



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Estrés laboral y desempeño docente de instituciones educativas
rurales del distrito de Huarmaca

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

AUTORA:

Chavez Vasquez, Sofia Isabel (orcid.org/0000-0002-5467-1454)

ASESOR:

Dr. Mirez Toro, Jamer Norvil. (orcid.org/0000-0001-7746-6560)

Dr. Chang Jimenez Carlos Alfredo (orcid.org/0000-0002-5776-0620)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, mis padres y hermanas.

Sofia.

AGRADECIMIENTO

A Dios, mi familia, mis amigas Yanina e Ingrid y a mis compañeros que a pesar de la distancia me apoyaron a seguir adelante.

Sofía.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación	14
3.2. Operacionalización de variables.....	14
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	16
3.4. Procedimientos.....	16
3.5. Métodos de análisis	17
3.6. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Nivel de estrés laboral.	18
Tabla 2.	Nivel de estrés laboral, por dimensiones	18
Tabla 3.	Nivel de desempeño docente	19
Tabla 4.	Nivel de desempeño docente, por sus dimensiones.....	20
Tabla 5.	Relación del estrés laboral y desempeño docente	21
Tabla 6.	: Correlación del cansancio emocional y desempeño docente.....	22
Tabla 7.	Correlación de la dimensión despersonalización y desempeño docente	22
Tabla 8.	Correlación de la dimensión realización personal y desempeño docente	23

RESUMEN

Hoy en día el estrés laboral se ha convertido en una enfermedad que todo profesional padece y mucho más cuando se trabaja con personas como es el caso de la docencia. Es por ello, que la presente investigación tuvo el propósito de determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en instituciones rurales del distrito de Huarmaca. En cuanto a la metodología se caracteriza por ser de enfoque cuantitativo de tipo no experimental y diseño descriptivo correlacional, donde la muestra estuvo conformada por 36 docentes; asimismo se aplicaron dos instrumentos, un cuestionario de estrés de Maslach y el otro de desempeño docente. Los resultados obtenidos arrojaron una correlación negativa a un nivel de $-0,280$ entre estrés laboral y desempeño docente. De igual manera se halló una relación inversa entre la dimensión cansancio emocional y desempeño docente a un nivel de $-0,277$. También, se determinó una correlación inversa entre las dimensiones de despersonalización y desempeño docente a un nivel de $-0,384$. Además, se determinó una relación directa entre realización personal y desempeño docente. Concluyendo que según Pearson el estrés laboral se relaciona de manera inversa con el desempeño docente, es decir a mayor estrés laboral menor desempeño docente.

Palabras clave: Estrés laboral, desempeño laboral, enseñanza.

ABSTRACT

Nowadays, work stress has become a disease that affects all professionals, especially when working with people, as is the case with teaching. Therefore, the purpose of this research was to determine the relationship between work stress and teaching performance in rural institutions in the district of Huarmaca. The methodology adopted was a non-experimental quantitative approach with a descriptive correlational design, and the sample consisted of 36 teachers. Likewise, two instruments were applied, a Maslach stress questionnaire and a teacher performance questionnaire. The results showed a negative correlation at a level of -0,280 between work stress and teaching performance. Similarly, an inverse relationship was found between the emotional exhaustion dimension and teaching performance at a level of -0,277. An inverse correlation was also identified between the depersonalization dimension and teaching performance at a level of -0,384. In addition, a direct relationship was found between personal accomplishment and teaching performance. It was concluded that, in accordance with Pearson, work stress is inversely related to teaching performance, that is, the higher the work stress, the lower the teaching performance.

Keywords: Job stress, Job performance, Teaching.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años la educación ha sufrido diferentes cambios debido a la pandemia, lo cual ha implicado que toda la comunidad educativa se adapte a nuevas formas de enseñanza, desde un trabajo remoto virtual y el retorno a la presencialidad; cambios que han generado que los docentes asuman nuevos retos y nuevas exigencias, ocasionando presión y una carga de emociones que la mayoría no pueden controlar. Todo esto ha desencadenado en muchos docentes en problemas de estrés laboral. Gonzales y Hernández (2016), detallan que ser docente es estar expuesto a desarrollar estrés, por el hecho de estar en mayor contacto con personas que están al pendiente de su labor pedagógica. Lo que genera tensión, sobrecarga de trabajo, agotamiento emocional, insatisfacción profesional, inseguridades, deserciones y bajo desempeño docente (Díaz et al., 2022).

En suma, Herman et al. (2018) precisan que un docente estresado afecta el proceso de aprendizaje de sus escolares; ocasionando en ellos problemas de aprendizaje y desmotivación por asistir a clases, es por ello que la solución es contar con docentes con buen desempeño tanto dentro del aula como fuera de ella, recordando que la figura del docente muchas veces es tomada como modelo a seguir tanto para los escolares como para sus progenitores.

En Egipto, Desouky y Allam (2017) afirman que los docentes tenían problemas severos de estrés con un 67.6% pero la mayor prevalencia eran docentes de primaria, debido a las diferentes responsabilidades que están a su cargo, así como la disciplinaria que imparten, el constante monitoreo, planificación de clases, elaboración de materiales, atención a los padres y brindar un apoyo socioafectivo a los niños. Mientras Asa y Lasebikan (2016) en Nigeria, hallaron que el nivel de estrés entre los docentes fue de 72,2%, resultados que preocuparon mucho a los investigadores, por ello sugirieron incluir un programa de salud mental para docentes. Al respecto, Lemos et al. (2019) en Colombia, asocian al estrés laboral con la inhabilidad de desconectarse los fines de semanas y la necesidad de llevar trabajo al hogar, ya que esto genera un mayor nivel de estrés, por el hecho de no disfrutar su tiempo libre ni crear espacios de diversión o recreación para ellos mismos o compartir con su familia.

Asimismo, Carrilo et al. (2019) en Ecuador, refieren que el principal estresor que afecta a los maestros más jóvenes es la carga administrativa y la constante documentación que tienen que realizar y presentar en fechas establecidas, como consecuencia de esto; tienden a bajar su desempeño. Todo lo opuesto sucede en Pakistán donde los niveles de estrés son menores, debido a la preocupación que las autoridades tienen para que sus maestros se sientan bien en sus centros de labores creando climas organizacionales favorables para que de esta manera puedan tener un mejor desempeño (Guangdong et al., 2019).

La situación en el Perú, no es diferente a la problemática que viven los otros países, ya que Gamarra (2019) en Cuzco identificó que el 50% de maestros del nivel primaria de una institución educativa presentaban alto nivel de estrés y ansiedad, lo que les imposibilitaba trabajar adecuadamente en aulas, considerando a su profesión muy estresante. Mientras, Villegas et al. (2021) relacionan al estrés como una secuela después de la pandemia, debido al cambio de metodología de trabajo y la adaptación del uso de los tics. Por otro lado, Bada et al. (2020) refiere al estrés como un mal que imposibilita el desempeño docente, viéndose reflejado en la falta de calidad del trabajo escolar y la poca implementación de estrategias pedagógicas. Haciendo que el educador no se preocupe por elaborar correctamente sus planificaciones pedagógicas y que adopte actitudes distantes para con los estudiantes, padres de familias y directivos; impidiéndoles de esta manera actuar como lo establece la política educativa del Marco del Buen Desempeño Docente, que es una guía que permite conocer y especificar los dominios y competencias que debe tener un educador (Ministerio de Educación, 2014).

Todo lo anterior, se ha visualizado en las instituciones educativas rural del distrito de Huarmaca, donde a causa del retorno a la presencialidad, los docentes tuvieron que volver adaptarse y tratar de lo posible de cumplir con los nuevos requerimientos que brinda la Ugel, sin embargo muchos de ellos se niegan a cumplir con ello, provocando que se les acumule el trabajo y dejen todo para lo último, ocasionando desvelos y que lleguen a sus centros de labores con cargas emocionales negativas, pesimismo, cansancio, agotamiento emocional, e incluso con pensamientos negativos de deserción. Viéndose reflejado en su trabajo pedagógico en aula, pues se dedican a improvisar y ya no se preocupan por su desempeño e incluso ni por el aprendizaje de sus educandos. Por tal

razón, es preciso conocer cómo el estrés se relaciona con el desempeño docente.

A partir de estas razones la investigación se formuló la interrogante ¿Qué relación existe entre estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas rurales del distrito de Huarmaca?

La presente cuenta con razones justificables como la relevancia social, pues el estrés laboral es un mal que aqueja a diario a muchos docentes ocasionando un bajo desempeño profesional, además los resultados beneficiarán a la reflexión de las autoridades educativas de cada Ugel, educadores y directivos. Asimismo, posee valor teórico científico al sumar resultados con respecto a la teoría de Maslach sobre estrés laboral, que beneficiaran con la sistematización de nuevas investigaciones con problemática similares a esta; también, tiene utilidad metodológica ya que permitirá que otros investigadores puedan usar los datos e instrumentos de la misma; y, por último, implicancias prácticas, ya que en la literatura de la presente permitirán tener un mayor panorama de la relación entre estrés laboral y desempeño docente.

Con el motivo del desarrollo de la investigación se propusieron los siguientes objetivos, como objetivo general, Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en instituciones educativas rurales del distrito de Huarmaca. Y como objetivos secundarios: 1. Identificar el nivel de estrés laboral de instituciones educativas rurales del distrito de Huarmaca, 2. Diagnosticar el nivel desempeño docente en instituciones educativas rurales de Huarmaca, 3. Determinar la relación de la dimensión cansancio emocional con la variable desempeño docente, 4. Determinar la relación de la dimensión despersonalización con la variable desempeño docente, y por último 5. Determinar la relación de la dimensión realización personal con la variable desempeño docente.

Las hipótesis de la presente son: H1. Existe relación entre estrés laboral y desempeño docente de instituciones educativas rurales del distrito Huarmaca. H0. No existe relación entre estrés laboral y desempeño docente de instituciones educativas rurales del distrito Huarmaca.

II. MARCO TEÓRICO

Desde un contexto internacional, Brito y De Sousa (2022) indagaron sobre estrés laboral y como este repercute en los procesos cognitivos de los docentes, planteándose como propósito relacionaron la variable planificación cognitiva y la variable estrés ocupacional; utilizaron el enfoque cuantitativo con una muestra de 29 docentes, los resultados indicaron que entre las variables, se obtuvo un valor de $p > 0.05$, por lo que concluyeron que entre las variables estudiadas no existió relación significativa.

Suarez et al. (2022) investigaron sobre la sobrecarga laboral y como este se relaciona con el estrés docente, trazándose como objetivo identificar los factores intrínsecos a la variable estrés de los educadores; utilizaron el enfoque cuantitativo con una muestra de 101 profesores, cuyos resultados mostraron que seis factores predicen la sobrecarga laboral, siendo estos: incertidumbre laboral, el trabajo en casa, el apoyo social, la resiliencia didáctica – tecnológica, el autocontrol emocional y la motivación del estudiante; concluyeron que el trabajo en equipo ayuda a disminuir el estrés laboral.

Acosta et al. (2019) ejecutaron un trabajo sobre el estrés ocupacional y como este repercute en la evaluación del profesorado, cuya finalidad fue hallar la relación entre estas dos variables; para ello, hicieron uso del diseño correlacional con una muestra de 47 docentes, sus resultados indicaron que el 45% de su muestra presenta niveles altos de estrés, el 42% niveles bajos y el 12% restantes se encuentran en un nivel medio. Concluyendo que entre las variables no existió una asociación significativa.

Rodríguez et al. (2022) investigaron a las variables estrés laboral y dimensiones de personalidad docente, su propósito fue encontrar la relación en dichas variables; su diseño fue descriptivo – correlacional por medio del muestreo probabilístico, sus resultados indicaron un 82,4% en estrés laboral, finalizando que el estrés laboral es bajo si se relaciona con la apertura mental que tenemos las personas.

Vera (2021) estudió a las variables estrés laboral y desempeño docente, su objetivo fue mejorar la variable desempeño docente a través del diseño de un programa de prevención; la metodología que utilizó fue de enfoque cuantitativo con una muestra de 26 docentes psicólogos clínicos, sus resultados mostraron

que la gestión pedagógica y la falta de trabajo en equipo son los principales estresores, concluyendo que su propuesta de programa de prevención de estrés laboral dividido en seis actividades grupales fue de gran ayuda para prevenir este mal en los docentes.

