el trabajo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo. 7. He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo. 8. Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten. 9. Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos. 10. Dudo sobre el valor de mi trabajo.		
			Eficacia profesional	Sentimiento de competencia	11. Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo 12. Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi institución educativa 13. En mi opinión soy muy bueno haciendo mi trabajo.		
				Realización	14. Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo. 15. He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo. 16. Estoy seguro que el desarrollo de mi trabajo es eficaz.		

Fuente: Elaboración Propia

### Operacionalización de la variable desempeño docente

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Téc/Instr.
Variable 1: Desempeño docente	según Trucios (2022) lo define como las actividades observadas del educador, que pueden ser descritas, evaluadas y expresadas en sus habilidades en cuanto a la preparación, el desarrollo de los aprendizajes en el aula, la coherencia de él en la gestión con los miembros de la familia, su identificación y	Es la comprobación de la gestión de la enseñanza, correspondiente al estudiante-docente, mediante la evaluación del desempeño docente, priorizando 28 actuaciones extraídas del marco del buen desempeño docente.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Necesidades de estudiantes.	1. Considera de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje 2. Elabora su programación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.	Escala de Likert	Censo / Cuestionario
				Contenidos curriculares.	3. Contextualiza los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes		
				Diseños de sesiones.	4. Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes. 5. Contextualiza el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes.		
				Evaluación sistemática.	6. Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. 7. Planifica sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.		
					Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		
			10. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia. 11. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.				
			12. Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.				
			Relaciones interpersonales.	13. Verifica que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.			
			Resolución de conflictos.	14. Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.			
				15. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.			

desarrollo de carrera. (p. 25)				16. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.		
				17. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.		
				18. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos		
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Interacción con pares.	19. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.			
		Gestión del PIE.	20. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.			
		Trabajo colaborativo.	21. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica.			
		Participación comunitaria		22. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.		
				23. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.		
				24. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.		
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Practica pedagógica	25. Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.			
Desarrollo profesional.		26. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.				
Ética profesional.		27. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.				
Fuente: Elaboración Propia						



Universidad Cesar Vallejo

### CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

El presente cuestionario, busca recoger información relacionada al **estrés laboral** en los docentes de la Institución Educativa Técnico Industrial Bagua - Amazonas. Le pedimos responder las preguntas con la mayor sinceridad; no se trata de una evaluación de conocimientos si no de dar respuesta anónima para mejorar dichos procesos.

Muchas gracias por su colaboración

Complete los siguientes datos:	Fecha: __/__/__
--------------------------------	-----------------

#### INSTRUCCIONES:

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una (X) en el recuadro correspondiente, según la respuesta que considere conveniente.

La escala de valoración es la siguiente:

1	2	3
NUNCA	A VECES	SIEMPRE

<b>Cansancio emocional</b>		1	2	3
Agotamiento emocional.	1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Me siento cansada(o) al final de la jornada de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Me encuentro cansada(o) cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sensación de depresión	4. Trabajar todo el día realmente es estresante para mí.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Me siento "agotado" por mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Despersonalización</b>		1	2	3
	6. Desde que comencé el trabajo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	7. He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Respuesta intrapersonal.	8. Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten.			
	9. Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos.			
Carencia de sentimiento	10. Dudo sobre el valor de mi trabajo.			
<b>Eficacia profesional</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Sentimiento de competencia.	11. Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo			
	12. Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi institución educativa			
	13. En mi opinión soy muy bueno haciendo mi trabajo.			
Realización.	14. Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo.			
	15. He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo.			
	16. Estoy seguro que el desarrollo de mi trabajo es eficaz.			

**Gracias**

## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

El presente cuestionario, busca recoger información relacionada al **desempeño docente** en la Institución Educativa Técnico Industrial Bagua - Amazonas. Le pedimos responder las preguntas con la mayor sinceridad; no se trata de una evaluación de conocimientos si no de dar respuesta anónima para mejorar dichos procesos.

Muchas gracias por su colaboración

Complete los siguientes datos:	Fecha: __/__/__
--------------------------------	-----------------

### INSTRUCCIONES:

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una (X) en el recuadro correspondiente, según la respuesta que considere conveniente.