Aguirre et al. (2018) investigaron sobre estrés laboral y burnout, donde su propósito fue encontrar la relación entre el burnout, el estrés laboral, la satisfacción laboral y el conflicto trabajo-familia en controladores de tráfico aéreo, la metodología que aplicaron fue de tipo descriptivo-correlacional de corte transversal con una muestra de 161 personas. Sus resultados informaron que existe un nivel medio entre burnout, estrés laboral y conflicto trabajo familia, concluyendo que el estrés laboral crónico u burnout, es una fuente principal de riesgo psicosocial en el trabajo.

Guerrero et al. (2017) hicieron una investigación sobre estrés y la doble presencia, donde su finalidad fue determinar la existencia de estrés laboral en docentes como esto se relaciona con la doble presencia, la metodología que aplicaron fue de diseño descriptivo correlacional con una muestra de 144 docentes, sus resultados indicaron que el 62% de los profesores tenían un nivel muy alto de estrés, específicamente en aquellos que contaban con doble trabajo, concluyendo que la presión y carga laboral son principales factores de estrés.

En resumen, los trabajos antes descritos se relacionaron con la presente en cuanto a la metodología para el desarrollo de la misma. Asimismo, serán de ayuda para conocer desde otras perspectivas la problemática de estrés laboral en diferentes ámbitos de estudio y como esta variable ha ido generando más interés en los investigadores con el pasar del tiempo.

Por otra parte, es de gran utilidad conocer la realidad de las variables desde un ámbito nacional. En Lima, Bazán (2022) desarrolló un estudio sobre las variables estrés y desempeño laboral, donde su finalidad fue hallar la relación entre estrés y la variable desempeño laboral. El estudio fue de diseño correlacional con una muestra de 46 educadores; donde sus resultados indicaron 0,252 en baja correlación positiva con una significancia bilateral de 0.91. Concluyendo que no existe relación entre las variables.

En Chepén, Rabanal et al. (2021) investigaron a estrés laboral y desempeño docente como sus variables de estudio, donde su finalidad fue determinar la relación de las mismas en instituciones educativas públicas; desde

una metodología de diseño correlacional utilizando dos cuestionarios, sus resultados evidenciaron que existe una relación significativa e inversa entre las variables de estudio, concluyeron que el estrés laboral afecta de forma negativa al desempeño docente.

Del mismo modo Sarayasi (2021) en Arequipa, realizó un estudio sobre estrés y desempeño laboral en maestros del nivel secundario, su fin fue determinar la relación entre las variables, su metodología fue de diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 140 maestros, sus resultados afirmaron que existe una correlación significativa y negativa entre las dimensiones de estudio, concluyendo que el estrés laboral influye negativamente en el desempeño del profesorado.

En Ayacucho, Girón (2022) investigó el stress y desempeño laboral en tiempos de pandemia, teniendo como finalidad identificar la relación entre las variables mencionadas, efectuó una metodología de diseño correlacional, cuya muestra fue de 81 farmacéuticos. Sus resultados mostraron que existió una relación positiva de 0,23 entre las variables. Concluyendo que si se relacionan ambas variables.

En Chimbote, Ulloa (2021) realizó un estudio de las variables stress y desempeño laboral, su objetivo fue determinar la relación entre las variables, su trabajo fue de corte cuantitativo con una muestra de 30 trabajadores de farmacia, sus resultados mostraron un nivel moderado de estrés al 63,3% y un nivel alto de 16,7% lo que indicó que sí existe una relación, concluyendo que las dimensiones de estrés se relacionan con el desempeño laboral.

En Andahuaylas, Cárdenas (2021) en su investigación sobre stress y desempeño laboral, analizó la relación entre las mismas, a través de una metodología cuantitativa con una muestra de 32 administrativos de un centro de salud; finalizando que no existe una correlación inversa entre las variables, lo que significó que sus trabajadores tienen un bajo desempeño debido a otros factores mas no por estrés. Asimismo, en Lima, Delgado (2022) realizó una investigación sobre estrés y desempeño laboral, con el propósito de determinar la relación entre las variables, su metodología fue aplicada no experimental de nivel correlacional transversal, su muestra fue de 50 profesionales de la salud, sus resultados indicaron 0.227 y $p=0.114$. y su conclusión fue que no existe relación significativa entre las variables.

En Lima, Parían (2020) estudió a las variables stress laboral y desempeño docente, su objeto fue fijar la relación entre stress laboral y desempeño docente, la metodología que utilizó fue de enfoque cuantitativo con diseño descriptivo correlacional cuya muestra fue de 70 docentes, los resultados que obtuvo señalaron que existe una relación negativa baja de $-0,123$ entre las variables, concluyendo que el estrés laboral no afecta al desempeño docente ni mucho menos el trabajo remoto durante la pandemia.

En Ferreñafe, Huamán (2022) investigó a las variables estrés laboral y desempeño docente, su finalidad fue identificar el nivel de relación entre las variables mencionadas, su metodología fue de enfoque cuantitativo de diseño descriptivo correlacional con una muestra de 40 docentes, sus resultados indicaron una alta significancia de $p < 0.01$; concluyendo que si existe una relación entre estrés y desempeño docente.

Todo lo mencionado anteriormente pone en duda la problemática de estudio, ya que en algunas investigaciones ambas variables sí se relacionan, pero en otros casos no, lo cual motiva e impulsa a seguir adelante con el estudio. Además, los trabajos descritos ayudarán a la presente a tener más claro la problemática y las dimensiones que se desarrollarán por la presente.

En cuanto al contexto regional, el único trabajo encontrado fue en Ayabaca, donde Marigorda (2020) realizó un estudio sobre estrés y desempeño docente, su intención fue identificar la relación entre sus variables de estudio; su diseño fue no experimental de nivel correlacional, teniendo como muestra a 14 docentes, cuyos resultados indicaron una significancia de 0.007 con un nivel de correlación inversa, concluyendo que si el nivel de estrés es mayor el desempeño será más bajo. Confirmando así la necesidad de estudiar la relación de las variables debido a la escasa investigación en cuanto a la región.

Por otro lado, para enriquecer la presente investigación fue de vital importancia conocer las bases teóricas y definiciones de las variables de estudio. En cuanto la variable estrés laboral, primero fue necesario definir qué es el estrés, Uribe et al. (2015) afirma que el estrés es una evolución de todo ser vivo; es decir es un proceso que todos padecemos pero que este reacciona de acuerdo a los estímulos sociales que se les presente, ya sean positivos o negativos. Del mismo modo, Félix et al. (2018) consideran al estrés como una reacción fisiológica que se desarrolla de acuerdo a los estímulos del contexto

donde se desenvuelven las personas. Para Cuba (2019) es todo lo contrario, ya que, para él, el estrés es un mal que aparece cuando no encontramos una solución a nuestros problemas causando ansiedad, tensión e incluso malestares cardíacos y otras enfermedades como: úlceras, neurosis, estados de shock, etc. En síntesis, el estrés es un estado de nuestro cuerpo que reacciona frente a situaciones que demanden un esfuerzo mayor al que se acostumbra dar.

El estrés laboral se define como una enfermedad nerviosa que cada ser humano presenta de acuerdo al ambiente social donde labora, es decir si el ambiente de trabajo no es el adecuado, este tendrá consecuencias negativas tanto físicas como emocionales (Burgos et al., 2020). Por otro lado, Álvarez (2015) y la Organizacional Internacional del Trabajo (2016) consideran al estrés laboral como un estrés producto del siglo XXI, debido a la carga laboral que hoy en día existe, lo que provoca que las personas estén constantemente saturadas tanto física como mentalmente, lo que les conlleva a tener graves dificultades no solo en el trabajo si no también en su familia.

Para Elera (2009) citado en De la Cruz (2022) el estrés laboral es la contestación que tiene el ser humano a las exigencias y presiones laborales que están más allá de las habilidades y capacidades resolutivas que tienen frente a situaciones que demanden una exigencia mayor a la que acostumbran realizar. A su vez, Martínez et al. (2018) señalan que el estrés laboral es una reacción que tienen los trabajadores y que les ayuda a ser más eficientes en lo que se desarrollan. En síntesis, el estrés laboral es una réplica positiva o negativa frente a la presión del trabajo, que a muchas personas les produce tensión y angustia, desencadenando un desequilibrio emocional que afecta involuntariamente la vida de las personas.

El estrés laboral en docentes, tiene graves consecuencias tanto cognitivas, físicas y emocionales, siendo algunas de estas, pérdida de memoria, ya que constantemente se presentan olvidos de información como los nombres de sus educandos, padres de familia e incluso como se escriben algunas palabras e incluso poca concentración en sus actividades diarias. Entre las consecuencias físicas se presentan enfermedades como migraña, afecciones en la piel, infecciones estomacales y emocionalmente, se vuelven ansiosos, depresivos, nerviosos y presentan ataques de pánico (Kivimäki, y Kawachi, 2015).

El estrés laboral se fundamenta en la teoría de Maslach (1982) citado en Olivares (2017) quien lo considera como una enfermedad laboral cuyos síntomas son el agotamiento físico, psicológico y la disminución de la energía, lo que ocasiona ansiedad, depresión, desmotivación e incluso actitudes violentas. Asimismo, este autor afirma que esta enfermedad mayormente la padecen personas o profesionales que brindan servicios a otras personas. Baños y Pinedo (2020) consideran que el estrés laboral en los docentes tiene diferentes causas, siendo la carga de trabajo pedagógico y emocional que muchos se ven expuestos debido a los diferentes contextos donde se desenvuelven. Otras causas son la rutina, el clima laboral a que están expuestos y la falta de apoyo de la comunidad educativa. En suma, Rabanal et al. (2021) argumenta que otras causas que genera estrés en los docentes es la inestabilidad en cuanto políticas educativas que tiene el Perú, ya que cambian constantemente adaptándose a realidades internacionales más no a la realidad peruana, también la presión constante que tiene el docente en adaptarse y actuar conforme esas políticas actuales.

Por otro lado, la variable estrés laboral consta de tres dimensiones según Aguirre et al. (2020) las cuales son; cansancio emocional, despersonalización y realización personal. La primera dimensión referida al cansancio emocional para Huamán (2022) se relaciona con el esfuerzo que realizan las personas para cumplir con sus obligaciones, pero pese a ello llegan a su límite, donde su nivel de energía baja considerablemente; y para Barreto y Salazar (2020) agregan que es perder el interés y la motivación al realizar sus actividades, porque las personas se vuelven mecánicas al cumplir solo rutinas por compromiso más no por gusto o voluntad propia.

La segunda dimensión, despersonalización es según Huamán (2022) cuando los individuos reaccionan negativamente ante sus compañeros de trabajo, pues consideran que todos los problemas que se suscitan en el ambiente laboral son debido a ellos. Además, Martínez (2010) precisa que la despersonalización es un cúmulo de sentimientos y actitudes que desarrolla una persona con estrés, lo cual conlleva que se vuelva irritable, solitario, intolerante y desmotivado por su trabajo. En los docentes se evidencia cuando no toleran

trabajar en equipo, se frustran al momento de planificar y culpan a los directivos e incluso a sus estudiantes por no tener las estrategias adecuadas para ellos.

Por último, la dimensión realización personal, es cuando el trabajador se valora de modo negativo en todo lo que realiza, llegando a no valorarse y sentirse menos que los demás. Es decir, no se siente bien consigo mismo ni con lo que realiza a pesar de que se esfuerce (Astimbay, 2015). Martínez (2010) señala que los colaboradores presentan autoestima baja, ya que se sienten incapaces de cumplir con su trabajo, tienen bajo rendimiento, no cumplen con alcanzar las metas de la empresa ni con sus metas personales. Las consecuencias de esto se evidencian en el campo educativo cuando los docentes se vuelven impuntuales, faltan constantemente e incluso llegan a renunciar sin ninguna causa justificable.

En resumen, de acuerdo a lo descrito líneas arriba, el estrés laboral afecta en la vida personal, profesional y laboral de las personas, y en los docentes no solo afecta a ellos y a sus familiares sino también a sus estudiantes, ya que su desempeño en aula baja y disminuye la calidad educativa que brinda. Por tales motivos, el Ministerio de Educación implementó la estrategia Te escucho docente – TED, a través de la Resolución Viceministerial N°241- 2021 – MINEDU, la cual es una plataforma educativa que brinda acompañamiento y soporte emocional. Además, de estrategias y herramientas para cuidar la salud física y emocional e incluso tiene un directorio para poder ser escuchados por diferentes profesionales. Sin embargo, pese a ello la estrategia no ha funcionado, ya que no llega a todos los docentes del Perú, debido a que en muchas zonas rurales no hay conectividad a internet e incluso no hay señal para comunicarse por un teléfono móvil. Lo que genera que el docente acumule preocupaciones y desencadene en estrés (Ministerio de Educación, 2021).

En cuanto a la variable desempeño docente Gálvez y Milla (2018) lo definen como la actuación que tiene un docente, donde expresa sus competencias pedagógicas para instruir y valorar el proceso de formación de los escolares. De igual manera, el Ministerio de Educación (2012) lo establece como acciones que reflejan las competencias educativas de un docente y de cómo este puede dar a demostrar en su práctica pedagógica. Es decir, es el proceso de funciones y

obligaciones que tiene un maestro en su práctica pedagógica. Asimismo, es el conjunto de actividades que desempeña un educador en la institución donde labora (Fernández, 2002).

Para Bocanegra, Tantachuco y Caballero (2021) el desempeño docente es la caracterización de la conducta y comportamiento en el contexto educativo, que cumple con la función de brindar una educación para la vida y que los estudiantes se puedan desempeñar en la sociedad resolviendo cuestiones que se les presente en su día a día. Gutiérrez et al., (2017) consideran al desempeño docente como el proceso de desenvolvimiento que tiene un educador tanto en la gestión pedagógica y gestión administrativa dentro y fuera de sus instituciones y cómo esto se refleja en el aprendizaje de sus estudiantes.

En síntesis, el desempeño docente se refiere a la colección de estrategias y herramientas que un docente plasma en sus actividades de aprendizaje y cómo éste impacta tanto en sus estudiantes, así como en su comunidad educativa.

De la Cruz (2022) señala que el desempeño docente genera bienestar personal si el desenvolvimiento en su institución educativa es la correcta y adecuada conforme a las políticas del currículo nacional y el MINEDU, pero también ocurre todo lo contrario si no se actúa conforme lo ya establecido por las autoridades educativas, repercutiendo en la formación integral de los escolares, ya que el proceso de aprendizaje no es solo impartir conocimientos si no, es ofrecer una educación de calidad.

El desempeño docente en el Perú, siempre es cuestionado por ello el estado, promulgó una ley sobre la evaluación de desempeño docente, denominada Ley N°299944, cuyo fin es mejorar la práctica docente, en consecuencia, a esta ley, el MINEDU aprueba y establece el Marco del Buen Desempeño Docente a través de la Resolución Ministerial N°0547-2012-ED , en donde se propuso un conjunto de cambios en mejora de la educación a través de cuatro dominios que se tendrán en cuenta para el presente estudio y propósitos; los cuales son: instaurar un lenguaje coloquial entre docentes y ciudadanos, fomentar la reflexión de la práctica pedagógica, revalorar la carrera

docente y guiar la implementación de leyes educativas en mejora de la profesión (MBD, 2012).

Las dimensiones de esta variable, se desprenden de los dominios del Marco del Buen Desempeño Docente, donde señalan las competencias y desempeños que describen una correcta docencia en el Perú (MBD, 2012). Siendo estas las siguientes: dimensión desempeño, referida a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Es planificar la labor pedagógica por medio de la construcción del plan anual, las experiencias, sesiones y proyectos de aprendizaje por medio de un enfoque inclusivo e intercultural. Además, es como un educador se familiariza con las esenciales características de sus escolares, tanto físicas, cognitivas y emocionales, así como el contexto donde se desarrolla, el dominio de las competencias, contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la preferencia de herramientas educativas, didácticas y pedagógicas. (MBD, 2012).

La dimensión referida a la enseñanza para el aprendizaje de los escolares; tiene como objetivo primordial la formación integral que les permita adaptarse en la sociedad, por ello es necesario potenciar el desarrollo de los maestros en el proceso de enseñanza aprendizaje. Además, para que el educando alcance sus objetivos es importante crear climas favorables, tanto dentro como fuera del aula. Se debe incentivar constantemente el pensamiento crítico a través de la investigación, así como la aplicación de estrategias, materiales didácticos pertinentes que permitan desarrollar sus competencias. También, abarca la ejecución del proceso de aprendizaje por mediación de un enfoque que se centre en la inclusión y la pluralidad, fomentando climas favorables de aprendizaje, la apropiación de los contenidos, la motivación constante de sus educandos, la aplicación de diversas estrategias didácticas y de evaluación, así como el uso de medios y materiales pertinentes y relevantes. Agregando los criterios que se desprenden de los desempeños de las competencias lo que facilita el logro de competencias, además de las fases del aprendizaje que es necesario potenciar (MINEDU, 2012).

La dimensión referido a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, se entiende a la intervención del docente en las actividades para la cimentación de aprendizajes desde un criterio de comunicación afectiva que colabore al desarrollo de la comunidad y de la escuela, por ello se hace parte del proyecto educativo institucional a las diferentes actividades que por su calendario comunal realizan, lo que permite un clima favorable y mejores interacciones recíprocas entre los integrantes de la familia educativa, resaltando el respeto y la valoración por la interculturalidad que presentan las familias incluyéndose en las situaciones significativas. Además, el involucrar a las familias, autoridades de la comunidad, estudiantes y directivos ayudan a facilitar el aprendizaje integral del educando (Huaita y Luza, 2018).

La dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, comprende el proceso de formación docente y como este ve las formas de seguir actualizando a través de cursos, especializaciones y ejecutando las nuevas reformas educativas. También llama a la reflexión de cómo cada uno de los docentes está desarrollando su práctica pedagógica y como entre colegas puedan apoyarse y crear equipos que enriquezcan el trabajo pedagógico. Además, permite realizar una sistematización de los logros educativos de sus estudiantes y plantearse nuevos retos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

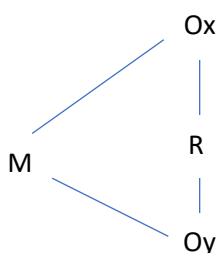
3.1.1. Enfoque de investigación

El trabajo que se efectuó pertenece al enfoque cuantitativo, porque para demostrar la hipótesis se recurrirá a métodos estadísticos, lo cual según Hernández y Mendoza (2018) un estudio cuantitativo analiza datos numéricos reales sin alteraciones, ya que se espera lograr la mayor objetividad del análisis o descripción de las variables en su naturaleza.

3.1.2. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo es de tipo básico, porque no se manipuló las variables, al contrario, se describieron tal y como se presenta en su contexto. Así como lo explican Hernández et al. (2014) quienes determinan a este tipo de estudio como no experimental con diseño descriptivo correlacional porque se vinculó a las variables estrés laboral y desempeño docente.

El diseño se expresa en el siguiente esquema:



Dónde:

M: muestra de estudio, 36 docentes de instituciones rurales.

Ox: Encuesta a docentes sobre estrés laboral.

Oy: Encuesta a docentes sobre desempeño docente.

R: Relación entre las variables.

3.2. Operacionalización de variables

3.1.3. Definición conceptual

Para el presente trabajo, fue necesario definir las variables, por lo tanto, la variable estrés laboral, se define como una enfermedad nerviosa que cada ser humano presenta de acuerdo al ambiente social donde labora, es decir si el

ambiente de trabajo no es el adecuado, este tendrá consecuencias negativas tanto físicas como emocionales (Burgos et al., 2020).

Por otro lado, la variable desempeño docente, se define según Gálvez y Milla (2018) como la actuación que tiene un docente, donde expresa sus competencias pedagógicas para instruir y valorar el proceso de aprendizaje de los educandos. En resumen, es el proceso de funciones y obligaciones que tiene un maestro en su práctica pedagógica.

3.1.4. Definición operacional

Es importante definir operacionalmente cada variable, en primer lugar, estrés laboral, a la luz del autor Huamán (2022) esta variable se manejó, de la siguiente manera: con tres dimensiones dentro de ellas; la dimensión cansancio emocional, la dimensión despersonalización y realización personal, las cuales tendrán cada uno 3 indicadores y cada dimensión consta de 9, 6 y 7, en el mismo orden, haciendo un total de 22 items estructuradas en el instrumento denominado inventario de estrés de Maslach.

Con respecto a desempeño docente, a la luz del Manual del Buen desempeño docente esta variable se manejó, de la siguiente manera: con cuatro dimensiones dentro de ellas; la dimensión preparación para el aprendizaje con 2 indicadores y 9 items; la dimensión enseñanza para el aprendizaje con 3 indicadores y 11 items; la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con 2 indicadores y 4 items y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, con 2 indicadores y 4 items.

Por otro lado, la escala se utilizó en los instrumentos anteriores fue la escala de Likert, con los baremos: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, para los baremos de las dimensiones se tendrá en cuenta la naturaleza del objetivo específico (Hernández y Mendoza, 2018) que en el caso de la presente los objetivos apuntan a identificar los niveles, por tal motivo se utilizaron los baremos: bajo, medio y alto.

3.2. Población, muestra y muestreo

Bernal (2006) conceptualiza a la población como el conjunto de individuos que tienen algunas particularidades en común y sobre el cual se pretende realizar la investigación. Por lo tanto, el estudio tiene como población a 45 docentes de una red educativa rural de Huarmaca. Asimismo, como criterios de

inclusión se consideró a docentes de los tres niveles nombrados y contratados, y como exclusión al personal administrativo. Como muestra se consideró a 36 docentes, la cual fue elegida a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a la accesibilidad de la muestra.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica que se utilizó para recoger los datos de las variables de estudio es la encuesta, materializada en dos instrumentos. Para la variable estrés laboral, el instrumento se denomina inventario de estrés de Maslach y el cual fue adaptado por Huamán (2020) el cual consta de 22 ítems, dividido en las dimensiones: cansancio emocional con 9 ítems, despersonalización con 6 ítems y realización personal con 7.

Para la variable desempeño docente, se utilizó el instrumento que se denomina cuestionario de desempeño docente, cuyo autor es el Ministerio de educación, el cual contiene 28 ítems dividido en cuatro dimensiones donde, la dimensión preparación para el aprendizaje tiene 9 ítems, enseñanza para el aprendizaje 11, participación articulada a la comunidad 4 y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente 4.

Además, es necesario recalcar que los instrumentos descritos anteriormente han sido adaptados a la realidad por el presente autor de la investigación, respetando las dimensiones y preguntas que proponen los autores, pero a su vez estos han sido validados por tres expertos, quienes son magister en Administración de la Educación y han dado su opinión favorable.

3.4. Procedimientos

El presente estudio se realizó teniendo en cuenta una problemática de las prácticas vivenciadas por el autor durante su labor pedagógica y se apoya en diversas fuentes de investigación para ampliar sus conocimientos de las variables. Además, para la validez de los instrumentos se buscaron expertos que emitieron su juicio con respecto a ello, obteniendo valores mayor o igual a 0.80 según la V de Aiken y luego se procederá a aplicar la prueba piloto, a 10 docentes pertenecientes a la red educativa rural de Huarmaca a través de formularios de Google, lo cual servirá para respaldar la confiabilidad de los instrumentos a través de Alfa de Cronbach.

3.5. Métodos de análisis

La recopilación de información se realizará a través de programa Excel, para lo cual se realizará una base de datos teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores de las variables; también se empleará el programa SPSS versión 26, para presentar la información en tablas y figuras, usando estadística descriptiva, pruebas como la media, mediana y moda y así mismo pruebas de estadística inferencial como desviación estándar, varianza y prueba de hipótesis.