La escala de valoración es la siguiente:

1	2	3
NUNCA	A VECES	SIEMPRE

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		1	2	3
Necesidades de estudiantes.	1. Considera las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje.			
Contenidos curriculares.	2. Elabora su programación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.			
	3. Contextualiza los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.			
Diseños de sesiones.	4. Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.			
	5. Contextualiza el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje y identidad cultural de sus estudiantes.			
Evaluación sistemática.	6. Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.			
	7. Planifica sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.			

<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Relaciones interpersonales.	8. Fomenta relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.			
	9. Promueve relaciones de respeto, cooperación y soporte emocional de los estudiantes con necesidades educativas especiales.			
Resolución de conflictos.	10. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.			
Organización del aula.	11. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.			
	12. Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.			
	13. Verifica que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.			
	14. Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.			
	15. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.			
	16. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.			
	17. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.			
	18. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.			

<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Interacción con pares.	19. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.			
Gestión del PEI.	20. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.			
	21. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica.			
Trabajo colaborativo.	22. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.			
Participación comunitaria	23. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.			
	24. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.			
<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Practica pedagógica.	25. Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.			
Desarrollo profesional.	26. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.			
	27. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.			
Ética profesional.	28. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.			

**Gracias**

Anexo 4: validación de jueces de los instrumentos

## DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita) : Dra. Deccy Aydee Mendiz Tocto

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico de maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Chiclayo, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Estrés laboral y desempeño docente en la institución educativa Técnico Industrial Bagua - Amazonas, 2022, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

---

Lic. Barreto Trillo Maribel  
DNI: 40669905

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE Y SUS DIMENSIONES

**Variable:** Estrés laboral

Según Cabrera (2022) Define el estrés laboral como un conjunto de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales a ciertos aspectos negativos y dañinos del ambiente de trabajo. Se caracteriza por altos niveles de excitación y reactividad, así como por una sensación constante de no saber cómo afrontarlos. (p. 24)

**Dimensiones de las variables:** Cansancio emocional, Despersonalización, Eficacia profesional

**Dimensión 1:** Cansancio emocional

Cansancio emocional según López (2021) hace referencia implica fatiga física y emocional y gasto de energía; es decir, se manifiesta como una disminución de los recursos afectivos, por lo que la persona se ve imposibilitada de continuar con sus actividades. (p. 9)

**Dimensión 2:** Despersonalización

Despersonalización Según Granados et al. (2019) es una experiencia subjetiva caracterizada por un cambio en el hábito de verse a sí mismo y al propio cuerpo a partir de la presencia de depresión, ansiedad y/o estrés. (p. 5)

**Dimensión 3:** Eficacia profesional

Eficacia profesional, según Rojas et al. (2018) La eficiencia se enfoca en la capacidad de alcanzar y lograr resultados, y la eficiencia se enfoca en el uso de los recursos. (p. 11)

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE:**
**Variable:** Estrés laboral

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o Rangos</b>
Cansancio emocional	Agotamiento emocional.	1,2,3,4,5	Cuestionario
	Sensación de depresión		
Despersonalización	Respuesta impersonal.	6,7,8,9,10	Escala  (1) Nunca (2) A veces (3) Siempre
	Carencia de sentimiento		
Eficacia profesional	Sentimiento de competencia.	11,12,13,14,15,16	
	Realización.		

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Cansancio emocional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	X		X		X		
2	Me siento cansada (o) al final de la jornada de trabajo	X		X		X		
3	Me encuentro cansada (o) cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	X		X		X		
4	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí.	X		X		X		
5	Me siento "agotado" por mi trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Despersonalización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Desde que comencé el trabajo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo	X		X		X		
7	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo	X		X		X		
8	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten	X		X		X		
9	Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos	X		X		X		
10	Dudo sobre el valor de mi trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Eficacia profesional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo	X		X		X		
12	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi institución educativa.	X		X		X		
13	En mi opinión soy muy bueno haciendo mi trabajo.	X		X		X		
14	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo.	X		X		X		
15	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo.	X		X		X		
16	Estoy seguro que el desarrollo de mi trabajo es eficaz.	X		X		X		

**Observaciones: Si hay suficiencia.**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dra. Deccy Aydee Mendiz Tocto      **DNI:** 18114860

**Especialidad del validador:** Doctorado en Administración de la Educación

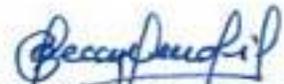
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son