3.6. Aspectos éticos

El presente trabajo se realizará bajo contemplación de algunas particularidades que se susciten, respetando el anonimato de las Instituciones Educativas, donde se realizarán los estudios correspondientes, así mismo la recolección de la información en instrumentos validados por expertos, lo cual garantizará la confiabilidad de la presente. Asimismo, los datos que se recojan a través de los instrumentos, no serán alterados ni modificados, por el contrario, se dará testimonio de confiabilidad de la información, principio de justicia y equidad en la investigación. Además, se evidenciará la confidencialidad en la investigación, debido a que se mantendrá con total discreción los nombres de los educadores que participaran como muestra de estudio. Finalmente, se respetarán los derechos y fuentes originales de los autores, ya que sus fuentes bibliográficas se encuentran debidamente parafraseadas y citadas según la séptima edición de normas APA.

IV. RESULTADOS

Los resultados que a continuación se presenta están de acuerdo a los lineamientos estructurados en los objetivos específicos, así en un primer punto se presenta la descripción de las variables.

Tabla 1.

Nivel de estrés laboral.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Bajo	14	38,9
Medio	13	36,1
Alto	9	25,0
Total	36	100,0

Nota: Resultados tras la aplicación del inventario de estrés de Maslach.

Los datos mostrados en la tabla 1 acerca de la variable estrés laboral evidencian que el 38,9% de los docentes encuestados tienen un nivel bajo, mientras que el 36,1% se ubican en un nivel medio y el 25,0% resultaron con nivel alto. Lo cual significa que la mayoría de los docentes encuestados presentan estrés laboral en sus niveles de alto y medio, lo cual es preocupante en las instituciones educativas, ya que los docentes presentan emociones negativas que les conllevan a sentirse desmotivados al momento de ejecutar sus sesiones de aprendizaje e incluso tener mal humor e irritabilidad para con el trato con sus estudiantes. Es decir, el estrés laboral afectaría negativamente el desempeño de los docentes.

Tabla 2.

Nivel de estrés laboral, por dimensiones

	Cansancio emocional		Despersonalización		Realización personal	
	f	P	f	p	f	p
Bajo	4	11,1%	13	36,1%	12	33,3%
Medio	21	58,3%	19	52,8%	15	41,7%
Alto	11	30,6%	4	11,1%	9	25,0%
	36	100,0%	36	100%	36	100%

Nota: Resultados por dimensiones tras la aplicación del inventario de estrés de Maslach.

En la tabla que precede a la descripción, se presentan los resultados de la variable estrés laboral en los docentes según las dimensiones de la variable de estudio, así en la dimensión cansancio emocional la mayoría se encuentra en el nivel medio con un 58,3%, siguiendo el nivel alto con un 30,6% y bajo con un 11,1%. En la segunda dimensión despersonalización, los docentes encuestados se encuentran en un nivel medio con un 52,8%, en un nivel bajo con un 36,1% y alto con un 11,1%. Por último, en la dimensión realización personal la mayoría de los docentes se encuentran en el nivel medio con un 41,7%, segundo en la categoría bajo con un 33,3% y finalmente en la categoría alto con un 25,95.

Los resultados antes descritos evidencian que en la primera dimensión la mayoría se encuentran entre los niveles de alto a medio, ocasionando en ellos la falta de interés hacia su vocación, ya que solo se preocupan de realizarlo por compromiso mas no porque les nace o guste. En la segunda dimensión un poco más de la mitad se encuentran en un nivel medio, lo que significa que tales maestros tienen dificultades para entablar relaciones interpersonales con sus colegas, ya que son solitarios y se vuelven irritables ante cualquier comentario ya sea bueno o malo. Por último, en la tercera dimensión la gran mayoría de docentes se encuentran entre los niveles de bajo a medio, lo que se infiere que no se preocupan por crecer profesionalmente ya que se vuelven conformistas.

Tabla 3.

Nivel de desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje válido
Bajo	10	27,8
Medio	16	44,4
Alto	10	27,8
Total	36	100,0

Nota: Información recopilada tras la aplicación del cuestionario de desempeño docente, 2023.

De acuerdo a los datos mostrados se evidencian que el nivel de desempeño docente se encuentra en la categoría de “bajo” con un valor de 27,8%, mientras que el nivel “medio” los docentes ascienden a un 44,4% y 27,8” de los encuestados se encuentran en un nivel alto.

Lo cual significa que la gran mayoría de docentes tienen un grado de dificultades en desempeño docente predominante desde un nivel medio a bajo en las instituciones educativas rurales encuestadas, ya que no cumplen con todos los requisitos que exige el Marco del buen desempeño docente. Evidenciándose en las respuestas emitidas en el cuestionario donde algunos de los docentes no contextualizan los aprendizajes de acuerdo a la realidad y necesidades de los estudiantes, ni mucho menos elaboran sus planificaciones teniendo en cuenta el aporte de sus colegas.

Tabla 4.

Nivel de desempeño docente, por sus dimensiones.

	Preparación para el aprendizaje		Enseñanza para el aprendizaje		Participación articulada a la comunidad.		Desarrollo de la profesionalidad	
	f	P	f	p	f	p	f	p
Bajo	8	22,2%	9	25%	17	47,2%	19	45,8%
Medio	28	77,8%	14	38,9%	15	41,7%	16	44,4%
Alto	0	0	13	36,1%	4	11,1%	1	2,8%
	36	100,0%	36	100%	36	100%	36	100%

Nota: Resultados por dimensiones tras la aplicación del cuestionario de desempeño docente, 2023.

En la tabla anterior se presentan los resultados de la variable desempeño docente según sus dimensiones, así en la dimensión 1: la mayoría se encuentra en la categoría medio con un 77,8%, siguiendo la categoría bajo con un 22,2%. En la dimensión 2, los docentes encuestados se encuentran en un nivel medio con un 38,9%, en un nivel alto con un 36,1% y bajo con un 25%. En la dimensión 3, la mayoría de encuestados se encuentran en un nivel bajo a un 47,2%, en el nivel medio con un 41,7% y alto a un 11,1%. Por último, en la dimensión 4, la mayoría de los docentes se encuentran en el nivel bajo con un 45,8%, segundo en la categoría medio con un 44,4% y finalmente en la categoría alto con un 2,8%.

Los resultados antes descritos evidencian que en la dimensión 1 la mayoría de los encuestados se encuentran entre los niveles de alto a medio, teniendo dificultades al momento de planificar sus actividades y de contextualizar de

acuerdo a las necesidades de sus estudiantes. En la dimensión 2 un poco más de la mitad se encuentra en niveles de medio a bajo, lo que significa que tales maestros tienen dificultades para aplicar o crear estrategias que se adapten a las necesidades de sus estudiantes, asimismo, tiene dificultades para crear ambientes favorables para sus estudiantes. En la dimensión 3 la mayoría se encuentran en nivel de bajo a medio, es decir la mayoría tiene dificultades para involucrar a la comunidad en sus actividades educativas. Por último, en la dimensión 4 la gran mayoría de docentes se encuentran entre los niveles de bajo a medio, lo que se infiere que no se preocupan por crecer profesionalmente ya que se vuelven conformistas.

Luego de aplicar la prueba de normalidad, se observa que la muestra es menor que 50, por lo tanto, se tomará en cuenta los datos arrojados por Shapiro Wilk, en donde se aprecia que la significancia es menor que 0.05, lo cual demuestra que los datos de las variables no presentan distribución normal. Por ello, se utilizó la prueba de Rho de Spearman.

Tabla 5.

Relación del estrés laboral y desempeño docente

			Estres	Desempeño docente
Rho de Spearman	Estres	Coeficiente de correlación	1,000	-,280
		Sig. (bilateral)	.	,098
		N	36	36
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,280	1,000
Sig. (bilateral) a		,098	.	
N		36	36	

Nota: resultados de la dimensión estrés laboral en relación con desempeño docente.

La tabla anterior muestra que, la relación de estrés laboral y desempeño docente, mediante el coeficiente de correlación de Spearman es de -,280 lo que señala según Hernández y Mendoza (2018) una correlación negativa débil y la significancia bilateral es de 0,098 mayor que el p valor de 0,05. Lo cual se infiere que si el estrés laboral disminuye el desempeño docente mejorará, esto porque se observa una correlación negativa, es decir, hay una relación inversa entre las variables.

Tabla 6.*Correlación del cansancio emocional y desempeño docente*

			Cansancio	Desempeño docente
Rho de Spearman	Cansancio	Coeficiente de correlación	1,000	-,277
		Sig. N (bilateral)	.	,102
		N	36	36
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,277	1,000
		Sig. (bilateral)	,102	.
		N	36	36

Nota: Resultados de la dimensión cansancio emocional en relación con desempeño docente.

Los datos muestran que, la relación de cansancio emocional y desempeño docente bajo el coeficiente de correlación de Spearman es de -,277 lo que señala una correlación negativa baja y la significancia bilateral es de 0,102 mayor que el p valor de 0,05. Lo cual se infiere que si la dimensión cansancio emocional aumenta la variable desempeño docente disminuye, esto porque se evidencia una correlación negativa, es decir, hay una relación inversa entre la dimensión cansancio emocional y la variable desempeño docente.

Tabla 7.*Correlación de la dimensión despersonalización y desempeño docente*

			Despersonalización	Desempeño docente
Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	1,000	-,384*
		Sig. (bilateral)	.	,021
		N	36	36
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,384*	1,000
		Sig. (bilateral)	,021	.
		N	36	36

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

Nota: Resultados de la dimensión despersonalización en relación con desempeño docente.

La tabla anterior muestra que, la relación de la dimensión despersonalización y la variable desempeño docente bajo el coeficiente de correlación de Spearman

es de $-,384$ lo que señala una correlación negativa media y la significancia bilateral es de $0,021$ menor que el p valor de $0,05$. Lo cual se infiere que si la dimensión despersonalización aumenta el desempeño docente disminuye, esto porque se evidencia una correlación negativa, es decir, hay una relación inversa entre la dimensión despersonalización y la variable desempeño docente.

Tabla 8.

Correlación de la dimensión realización personal y desempeño docente

			Realización personal	Desempeño docente
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente de correlación	1,000	,229
		Sig. N (bilateral)	.	,178
		N	36	36
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,229	1,000
		Sig. (bilateral)	,178	.
		N	36	36

Nota: Resultados de la dimensión realización personal en relación con desempeño docente.

Los datos anteriormente descritos muestran que, la relación de la dimensión realización personal y la variable desempeño docente bajo el coeficiente de correlación de Spearman es de $,229$ lo que señala según Hernández y Mendoza (2018) una correlación positiva baja y la significancia bilateral es de $0,178$ mayor que el p valor de $0,05$.

Lo cual se infiere que si la dimensión realización personal aumenta el desempeño docente aumenta, esto porque se evidencia una correlación positiva, es decir, hay una baja relación directa entre la dimensión realización personal y la variable desempeño docente.

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en instituciones educativas rurales del distrito de Huarmaca, cuyos resultados mostraron que, si existe relación entre las variables de estudio, ya que se evidenció una correlación negativa, es decir que si el estrés laboral disminuye el desempeño docente aumenta, considerando que dichos resultados según Hernández y Mendoza (2018) mencionan que es débil, dichos hallazgos coinciden con el trabajo de Gamarra (2019) quien realizó un estudio sobre el estrés laboral y sus consecuencias en el desempeño docente, llegando a la conclusión que el desempeño docente es afectado por el estrés laboral debido al exceso de trabajo y que además afecta directamente a los estudiantes, por ser ellos los usuarios finales del servicio que brindan los docentes, dicho autor también tuvo una correlación inversa similar al estudio presentado, aunque el autor citado evidencia un valor de $-0,653$ lo cual es más alto que el encontrado. Los hallazgos de la presente también coinciden con el trabajo de Rabanal et al. (2021) quienes investigaron la relación del estrés laboral y desempeño docente en instituciones públicas, donde sus resultados indicaron que existe una relación significativa e inversa débil entre sus variables, además argumentan que los docentes pese a tener estrés medio se esfuerzan por tener un desempeño favorable, ya que por ser docentes contratados tienen miedo de perder su plaza o puesto de trabajo, por tal motivo es que muchos docentes del Perú se esfuerzan tanto alimentándose académicamente para poder buscar un puesto seguro.

Asimismo, De la Cruz (2022) en su estudio confirma los resultados obtenidos por la presente investigación, ya que manifiesta que existe una correlación significativa, fuerte y positiva entre las variables, afirmando que a menor estrés laboral mejor desempeño docente; concluyendo que el estrés es una enfermedad que afecta a toda la sociedad haciendo que las personas tengan un carácter inestable llegando así hasta episodios de ataques de ansiedad y pánico. Esta sistematización concuerda con la definición de la teoría de Maslach (1982) citado en Olivares (2017) quien lo considera como una enfermedad laboral cuyos síntomas son el agotamiento físico, psicológico y la disminución de

la energía, lo que ocasiona ansiedad, depresión, desmotivación e incluso actitudes violentas.

Por otro lado, este estudio contradice a lo argumentado por Brito y De Sousa (2022) debido a que sus resultados indican que no existe relación entre estrés laboral y los procesos cognitivos de los docentes, afirmando que a mayor estrés laboral mejores procesos cognitivos, hallazgos que sorprendieron a sus investigadores debido a que la investigación se realizó en tiempos de pandemia por el Covid 19, donde se puso a prueba la capacidad de los maestros. Pese a ello, los investigadores concluyeron que su muestra de estudio si tenía un nivel de estrés alto, pero que la capacidad de afrontamiento también era mayor lo que significaba que los docentes estaban desarrollando estrategias que le ayudasen a dominar su estrés.

Del mismo modo, se contradice a Cárdenas (2021) ya que demostró que no existe relación entre estrés laboral y desempeño docente durante las clases virtuales, pese a que en tiempos de pandemia los docentes se estaban adaptando a un trabajo remoto y donde el estrés por no contagiarse era mayor. Sin embargo, para el autor esto significo que los docentes durante pandemia preferían estar muy ocupados con sus labores de trabajo como una manera alterna de olvidarse del miedo de contagiarse y olvidarse de la realidad que sucedía fuera de sus casas.

Con respecto al primer objetivo específico, se identificó el nivel de estrés laboral que tienen los docentes obteniendo como resultado que el 38,9% de los docentes encuestados tienen un nivel bajo de estrés, el 36,1% se ubican en un nivel medio y el 25,0% resultaron con nivel alto, lo que significa que la mayoría de la muestra presenta estrés laboral de nivel medio a alto. Esto coincide con los resultados de Huamán (2021) quien realizó un estudio sobre el estrés laboral y el desempeño docente, donde evidenció que la mayor parte de su muestra tenía los niveles de estrés entre medio y alto, concluyendo que el estrés es uno de los factores que mayormente afecta a los docentes y al desarrollo y crecimiento de la institución.

Asimismo, los resultados de estrés laboral del trabajo de Bautista y García (2018) son similares e incluso sus porcentajes son más altos que la presente, debido a que encontraron que la mayor parte de su muestra, es decir el 89,3% presentaban señales de estrés entre los niveles de medio a alto, considerando

que es debido al estrés negativo que produce el llevar la misma rutina, provocando en los educadores aburrimiento e ineficiencia al momento de desempeñarse como profesional. Definición que concuerda con lo argumentado por Martínez et al. (2018) quien resalta que el estrés puede ser negativo u positivo frente a la presión del trabajo.

Los hallazgos de la presente también coinciden con el trabajo de Acosta et al. (2018) quien encontró que el 45% de su muestra presentaban niveles de estrés entre alto y muy alto y el 15% con estrés medio, resultados que indicaban para los autores un riesgo psicosocial, riesgo que está presente en el rol del docente. Además, resaltan que el estrés en los docentes es por las largas jornadas de trabajo e incluso el trabajo extra que se lleva a casa e incluso no les permite tener un descanso necesario.

Asu vez, Bada et al. (2020) reafirma lo argumentado por la presente, donde mostraron que el nivel de los docentes peruanos se encontraba en niveles de medio a alto a un 82, 1%, resultados que evidencian mayor presencia de estrés que en el presente estudio, resaltando que el estrés laboral se puede mejorar según como es el clima institucional y como se da la comunicación entre colegas, fomentando la cooperación y apoyo mutuo. Ya que consideran que la carga laboral es menos cuando el ambiente es agradable reflejándose en su desempeño en aula.

Marigorda (2020) en su trabajo concuerda con los autores descritos líneas arriba, donde mencionan que los niveles de estrés que presenta su muestra están entre alto a medio, debido a que consideran que no solo la carga laboral genera estrés si no también la ausencia de trabajo. Pese a ello, sus resultados también indicaron, que la mayoría de su muestra poseía niveles bajos de estrés, pese a las circunstancias del trabajo remoto debido a la pandemia del COVID 19. Esto significa que el estrés está presente en todas las personas, pero depende de ellas como lo manejan, ya que puede ser un desencadenante que te ayude a tener un mejor desempeño u todo lo contrario.

En cuanto al segundo objetivo específico: Diagnosticar el nivel desempeño docente en instituciones educativas rural de Huarmaca, se halló que el 27,8% de los docentes tenían un nivel bajo, el 44,4% un nivel medio y 27,8 un nivel alto. Es decir que la mayoría de docentes tenían dificultades en cuanto su desempeño por encontrarse de un nivel bajo a medio. Estos resultados coinciden con la

investigación de Bautista et al. (2018) quienes en su investigación mostraron que el 42,9% se ubicaban en un nivel bajo y el 35,7% en nivel medio, lo cual significa que la gran mayoría también tenía dificultades en su desempeño, debido a que mostraban desinterés por planificar sus sesiones de trabajo de acuerdo a las necesidades de trabajo e incluso no asistían a las reuniones de trabajo colaborativo que realizaba su institución con la finalidad de fomentar el trabajo en equipo y además los docentes se negaban a llevar cursos u especializaciones para la mejora de su desempeño.

De igual manera, Bazán (2022) en su estudio sobre desempeño docente, encontró que el 58,7% de su muestra, es decir la mayoría tiene dificultades en su desempeño, ya que se ubicaron en los niveles de regular a malo. Además, este autor indica que los docentes de su muestra no presentaban satisfacción ni agrado por impartir nuevas enseñanzas a sus estudiantes ni buscaban nuevas estrategias que les permitan llegar a sus estudiantes debido a que se sentían exhaustos emocionalmente. Esto se ve constatado con la presente investigación ya que también se presentaron niveles bajos en la dimensión realización personal, la cual trata del buscar mejorar y crecer profesionalmente.

En cuanto al tercer objetivo específico: Determinar la relación de la dimensión cansancio emocional con la variable desempeño docente, se evidenció que existe una correlación negativa débil de $-0,277$, lo que indica que hay una relación inversa entre la dimensión cansancio emocional y la variable desempeño docente, es decir, a mayor cansancio emocional menor desempeño docente. Afirmación que concuerda con los argumentos de Sarayasi (2020) donde en su estudio evidencio que entre el cansancio emocional y desempeño docente hay una correlación negativa media de un valor de $-0,611$, explicando que si un educador se encuentra cansado de forma emocional su desenvolvimiento o trabajo en aula también se verá afectado, o si, por el contrario, de no existir cansancio emocional, el desempeño del educador se será de una forma adecuada y positiva. Asimismo, Ulloa (2021) menciona que el cansancio emocional es uno de los causantes principales que origina el estrés y por lo tanto hace que las personas no se sientan contentas al momento de desempeñarse en sus centros de labores, ya que pierden la sensación de logro.

Con relación al cuarto objetivo: Determinar la relación de la dimensión despersonalización con la variable desempeño docente. Se evidenció que existe una correlación negativa media de $-0,384$, es decir, si la dimensión despersonalización aumenta el desempeño docente disminuye. Hallazgos que son similares con los encontrados por Sarayasi (2020) quien demostró que la despersonalización y el desempeño docente se relacionan inversamente, es decir que es negativa media, pero con un puntaje mayor que la presente expone. Además, menciona que los docentes que presentan una baja despersonalización tienen actitudes negativas, son pesimistas y chocantes. Esta afirmación se relaciona con la definición de Arias (2016) quien describe a la despersonalización como un estilo propio de las personas donde el pesimismo y desgaste emocional son tan fuerte que provoca cuadros de ansiedad que lleva a la persona a aislarse de todos y culpa de ello a su trabajo y a quienes brinda sus servicios que vienen hacer sus estudiantes. Asimismo, Aguirre et al. (2015) agregan que las personas con baja despersonalización se vuelven irritables con las personas que se relacionan en su centro de labores, evitando así el trabajo cooperativo entre colegas.

En cuanto al quinto objetivo: Determinar la relación de la dimensión realización personal con la variable desempeño docente. Se evidencio una correlación positiva baja de $0,229$, es decir que a mayor realización personal mayor desempeño docente. Esto coincide con el trabajo de Sarayasi (2020) quien en su trabajo sobre estrés y desempeño docente encontró que la correlación entre realización personal y desempeño docente fue de un valor de $0,749$; es decir su había una relación directa, confirmando nuestro trabajo que a mayor realización personal mayor desempeño docente. Asimismo, este autor resalta que si los docentes tienen la tendencia de valorarse positivamente consigo mismo y en su trabajo, ellos mejoraran en su labor y desempeño docente.

Un trabajo similar a la presente es de Huamán (2021) quien en sus resultados demostró que la realización personal se relaciona directamente con el desempeño docente a diferencia del cansancio emocional y despersonalización, ya que a mayor realización personal mayor desempeño docente.

Además, Cuba (2019) argumenta, que una persona con baja realización personal se caracteriza por autosabotearse, ser antisocial e inseguro consigo mismo y con su trabajo. Es decir, los docentes con baja realización tienen una muy baja autoestima, lo cual hace que no se desenvuelvan adecuadamente en su labor pedagógica.

Por otro lado, resultados que se contradicen a la presente se muestran en el trabajo de González y Hernández (2016) quienes realizaron un estudio sobre los elementos que originan el estrés en los docentes universitarios. En donde mostraron que la mayoría de su muestra no tenía dificultades en su realización personal y es por ello que se evidenciaba que los docentes estaban comprometidos con su trabajo, ya que se sienten muy contentos con su labor docente. Pero pese a ello, un 16% de su muestra sí presentaba niveles altos de falta de realización, lo que significaba para los autores, que hoy en día aún hay docentes que se niegan a los cambios y a las actualizaciones, debido a la existencia de vivencias de fracaso que han experimentado y la presencia de baja autoestima, que es causante de su negatividad y de su bajo desempeño.

VI. CONCLUSIONES

1. Según la prueba de Pearson existe una correlación inversa entre las variables, en consecuencia, si el estrés laboral disminuye entonces el desempeño laboral aumenta a un nivel $-0,280$.
2. En las instituciones educativas rurales de Huarmaca los docentes presentan niveles de estrés laboral entre medio y alto, donde el cansancio emocional es mayor debido al exceso de trabajo burocrático.
3. El 72,2% de los docentes encuestados presentaron niveles de desempeño entre bajo y medio, lo cual es un gran riesgo para el proceso de aprendizaje de sus estudiantes, ya que muchos docentes no se preocupan por seguir mejorando profesionalmente.
4. La relación que existe entre la dimensión cansancio emocional y la variable desempeño docente es negativa débil de $-,277$, es decir que a mayor cansancio emocional menor desempeño docente.
5. La relación que existe entre la dimensión despersonalización y la variable desempeño docente es inversamente, con una correlación negativa media de $-0,384$, es decir que a mayor despersonalización menor desempeño docente.
6. La relación existente entre la dimensión realización personal y la variable desempeño docente es positiva baja de $0,229$, es decir se relaciona directamente, a mayor realización personal mayor desempeño docente.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los especialistas de Ugel Huarmaca, promover campañas de sensibilización sobre las consecuencias de estrés laboral en el desempeño docente e implementar talleres sobre estrategias de liberación de estrés.
2. Se recomienda a los especialistas de Ugel Huarmaca realizar encuestas o test diagnósticos sobre estrés laboral en sus docentes y centrar la labor docente en la acción pedagógica y dejar de lado el trabajo burocrático.
3. Se sugiere al director de Ugel Huarmaca desarrollar talleres de capacitación y actualización docente.
4. Se sugiere a los directores de las instituciones educativas tomar conciencia sobre el cansancio emocional y promover actividades deportivas o de recreación en conjunto con el área de psicología.
5. Se sugiere a los especialistas de Ugel Huarmaca brindar a los docentes soporte emocional a través de los programas de acompañamiento y promover estrategias para mantener buenas relaciones entre el profesorado y sus estudiantes.
6. Se sugiere a los docentes desarrollar cursos de actualización o cursos de Perueduca promoviendo una buena realización personal y buen desempeño docente.