**20 de mayo del 2022**

  
-----  
*Deccy Aydee Mendiz Tocto*  
DRA. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN  
D.N.I. N° 1 8 1 1 4 8 6 0

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE DEPENDIENTE Y SUS DIMENSIONES

**Variable:** Desempeño docente

según Trucios (2022) lo define como las actividades observadas del educador, que pueden ser descritas, evaluadas y expresadas en sus habilidades en cuanto a la preparación, el desarrollo de los aprendizajes en el aula, la coherencia de él en la gestión con los miembros de la familia, su identificación y desarrollo de carrera. (p. 25)

**Dimensiones de las variables:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

**Dimensión 1:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Según Suarez y Toro (2018) , En la educación, el aprendizaje es primordial para comprender y comprender cómo surge una buena educación. (p. 420)

**Dimensión 2:** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

según Suarez y Toro (2018) Surge cuando se convierte en un espacio particular, en nuestro caso será un aula, y crece a través de la interacción de la información brindada y los conocimientos previos, el procesamiento de la información en el análisis y síntesis del docente. (p. 421)

**Dimensión 3:** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Según Fachin (2022) En este ámbito, se cree que el docente coopera como cabeza de la escuela, lo cual es muy importante en una democracia, creando verdaderas comunidades de aprendizaje. (p. 23)

**Dimensión 4:** Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Según Sánchez (2022) Refiere a la formación de comunidades de aprendizaje profesional, donde se desarrolle una mejora de su práctica pedagógica. (p. 21).

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

**Variable:** Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o Rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Necesidades de estudiantes	1,2,3,4,5,6,7	Cuestionario  Escala
	Contenidos curriculares		
	Diseños de sesiones		
	Evaluación sistemática		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Organización del aula	8,9,10,11,12,13,14,15,16, 17,18,	(1) Nunca (2) A veces (3) Siempre
	Relaciones interpersonales		
	Resolución de conflictos.		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Interacción con pares.	19,20,21,22,23,24	
	Gestión del PIE		
	Trabajo colaborativo		
	Participación comunitaria		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Practica pedagógica	25,26,27,28	
	Desarrollo profesional		
	Ética profesional		

Fuente: Elaboración propia.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE** Desempeño docente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1:</b> Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tiene conocimiento de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje	X		X		X		
2	Elabora su programación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa	X		X		X		
3	Contextualiza los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes	X		X		X		
4	Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes	X		X		X		
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes	X		X		X		
6	Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	X		X		X		
7	Planifica sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2:</b> Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Fomenta relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
9	Promueve relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		

10	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.	X		X		X		
11	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	X		X		X		
12	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.	X		X		X		
13	Verifica que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X		
14	Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X		
15	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X		
16	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
17	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		
18	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3:</b> Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.	X		X		X		
20	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	X		X		X		

21	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica.	X		X		X	
22	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
23	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X	
24	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No
25	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X	
26	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.	X		X		X	
27	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	X		X		X	
28	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	X		X		X	

**Observaciones: Si hay suficiencia.**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dra. Deccy Aydee Mendiz Tocto      **DNI:** 18114860

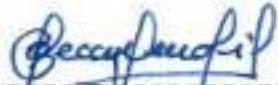
**Especialidad del validador:** Doctorado en Administración de la Educación

**20 de mayo del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Deccy Aydee Mendiz Tocto  
DRA. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN  
D.N.I. N° 18114860

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita) : Dra. Maribel Janet Bazán Ueno

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico de maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Chiclayo, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Estrés laboral y desempeño docente en la institución educativa Técnico Industrial Bagua - Amazonas 2022, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

---

Lic. Barreto Trillo Maribel  
DNI: 40669905

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE Y SUS DIMENSIONES**

**Variable:** Estrés laboral

Según Cabrera (2022) Define el estrés laboral como un conjunto de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales a ciertos aspectos negativos y dañinos del ambiente de trabajo. Se caracteriza por altos niveles de excitación y reactividad, así como por una sensación constante de no saber cómo afrontarlos. (p. 24)

**Dimensiones de las variables:** Cansancio emocional, Despersonalización, Eficacia profesional

**Dimensión 1:** Cansancio emocional

Cansancio emocional según López (2021) hace referencia implica fatiga física y emocional y gasto de energía; es decir, se manifiesta como una disminución de los recursos afectivos, por lo que la persona se ve imposibilitada de continuar con sus actividades. (p. 9)

**Dimensión 2:** Despersonalización

Despersonalización Según Granados et al. (2019) es una experiencia subjetiva caracterizada por un cambio en el hábito de verse a sí mismo y al propio cuerpo a partir de la presencia de depresión, ansiedad y/o estrés. (p. 5)

**Dimensión 3:** Eficacia profesional

Eficacia profesional, según Rojas et al. (2018) La eficiencia se enfoca en la capacidad de alcanzar y lograr resultados, y la eficiencia se enfoca en el uso de los recursos. (p. 11)

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

**Variable:** Estrés laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o Rangos
Cansancio emocional	Agotamiento emocional.	1,2,3,4,5	Cuestionario
	Sensación de depresión		
Despersonalización	Respuesta impersonal.	6,7,8,9,10	Escala  (1) Nunca (2) A veces (3) Siempre
	Carencia de sentimiento		
Eficacia profesional	Sentimiento de competencia.	11,12,13,14,15,16	
	Realización.		

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1:</b> Cansancio emocional							
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	X		X		X		
2	Me siento cansada (o) al final de la jornada de trabajo	X		X		X		
3	Me encuentro cansada (o) cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	X		X		X		
4	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí.	X		X		X		
5	Me siento "agotado" por mi trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2:</b> Despersonalización							
6	Desde que comencé el trabajo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo	X		X		X		
7	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo	X		X		X		
8	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten	X		X		X		
9	Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos	X		X		X		
10	Dudo sobre el valor de mi trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3:</b> Eficacia profesional							
11	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo	X		X		X		
12	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi institución educativa.	X		X		X		
13	En mi opinión soy muy bueno haciendo mi trabajo.	X		X		X		
14	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo.	X		X		X		
15	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo.	X		X		X		
16	Estoy seguro que el desarrollo de mi trabajo es eficaz.	X		X		X		

**Observaciones: Si hay suficiencia.**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dra. Maribel Janet Bazán Ueno      **DNI:**

**Especialidad del validador:** Educación Primaria

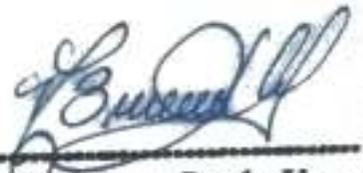
<sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son

**20 de mayo del 2022**

  
-----  
**Dra. Maribel Janet Bazán Ueno**  
**ESPECIALIDAD: EDUC. PRIMARIA**  
**Copa. 0438425683**

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE DEPENDIENTE Y SUS DIMENSIONES

**Variable:** Desempeño docente

según Trucios (2022) lo define como las actividades observadas del educador, que pueden ser descritas, evaluadas y expresadas en sus habilidades en cuanto a la preparación, el desarrollo de los aprendizajes en el aula, la coherencia de él en la gestión con los miembros de la familia, su identificación y desarrollo de carrera. (p. 25)

**Dimensiones de las variables:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

**Dimensión 1:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Según Suarez y Toro (2018) , En la educación, el aprendizaje es primordial para comprender y comprender cómo surge una buena educación. (p. 420)

**Dimensión 2:** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

según Suarez y Toro (2018) Surge cuando se convierte en un espacio particular, en nuestro caso será un aula, y crece a través de la interacción de la información brindada y los conocimientos previos, el procesamiento de la información en el análisis y síntesis del docente. (p. 421)

**Dimensión 3:** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Según Fachin (2022) En este ámbito, se cree que el docente coopera como cabeza de la escuela, lo cual es muy importante en una democracia, creando verdaderas comunidades de aprendizaje. (p. 23)

**Dimensión 4:** Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Según Sánchez (2022) Refiere a la formación de comunidades de aprendizaje profesional, donde se desarrolle una mejora de su práctica pedagógica. (p. 21).