REFERENCIAS

- Acosta, A. Jiménez, L. Pulido, E. y Redondo, M. (2019). Occupational stress and evaluation of performance in university professors of the Departamento del Cesar, Colombia. *Encuentros*, vol. 17, núm. 01, pp. 24-33, 2019. *Universidad Autónoma del Caribe*. <https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>
- Aguirre Mas, C., Gallo, A., Ibarra, A., & Sánchez García, J. C. (2018). Aguirre Mas, C., Gallo, A., Ibarra, A., & Sánchez García, J. C. (2018). The relation between work stress and burnout syndrome in a sample of Chilean air traffic controllers *Ciencias Psicológicas*, 12(2), 239–248. <https://doi.org/10.22235/cp.v12i2.1688> *Ciencias Psicológicas*, 12(2), 239–248. <https://doi.org/10.22235/cp.v12i2.1688>
- Álvarez, H. (2015). *El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público*. [Tesis de maestría, Universidad de Carabobo]. <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3060/Halvarez>
- Astimbay F. M. (2015) *Agotamiento o síndrome de Burnout en los docentes de bachillerato* [Tesis de grado Universidad de Cuenca]. <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/23468/1/Tesis.pdf>
- Asa, F., & Lasebikan, V. (2016). Mental Health of Teachers: Teachers' Stress, Anxiety and Depression among Secondary Schools in Nigeria. *International Neuropsychiatric Disease Journal*, 7(4), 1–10. <https://doi.org/10.9734/indj/2016/27039>
- Bada, O., Quispe, B., Salas Sánchez, R. M., Felix, E., Saavedra, C., Madeleine, E., Rosales, A., & Carbonell García, C. E. (2020). *Work stress and organizational climate in Peruvian teachers*. <https://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4621>
- Bazán, G. (2022). *Relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral docente de una Universidad privada de Lima, 2021*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79254/Bazan_RGM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Brito, S. y De Souza, W. (2022). Occupational Stress and Cognitive Processes Among Teachers in the COVID-19 Pandemic. *School and Educational Psychology • Paidéia* (Ribeirão Preto) 32 • 2022 • <https://doi.org/10.1590/1982-4327e3237>

- Barreto, D., & Salazar, H. A. (2020). Emotional exhaustion in university students within the health field *Universidad Y Salud*, 23(1), 30–39. <https://doi.org/10.22267/rus.212301.211>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación: para Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Segunda Edición. Colombia: Pearson Education
- Bocanegra, B., Tantachuco, J., & Caballero, N. (2021). Teaching performance and critical thinking in university education. *Redipe Bulletin Magazine*, 10(2), 65–77. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i2.1196>
- Burgos, A.D.J., Rendón, L.V.M., Días, N.C.de L., Aguirre, C.J.T., Peralta, Z.G.A., & Ángulo de L.T.A. (2020). Relaxation and job stress in teachers: a systematic review. *Lectura: Educación y Deportes*, 25(266).109-123. <https://doi.org/10.46642/efd.v25i266.1617>
- Carrilo, A. :, Maribel, C., Soto Efraín, O., & Morales Estefanía, P. (2019). *Teaching stress: causes and labor implications*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3605196>
- Cárdenas, K. (2021). *Estrés y desempeño laboral en el personal del centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Andahuaylas. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73953/Cardenas_RKP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cardozo, A. (2016). El estrés en el profesorado. *Revista de Investigación Psicológica*, (15), 75-98. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322016000100006&lng=es&tlng=es.
- Cuba, R. (2019). *Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo* [Tesis de maestría Universidad Nacional del Centro del Perú] Archivo digital. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/5365>
- Delgado, F. (2022). *Estrés y desempeño laboral del profesional de la salud en un hospital nacional, Lima 2022*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95313/Delgado_MFDM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Desouky, D., & Allam Acosta, A. Jiménez, L. Pulido, E. y Redondo, M. (2019). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia. *Encuentros*, vol. 17, núm. 01, pp. 24-

33, 2019. *Universidad Autónoma del Caribe*.
<https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>

Desouky, D., & Allam, H. (2017). Occupational stress, anxiety and depression among Egyptian teachers [Estrés, ansiedad y depresión ocupacional entre los profesores egipcios]. *Journal of Epidemiology and Global Health*, 7(3), 191-198. <https://doi.org/10.1016/j.jegh.2017.06.00>

De la Cruz, J. (2022). *Estrés laboral y Compromiso organizacional de los trabajadores de salud de un Policlínico en Lima Sur - Perú, 2021*. [Tesis de 36 Maestría. Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81705>

De, B. E., Galarza, L. C., Adán, M. W., & Escalante, B. (2017). Estrés laboral y desempeño docente en la. In *N°* (Vol. 89002).

Díaz, V. R., Barroilhet, Y., Carrasco, R., Guzman, A., Carvajal, K., & Galaz, D. (2022). The mediating role of work-family conflict in the relationship between organizational justice and work-related stress. *Revista CES Psicología*, 15(2), 113–134. <https://doi.org/10.21615/cesp.5920>

Félix Verduzco, R. O., García Hernández, C., & Mercado Ibarra, S. M. (2018). STRESS IN THE WORK ENVIRONMENT Generic review from the theory. *Cultura Científica Y Tecnológica*, (64). Recuperado a partir de <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>

Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Teacher performance evaluation: Preparation for student learning in the Good Teacher Performance Framework. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407–429. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>

Gamarra, H. (2019). *El estrés laboral y sus consecuencias en el desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata-Anta*. Cusco, 2018. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo] Archivo digital https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38294/gamarra_rh.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gutiérrez, H.C., Vacca, I., Pons, A.I., Norton, W.H.J (2017) Automatic quantification of juvenile zebrafish aggression. *Journal of Neuroscience Methods*, 296, 23- 31. <https://zfin.org/ZDB-PUB-171225-1>

Girón, A. (2022). *Estrés y desempeño laboral en el contexto COVID-19 del personal del departamento de farmacia de un hospital de Ayacucho, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Ayacucho. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94602/Giron_AGJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- González, G., y Hernández, O. (2016). Elementos que originan estrés en docentes universitarios del área económico administrativa. *Ciencia y Tecnología Universitaria*.
http://reaxion.utleon.edu.mx/Art_elementos_que_originan_estres_en_docentes_universitarios_del_area_economico_administrativa.html
- Guerrero S. L. Gamarra R. X, Ruiz M. V. & Muñoz D. B. (2017) *Estrés y doble presencia en unidades educativas de enseñanza secundaria en Quito – 2017* [Tesis de grado Pontificia Universidad Católica de Ecuador].
<http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/234>
- Guangdong, W., Shibin, H., & Junwei, Z. (2019). Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling [Estrés de rol, Agotamiento Laboral y Desempeño Laboral en Gerentes de Proyectos de Construcción: el Rol Moderador de la Cocación Profesional]. *Int J Environ Res Public Health*.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31284496/>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill
- Huaita, D y Luza, F (2018). The labor climate and job satisfaction in the teaching performance of public educational institutions INNOVA Research Journal 2018, Vol 3, No. 8.1, 271-286. ISSN 2477-9024
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta Edición. México. Mc Graw-Hills.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-dela-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Huamán, L. (2022). *Estrés laboral y desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Santa Lucía, Ferreñafe*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Ferreñafe.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80854/Huaman_TLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=yç
- Herman, K. C., Hickmon-Rosa, J., & Reinke, W. M. (2018). Empirically Derived Profiles of Teacher Stress, Burnout, Self-Efficacy, and Coping and Associated Student Outcomes. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 20(2), 90–100. <https://doi.org/10.1177/1098300717732066>

- Lemos, M., Calle, G., Roldán, T., Valencia, M., Orejuela, J. J., & Román-Calderón, J. P. (2019). Psychosocial factors associated with stress in Colombian university professors. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15(1), 1-12. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2019.0015.05>
- Marigorda, H, (2020). *Estrés laboral y el desempeño docente durante la educación remota en una institución educativa Rural de Ayabaca Piura 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Piura. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66178/Marigorda_OHR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Academia Vivat*, (112), 42-80.
- Martínez H, Rodríguez L. A. & Cobeña KG (2018) Estrés laboral en docentes del circuito 3 distrito 13D11 de la zona 4 de educación y estresores psicosociales prevalentes. *Revista Cognosis*, 4(1), 83-98. <https://doi.org/10.33936/cognosis.v4i1.182>
- Ministerio de educación (2014). Marco del buen desempeño directivo. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Ministerio de Educación (2021). Te escucho docente. <https://teescuchodocente.minedu.gob.pe/>
- Rabanal, H., Yupari, I., Aguilar, V., & Yuncor, (2021). Work stress and performance in teachers of Public Educational Institutions. *South Florida Journal of Development*, 2 (1), 610–622. <https://doi.org/10.46932/sfjdv2n1-044>
- Rodríguez-Pérez, M. L., Carrera Fernández, E. E., & Quispe Camino, L. E. (2022). Correlational study of work stress and personality dimensions in Ecuadorian teachers. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(2), 392-404 <https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.98>
- Suárez, O., Suárez-Riveros, L., & Lizarazo-Osorio, J. (2022). Intrinsic factors to work overload in teacher stress. *Praxis & Saber*, 13(35), e14152. <https://doi.org/10.19053/22160159.v13.n35.2022.14152>
- Sarayasi, R. (2021). *Estrés laboral y desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa – 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Arequipa.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60213/Sarayasi_CRH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Olivares V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>

Parían, J (2020). Estrés laboral y desempeño docente durante el aislamiento social en educadores la UGEL N° 312 Ayacucho, Lima 2020. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51029/Parian_SJA-SD.pdf?sequence=8

Rodríguez Díaz, V., Barroilhet, Y. ., Carrasco, R., Guzmán, A. ., Carvajal, K., & Galaz, D. (2022). The mediating role of work-family conflict in the relationship between organizational justice and work-related stress. *CES Psicología*, 15(2), 113–134. <https://doi.org/10.21615/cesp.5920>

Kivimäki, M., & Kawachi, I. (2015). Work Stress as a Risk Factor for Cardiovascular Disease. *Current cardiology reports*, 17(9), 630. <https://doi.org/10.1007/s11886-015-0630-8>

Uribe J, Patlán J, García A (2015). Manifestaciones psicósomáticas, compromiso y burnout como consecuentes del clima y la cultura organizacional: un análisis de ruta (path analysis). *Contad Adm.*; 60 (2): 447-67.