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

**Variable:** Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o Rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Necesidades de estudiantes	1,2,3,4,5,6,7	Cuestionario  Escala
	Contenidos curriculares		
	Diseños de sesiones		
	Evaluación sistemática		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Organización del aula	8,9,10,11,12,13,14,15,16, 17,18,	(1) Nunca (2) A veces (3) Siempre
	Relaciones interpersonales		
	Resolución de conflictos.		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Interacción con pares.	19,20,21,22,23,24	
	Gestión del PIE		
	Trabajo colaborativo		
	Participación comunitaria		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Practica pedagógica	25,26,27,28	
	Desarrollo profesional		
	Ética profesional		

Fuente: Elaboración propia.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE** Desempeño docente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1:</b> Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Tiene conocimiento de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje	X		X		X		
2	Elabora su programación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa	X		X		X		
3	Contextualiza los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes	X		X		X		
4	Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes	X		X		X		
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes	X		X		X		
6	Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	X		X		X		
7	Planifica sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2:</b> Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							
8	Fomenta relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
9	Promueve relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
10	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.	X		X		X		

11	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	X		X		X		
12	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.	X		X		X		
13	Verifica que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X		
14	Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X		
15	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X		
16	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
17	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		
18	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3:</b> Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.	X		X		X		
20	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	X		X		X		
21	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica.	X		X		X		

22	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
23	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X	
24	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No
25	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X	
26	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.	X		X		X	
27	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	X		X		X	
28	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	X		X		X	

**Observaciones:** Si hay suficiencia.

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dra. Maribel Janet Bazán Ueno      **DNI:**

**Especialidad del validador:** Educación Primaria

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

20 de mayo del 2022



**Dra. Maribel Janet Bazán Ueno**  
ESPECIALIDAD: EDUC. PRIMARIA  
Cpps. 0439425883

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Darwin Isaías Steven Ventura Silva

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico de maestría en Administración de la educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Chiclayo, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Estrés laboral y desempeño docente en la institución educativa Técnico Industrial Bagua - Amazonas 2022, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

---

Lic. Barreto Trillo Maribel  
DNI: 40669905

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE Y SUS DIMENSIONES**

**Variable:** Estrés laboral

Según Cabrera (2022) Define el estrés laboral como un conjunto de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales a ciertos aspectos negativos y dañinos del ambiente de trabajo. Se caracteriza por altos niveles de excitación y reactividad, así como por una sensación constante de no saber cómo afrontarlos. (p. 24)

**Dimensiones de las variables:** Cansancio emocional, Despersonalización, Eficacia profesional

**Dimensión 1:** Cansancio emocional

Cansancio emocional según López (2021) hace referencia implica fatiga física y emocional y gasto de energía; es decir, se manifiesta como una disminución de los recursos afectivos, por lo que la persona se ve imposibilitada de continuar con sus actividades. (p. 9)

**Dimensión 2:** Despersonalización

Despersonalización Según Granados et al. (2019) es una experiencia subjetiva caracterizada por un cambio en el hábito de verse a sí mismo y al propio cuerpo a partir de la presencia de depresión, ansiedad y/o estrés. (p. 5)

**Dimensión 3:** Eficacia profesional

Eficacia profesional, según Rojas et al. (2018) La eficiencia se enfoca en la capacidad de alcanzar y lograr resultados, y la eficiencia se enfoca en el uso de los recursos. (p. 11).

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE:**
**Variable:** Estrés laboral

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o Rangos</b>
Cansancio emocional	Agotamiento emocional.	1,2,3,4,5	Cuestionario
	Sensación de depresión		
Despersonalización	Respuesta impersonal.	6,7,8,9,10	Escala  (1) Nunca (2) A veces (3) Siempre
	Carencia de sentimiento		
Eficacia profesional	Sentimiento de competencia.	11,12,13,14,15,16	
	Realización.		

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Cansancio emocional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	X		X		X		
2	Me siento cansada (o) al final de la jornada de trabajo	X		X		X		
3	Me encuentro cansada (o) cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	X		X		X		
4	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí.	X		X		X		
5	Me siento "agotado" por mi trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Despersonalización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Desde que comencé el trabajo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo	X		X		X		
7	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo	X		X		X		
8	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten	X		X		X		
9	Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos	X		X		X		
10	Dudo sobre el valor de mi trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Eficacia profesional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo	X		X		X		
12	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi institución educativa.	X		X		X		
13	En mi opinión soy muy bueno haciendo mi trabajo.	X		X		X		
14	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo.	X		X		X		
15	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo.	X		X		X		
16	Estoy seguro que el desarrollo de mi trabajo es eficaz.	X		X		X		

**Observaciones:** Si hay suficiencia.

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Darwin Isaías Steven Ventura Silva      **DNI:** 43771100

**Especialidad del validador:** Magister en Administración de la Educación.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**20 de mayo del 2022**

  
MAG. ADMINISTRACION DE LA  
EDUCACION  
-----  
*Darwin I.S. Ventura Silva*  
R.F. N° 1100-2014-UCV  
N° REG. UCV 17

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE DEPENDIENTE Y SUS DIMENSIONES

**Variable:** Desempeño docente

según Trucios (2022) lo define como las actividades observadas del educador, que pueden ser descritas, evaluadas y expresadas en sus habilidades en cuanto a la preparación, el desarrollo de los aprendizajes en el aula, la coherencia de él en la gestión con los miembros de la familia, su identificación y desarrollo de carrera. (p. 25)

**Dimensiones de las variables:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

**Dimensión 1:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Según Suarez y Toro (2018) , En la educación, el aprendizaje es primordial para comprender y comprender cómo surge una buena educación. (p. 420)

**Dimensión 2:** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

según Suarez y Toro (2018) Surge cuando se convierte en un espacio particular, en nuestro caso será un aula, y crece a través de la interacción de la información brindada y los conocimientos previos, el procesamiento de la información en el análisis y síntesis del docente. (p. 421)

**Dimensión 3:** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Según Fachin (2022) En este ámbito, se cree que el docente coopera como cabeza de la escuela, lo cual es muy importante en una democracia, creando verdaderas comunidades de aprendizaje. (p. 23)

**Dimensión 4:** Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Según Sánchez (2022) Refiere a la formación de comunidades de aprendizaje profesional, donde se desarrolle una mejora de su práctica pedagógica. (p. 21).

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

**Variable:** Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o Rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Necesidades de estudiantes	1,2,3,4,5,6,7	Cuestionario  Escala
	Contenidos curriculares		
	Diseños de sesiones		
	Evaluación sistemática		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Organización del aula	8,9,10,11,12,13,14,15,16, 17,18,	(1) Nunca (2) A veces (3) Siempre
	Relaciones interpersonales		
	Resolución de conflictos.		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Interacción con pares.	19,20,21,22,23,24	
	Gestión del PIE		
	Trabajo colaborativo		
	Participación comunitaria		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Practica pedagógica	25,26,27,28	
	Desarrollo profesional		
	Ética profesional		

Fuente: Elaboración propia.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1:</b> Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Tiene conocimiento de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje	X		X		X		
2	Elabora su programación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa	X		X		X		
3	Contextualiza los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes	X		X		X		
4	Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes	X		X		X		
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes	X		X		X		
6	Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	X		X		X		
7	Planifica sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2:</b> Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							
8	Fomenta relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
9	Promueve relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
10	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.	X		X		X		

11	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	X		X		X		
12	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.	X		X		X		
13	Verifica que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X		
14	Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X		
15	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X		
16	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
17	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		
18	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3:</b> Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.	X		X		X		
20	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	X		X		X		
21	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica.	X		X		X		

22	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
23	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X	
24	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No
25	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X	
26	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.	X		X		X	
27	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	X		X		X	
28	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	X		X		X	

**Observaciones:** Si hay suficiencia.

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Darwin Isaías Steven Ventura Silva

**DNI:** 43771100

**Especialidad del validador:** Magister en Administración de la Educación

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**20 de mayo del 2022**

MAG. ADMINISTRACION DE LA  
EDUCACION  
*Darwin I.S. Ventura Silva*  
R.F. N° 1190-2014-UCV  
N° REG. UCV 17





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHANG JIMENEZ CARLOS ALFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y desempeño docente en una institución educativa Técnico Industrial de la región Amazonas, 2022", cuyo autor es BARRETO TRILLO MARIBEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 11 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CHANG JIMENEZ CARLOS ALFREDO <b>DNI:</b> 16618387 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5776-0620	Firmado electrónicamente por: CHJIMENEZC el 28- 08-2022 16:15:12

Código documento Trilce: TRI - 0409400