Ulloa, N. (2021). *Estrés y desempeño laboral del personal técnico farmacéutico de Team Farmahorro Chimbote – 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Chimbote. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75071/Ulloa_MNL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vera, J. (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Psicología Clínica de la Universidad Técnica de Babahoyo. *REPSI, Revista Ecuatoriana de Psicología*, 2021, 4(9), Mayo-Agosto, ISSN: 2661-670X. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/621/6212692006/index.html>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable o categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Escalas				
Estrés laboral	Se define como una enfermedad nerviosa que cada ser humano presenta de acuerdo al ambiente social donde labora, es decir si el ambiente de trabajo no es el adecuado, este tendrá consecuencias negativas tanto físicas como emocionales (Burgos et al., 2020).	Estrés laboral, a la luz del autor Huamán (2022) esta variable se manejará, de la siguiente manera: con tres dimensiones dentro de ellas; la dimensión cansancio emocional, la dimensión despersonalización y realización personal, las cuales tendrán cada uno 3 indicadores y cada dimensión 9, 6 y 7, en el mismo orden, haciendo un total de 22 ítems estructuradas en el instrumento denominado inventario de estrés de Maslach.	Cansancio emocional	Agotamiento	1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo. 2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo. 3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. 4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.	Escala de Likert				
				Exceso de esfuerzo	5. Creo que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales. 6. Siento que trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo y me cansa. 7. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.					
				Frustración	8. Siento que ya no tengo estrategias para mi labor en aula. 9. Creo que con mi trabajo no estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes. 10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente. 11. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente. 12. Me siento frustrado/a en mi trabajo.					
				Sensibilidad por el otro	13. Siento que mis estudiantes no están logrando las competencias necesarias. 14. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes.					
				Preocupación	15. Siento que descuido mucho a mi familia por estar en el trabajo o planificando mis actividades de aprendizaje. 16. Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés.					
			Despersonalización	Estrés laboral, a la luz del autor Huamán (2022) esta variable se manejará, de la siguiente manera: con tres dimensiones dentro de ellas; la dimensión cansancio emocional, la dimensión despersonalización y realización personal, las cuales tendrán cada uno 3 indicadores y cada dimensión 9, 6 y 7, en el mismo orden, haciendo un total de 22 ítems estructuradas en el instrumento denominado inventario de estrés de Maslach.	Estrés laboral, a la luz del autor Huamán (2022) esta variable se manejará, de la siguiente manera: con tres dimensiones dentro de ellas; la dimensión cansancio emocional, la dimensión despersonalización y realización personal, las cuales tendrán cada uno 3 indicadores y cada dimensión 9, 6 y 7, en el mismo orden, haciendo un total de 22 ítems estructuradas en el instrumento denominado inventario de estrés de Maslach.		Realización personal	Sensación de culpa	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes. 18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis estudiantes. 19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	Escala de Likert
								Empatía	20. Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
								Motivación		
								Resolución de problemas.		

**PARTICIPACION
ARTICULADA A LA
COMUNIDAD**

Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela.

Reflexión del aprendizaje

Evaluación

12. Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.
13. Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.
14. Todos mis estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.
15. Desarrollo, estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes.
16. Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.
17. Aplico diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.
18. Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.
19. Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos.
20. Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.
21. Participo en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.
22. Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.

DESARROLLO DE LA
PROFESIONALIDAD Y
LA IDENTIDAD
DOCENTE

Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil.

Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional, desarrolla procesos de aprendizaje.

Ejerce su profesión desde una ética de respeto.

23. Participo en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.
24. Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.
25. Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con mis necesidades, las de mis estudiantes y las de la escuela.
26. Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de mi trabajo profesional.
27. Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.
28. Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO 1: INVENTARIO DE ESTRÉS DE MASLACH

Edad: _____ Tiempo de servicio: _____

Sexo: _____ Condición: _____

Instrucciones:

Estimado docente, como parte del desarrollo del trabajo de investigación, recorro a usted para solicitarle su valioso apoyo consistente en resolver el presente inventario de estrés con el propósito de identificar nivel de estrés laboral de los profesores de instituciones educativas rurales de Huarmaca. En el presente instrumento no tiene respuestas buenas o malas, solo se solicita responder con sinceridad a fin de tener un diagnóstico real del estudio, para ello te invito a tener en cuenta lo siguiente:

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

Marca donde usted considere que te sientas reflejado y no dejes de dejar de contestar ningún ítem.

DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	ALTERNATIVAS				
				1	2	3	4	5
Cansancio emocional	Agotamiento	01	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.					
		02	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.					

		03	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.						
	Exceso de esfuerzo	04	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.						
		05	Creo que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales.						
		06	Siento que trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo y me cansa.						
		Frustración	07	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.					
	08		Siento que ya no tengo estrategias para mi labor en aula.						
	09		Creo que con mi trabajo no estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes.						
Despersonalización	Sensibilidad por el otro	10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.						
		11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.						
	Preocupación	12	Me siento frustrado/a en mi trabajo.						
		13	Siento que mis estudiantes no están logrando las competencias necesarias.						
	Sensación de culpa	14	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes.						

		15	Siento que descuido mucho a mi familia por estar en el trabajo o planificando mis actividades de aprendizaje.						
Realización personal	Empatía	16	Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés.						
		17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.						
	Motivación	18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis estudiantes.						
		19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.						
	Resolución de problemas	20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.						
		21	En mi trabajo tengo un control adecuado de mis emociones para con mis estudiantes y colegas.						
		22	Creo que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.						

INSTRUMENTO 2:

Instrumento de Medición para la Variable Desempeño Docente

Estimado docente:

A continuación, se le presenta una serie de preguntas con el propósito de evaluar el desempeño docente debiendo usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

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

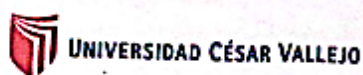
Indicadores	Ítems	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE					
Conocimientos actualizados de las necesidades de los estudiantes, contenidos disciplinares, enfoques y procesos pedagógicos.	1. Conozco y comprendo las características y necesidades de mis estudiantes.					
	2. Tengo conocimientos actualizados y comprendo las áreas curriculares que imparto.					
	3. Tengo conocimientos actualizados y comprendo las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño.					
Planificación	4. Elaboro la programación curricular analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realidad de mi aula.					
	5. Selecciono los contenidos de la enseñanza en función a los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes					
	6. Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de sus aprendizajes previstos.					
	7. Contextualizo mis actividades a la realidad y necesidades de mis estudiantes.					

	<p>8. Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.</p> <p>9. Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.</p>					
DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE						
Clima de aprendizaje y convivencia democrática.	10. Construyo de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes.					
	11. Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad.					
	12. Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
Reflexión del aprendizaje	13. Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
	14. Todos mis estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso					
	15. Desarrollo, estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes.					
	16. Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.					
	17. Aplico diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					

Evaluación	18. Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
	19. Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos.					
	20. Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACION ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela.	21. Participo en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.					
	22. Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil.	23. Integro críticamente en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y entorno.					
	24. Comparto con las familias de mis estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y doy cuenta de sus avances y resultados.					
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.						
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional,	25. Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con mis necesidades, las de mis estudiantes y las de la escuela.					

desarrolla procesos de aprendizaje.	26. Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de mi trabajo profesional.					
Ejerce su profesión desde una ética de respeto.	27. Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.					
	28. Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Anexo 3: Validación por juicio de expertos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrés laboral y desempeño docente de instituciones educativas rural del distrito de Huarmaca

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Inventario de estrés de Maslach

3. TESISISTA:

Br. : Sofía Isabel Chavez Vasquez

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 15 de Mayo de 2023


Firma/DNI 45914727
EXPERTO
CODIGO DE SUNEDU 0001287066



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SILVA VILLALOBOS**
Nombres **MARIANELA ISABEL**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **45914727**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**
Fecha de Expedición **26/10/20**
Resolución/Acta **0312-2020-UCV**
Diploma **052-093629**
Fecha Matricula **05/03/2015**
Fecha Egreso **05/03/2017**

Fecha de emisión de la constancia:
12 de Mayo de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001287066

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 12/05/2023 07:29:56-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrés laboral y desempeño docente de instituciones educativas rural del distrito de Huarmaca

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Inventario de estrés de Maslach

3. TESISTA:

Br. : Sofia Isabel Chavez Vasquez

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 16 de Mayo de 2023



Firma/DNI 45073884

EXPERTO

CODIGO DE SUNEDU 001292433



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **RAMIREZ CHINCHAY**
 Nombres **INGRID CATHERINE**
 Tipo de Documento de Identidad **DNI**
 Numero de Documento de Identidad **45073884**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
 Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
 Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
 Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
 Denominación **MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**
 Fecha de Expedición **11/09/18**
 Resolución/Acta **0298-2018-UCV**
 Diploma **052-041857**
 Fecha Matricula **12/06/2015**
 Fecha Egreso **29/06/2017**

Fecha de emisión de la constancia:
17 de Mayo de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001292433

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
 Superintendencia Nacional de Educación
 Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
 Superintendencia Nacional de Educación
 Superior Universitaria
 Motivo: Servidor de
 Agente automatizado.
 Fecha: 17/05/2023 11:43:41-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 5: Carpeta de validación por expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sra: Mgtr. Silva Villalobos Marianela Isabel

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado de la Maestría en administración de la educación de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, lo cual requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: "Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas rurales del distrito de Huarmaca" 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 de gestión pública.

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.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente



Sofia Isabel Chavez Vasquez
DNI: 71545268

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Inventario de estrés de Maslach”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Silva Billalobos Marianela Isabel
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Directora encargada Psicopedagoga
Institución donde labora:	I.E. 80446 Ramón Castilla – Patate - La Libertad
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo psicométrico realizados: Titulo de estudios realizados: - Liderazgo Transformacional y el clima organizacional en una institución de Chota. - Programa recuperativo de intervención psicopedagógica en ortografía en estudiantes de Chiclayo. - Aplicación del método Gnos, viso, audio y motor para mejorar el nivel de ortografía de los estudiantes de segundo grado del distrito de José Leonardo Ortiz.

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Instrumento I: Inventario de estrés de Maslach
Autor(a):	Adaptado de Huamán (2022)
Procedencia:	Perú
Administración:	Chiclayo
Tiempo de aplicación:	Tres semanas
Ámbito de aplicación:	Chiclayo
Significación:	Está compuesta en Escala de Likert

Nombre de la prueba:	Instrumento II: Cuestionario de Desempeño Docente
Autor(a):	Adaptado del Marco del Buen desempeño docente
Procedencia:	Perú
Administración:	Chiclayo
Tiempo de aplicación:	Una semana
Ámbito de aplicación:	Chiclayo
Significación:	Está compuesta en Escala de Likert

4. Soporte teórico

Variable o categoría	Dimensiones o subcategorías	Definición	Escala /área
Estrés laboral	Cansancio emocional	Es el esfuerzo que realizan las personas para cumplir con sus obligaciones, pero pese a ello llegan a su límite, donde su nivel de energía baja considerablemente (Huamán, 2022).	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Despersonalización	Es cuando los individuos reaccionan negativamente ante sus compañeros de trabajo, pues consideran que todos los problemas que se suscitan en el ambiente laboral son debido a ellos (Huamán, 2022).	
	Realización personal	Es cuando el trabajador se evalúa de forma negativa en todo lo que realiza, llegando a no valorarse y sentirse menos que los demás. Es decir, no se siente bien consigo mismo ni con lo que realiza a pesar de que se esfuerce (Astimbay, 2015).	
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Es planificar la labor pedagógica por medio de la construcción del plan anual, las experiencias, sesiones y proyectos de aprendizaje por medio de un enfoque inclusivo e intercultural. Además, es como un educador se familiariza con las esenciales características de sus escolares, tanto físicas, cognitivas y emocionales, así como el contexto donde se desarrolla, el dominio de las competencias, contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la preferencia de herramientas educativas, didácticas y pedagógicas. (MBD, 2012).	
	Enseñanza para el aprendizaje de los escolares	Es la formación integral que les permita adaptarse en la sociedad, por ello es necesario potenciar el desarrollo de los maestros en el proceso de enseñanza aprendizaje. Además, para que el educando alcance sus objetivos es importante crear climas favorables, tanto dentro como fuera del aula. Se debe incentivar constantemente el pensamiento crítico a través de la investigación, así como la aplicación de estrategias, materiales didácticos pertinentes que permitan desarrollar sus competencias. También, abarca la ejecución del proceso de aprendizaje por mediación de un enfoque que se centre en la inclusión y la pluralidad, fomentando climas favorables de aprendizaje, la apropiación de los contenidos, la motivación constante de sus educandos, la aplicación de diversas estrategias didácticas y de evaluación, así como el uso de medios y materiales pertinentes y relevantes. Agregando los criterios que se desprenden de los desempeños de las competencias lo que facilita el logro de competencias, además de las fases del aprendizaje que es necesario potenciar. (MINEDU, 2012)	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Es la intervención del docente en las actividades para la cimentación de aprendizajes desde un criterio de comunicación afectiva que colabore al desarrollo de la comunidad y de la escuela, por ello se hace parte del proyecto educativo institucional a las diferentes actividades que por su calendario comunal realizan, lo que permite un clima favorable y mejores interacciones recíprocas entre los integrantes de la familia educativa, resaltando el respeto y la valoración por la interculturalidad que presentan las familias incluyéndose en las situaciones significativas. Además, el involucrar a las familias, autoridades de la comunidad, estudiantes y directivos ayudan a facilitar el aprendizaje integral del educando (Huaita y Luza, 2018).	
	Desarrollo de la profesionalidad y la	Es el proceso de formación docente y como este ve las formas de seguir actualizando a través de cursos, especializaciones y ejecutando las nuevas reformas educativas. También llama a la	

	identidad docente	reflexión de cómo cada uno de los docentes está desarrollando su práctica pedagógica y como entre colegas puedan apoyarse y crear equipos que enriquezcan el trabajo pedagógico. Además, permite realizar una sistematización de los logros educativos de sus estudiantes y plantearse nuevos retos.	
--	-------------------	--	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento do cuestionario: INVENTARIO DE MASLACH, elaborado por Human (2022) y adaptado por la presente autora. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento do cuestionario: **DESEMPEÑO DOCENTE**, elaborado por Human (2022) y adaptado por la presente autora. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN: VARIABLE O CATEGORÍA:

Variable o categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Escalas
Estrés laboral	Se define como una enfermedad nerviosa que cada ser humano presenta de acuerdo al ambiente social donde labora, es decir si el ambiente de trabajo no es el adecuado, este tendrá consecuencias negativas tanto físicas como emocionales (Burgos et al., 2020).	Estrés laboral, a la luz del autor Huamán (2022) esta variable se manejará, de la siguiente manera: con tres dimensiones dentro de ellas; la dimensión cansancio emocional, la dimensión despersonalización y realización personal, las cuales tendrán cada uno 3 indicadores y cada dimensión 9, 6 y 7, en el mismo orden, haciendo un total de 22 ítems estructuradas en el instrumento denominado inventario de estrés de Maslach.	Cansancio emocional	Agotamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo. • Me siento cansado al final de la jornada de trabajo. • Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. • Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes. 	Escala de Likert
				Exceso de esfuerzo	<ul style="list-style-type: none"> • Creo que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales. • Siento que trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo y me cansa. • Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes. 	
				Frustración	<ul style="list-style-type: none"> • Siento que ya no tengo estrategias para mi labor en aula. • Creo que con mi trabajo no estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes. • Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente. 	
				Sensibilidad por el otro	<ul style="list-style-type: none"> • Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente. • Me siento frustrado/a en mi trabajo. 	
			Despersonalización	Preocupación	<ul style="list-style-type: none"> • Siento que mis estudiantes no están logrando las competencias necesarias. • No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes. 	Escala de Likert
				Sensación de culpa	<ul style="list-style-type: none"> • Siento que descuido mucho a mi familia por estar en el trabajo o planificando mis actividades de aprendizaje. 	
				Empatía	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés. 	
				Realización personal	Motivación	
Resolución de problemas.	<ul style="list-style-type: none"> • Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades. 					

- En mi trabajo tengo un control adecuado de mis emociones para con mis estudiantes y colegas.
- Creo que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE O CATEGORÍA:

Variable o categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Escala
Desempeño docente	Se define según Gálvez y Milla (2018) como la actuación que tiene un docente, donde expresa sus competencias pedagógicas para orientar, guiar y evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje de los educandos. En resumen, es el proceso de funciones y obligaciones que tiene un maestro en su práctica pedagógica.	Desempeño docente, a la luz del Manual del Buen desempeño docente esta variable se manejará, de la siguiente manera: con cuatro dimensiones dentro de ellas; la dimensión preparación para el aprendizaje con 2 indicadores y 9 ítems; la dimensión enseñanza para el aprendizaje con 3 indicadores y 11 ítems; la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con 2 indicadores y 4 ítems y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, con 2 indicadores y 4 ítems.	Preparación para el aprendizaje	Conocimientos actualizados de las necesidades de los estudiantes, contenidos disciplinares, enfoques y procesos pedagógicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Conozco y comprendo las características y necesidades de mis estudiantes. • Tengo conocimientos actualizados y comprendo las áreas curriculares que imparto. • Tengo conocimientos actualizados y comprendo las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño. • Elaboro la programación curricular analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realidad de mi aula. • Selecciono los contenidos de la enseñanza en función a los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes. • Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de sus aprendizajes previstos. • Contextualizo mis actividades a la realidad y necesidades de mis estudiantes. • Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje. • Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. • Construyo de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes. • Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad. 	Escala de Likert
			ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	Planificación		
				Clima de aprendizaje y convivencia democrática.		

**PARTICIPACION
ARTICULADA A LA
COMUNIDAD**

Reflexión del aprendizaje

- Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.
- Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.
- Todos mis estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.
- Desarrollo, estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes.
- Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.
- Aplico diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.
- Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.

Evaluación

- Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos.
- Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.
- Participo en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.
- Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.
- Participo en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.
- Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica

Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela.

Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y

DESARROLLO DE LA
PROFESIONALIDAD Y LA
IDENTIDAD DOCENTE

otras instituciones del
Estado y la sociedad civil.

Reflexiona sobre su
práctica y experiencia
institucional, desarrolla
procesos de aprendizaje.

Ejerce su profesión desde
una ética de respeto.

y mejora de la calidad del servicio educativo de la
escuela.

- Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con mis necesidades, las de mis estudiantes y las de la escuela.
- Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de mi trabajo profesional.
- Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.
- Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Instrumento I: Inventario de estrés de Maslach

Nº	DIMENSIONES	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Cansancio emocional															
01	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.				x				x					x	
02	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.				x				x					X	
03	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.				X				x					x	
04	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.				x				x					X	
05	Creo que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales.				X				x					x	
06	Siento que trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo y me cansa.				X				X					X	
07	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.				X				X					X	
08	Siento que ya no tengo estrategias para mi labor en aula.				X				X					X	
09	Creo que con mi trabajo no estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes.				X				X					X	

Nº	Dimensión 2: Despersonalización										
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.				X				X		X
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.				X				X		X
12	Me siento frustrado/a en mi trabajo.				X				X		X
13	Siento que mis estudiantes no están logrando las competencias necesarias.				X				X		X
14	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes.				X				X		X
15	Siento que descuido mucho a mi familia por estar en el trabajo o planificando mis actividades de aprendizaje.				X				X		X
	Dimensión 3: Realización personal				X				X		X
16	Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés.				X				X		X
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.				X				X		X
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis estudiantes.				X				X		X
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.				X				X		X
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.				X				X		X
21	En mi trabajo tengo un control adecuado de mis emociones para con mis estudiantes y colegas.				X				X		X
22	Creo que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.				x				X		X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Silva Villalobos Marianela Isabel** **DNI: 45914727**

Especialidad del validador (a): **Magister en Administración de la educación**

Pataz, 15 de mayo de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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


 Firma/DNI 45914727
 EXPERTO

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
INSTRUMENTO 2: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Conozco y comprendo las características y necesidades de mis estudiantes.				X				X				X	
02	Tengo conocimientos actualizados y comprendo las áreas curriculares que imparto.				X				X				X	
03	Tengo conocimientos actualizados y comprendo las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño.				X				X				X	
04	Elaboro la programación curricular analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realidad de mi aula.				X				X				X	
05	Selecciono los contenidos de la enseñanza en función a los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.				X				X				X	
06	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de sus aprendizajes previstos.				X				X				X	
07	Contextualizo mis actividades a la realidad y necesidades de mis estudiantes.				X				X				X	
08	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				X				X				X	
09	Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				X				X				X	
Nº	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE													
10	Construyo de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes.				X				X				X	

11	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad.				X				X				X	
12	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				X				X				X	
13	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				X				X				X	
14	Todos mis estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso				X				X				X	
15	Desarrollo, estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes.				X				X				X	
16	Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.				X				X				X	
17	Aplico diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				X				X				X	
18	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.				X				X				X	
19	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos.				X				X				X	
20	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.				X				X				X	
Nº	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACION ARTICULADA A LA COMUNIDAD													
21	Participo en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.				X				X				X	
22	Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.				X				X				X	
23	Integro críticamente en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y entorno.				X				X				X	
24	Comparto con las familias de mis estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y doy cuenta de sus avances y resultados.				X				X				X	
Nº	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.								X				X	
25	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con mis necesidades, las de mis estudiantes y las de la escuela.				X				X				X	
26	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de mi trabajo profesional.				X				X				X	
27	Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.				X				X				X	

28	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				X				X				X	
----	---	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	---	--

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Silva Billalobos Marianela Isabel** DNI: 45914727

Especialidad del validador (a): **Magister en Administración de la educación**

Pataz, 18 de junio de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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


Firma/DNI 45914727
EXPERTO
CODIGO DE SUNEDU 0001287066

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sra: Mgtr. Ramírez Chinchay Ingrid Catherine

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado de la Maestría en administración de la educación de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, lo cual requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: “Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas rurales del distrito de Huarmaca” 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 de gestión pública.

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.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente



Sofia Isabel Chavez Vasquez
DNI: 71545268

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Inventario de estrés de Maslach”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Ramírez Chinchay Ingrid Catherine
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente
Institución donde labora:	I.E secundario san Juan de Dios de Niepos
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo psicométrico realizados: Título de estudios realizados: -

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Instrumento I: Inventario de estrés de Maslach
Autor(a):	Adaptado de Huamán (2022)
Procedencia:	Perú
Administración:	Chiclayo
Tiempo de aplicación:	Tres semanas
Ámbito de aplicación:	Chiclayo
Significación:	Está compuesta en Escala de Likert

Nombre de la prueba:	Instrumento II: Cuestionario de Desempeño Docente
Autor(a):	Adaptado del Marco del Buen desempeño docente
Procedencia:	Perú
Administración:	Chiclayo
Tiempo de aplicación:	Una semana
Ámbito de aplicación:	Chiclayo
Significación:	Está compuesta en Escala de Likert

4. Soporte teórico

Variable o categoría	Dimensiones o subcategorías	Definición	Escala /área
Estrés laboral	Cansancio emocional	Es el esfuerzo que realizan las personas para cumplir con sus obligaciones, pero pese a ello llegan a su límite, donde su nivel de energía baja considerablemente (Huamán, 2022).	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Despersonalización	Es cuando los individuos reaccionan negativamente ante sus compañeros de trabajo, pues consideran que todos los problemas que se suscitan en el ambiente laboral son debido a ellos (Huamán, 2022).	
	Realización personal	Es cuando el trabajador se evalúa de forma negativa en todo lo que realiza, llegando a no valorarse y sentirse menos que los demás. Es decir, no se siente bien consigo mismo ni con lo que realiza a pesar de que se esfuerce (Astimbay, 2015).	
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Es planificar la labor pedagógica por medio de la construcción del plan anual, las experiencias, sesiones y proyectos de aprendizaje por medio de un enfoque inclusivo e intercultural. Además, es como un educador se familiariza con las esenciales características de sus escolares, tanto físicas, cognitivas y emocionales, así como el contexto donde se desarrolla, el dominio de las competencias, contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la preferencia de herramientas educativas, didácticas y pedagógicas. (MBD, 2012).	
	Enseñanza para el aprendizaje de los escolares	Es la formación integral que les permita adaptarse en la sociedad, por ello es necesario potenciar el desarrollo de los maestros en el proceso de enseñanza aprendizaje. Además, para que el educando alcance sus objetivos es importante crear climas favorables, tanto dentro como fuera del aula. Se debe incentivar constantemente el pensamiento crítico a través de la investigación, así como la aplicación de estrategias, materiales didácticos pertinentes que permitan desarrollar sus competencias. También, abarca la ejecución del proceso de aprendizaje por mediación de un enfoque que se centre en la inclusión y la pluralidad, fomentando climas favorables de aprendizaje, la apropiación de los contenidos, la motivación constante de sus educandos, la aplicación de diversas estrategias didácticas y de evaluación, así como el uso de medios y materiales pertinentes y relevantes. Agregando los criterios que se desprenden de los desempeños de las competencias lo que facilita el logro de competencias, además de las fases del aprendizaje que es necesario potenciar. (MINEDU, 2012)	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Es la intervención del docente en las actividades para la cimentación de aprendizajes desde un criterio de comunicación afectiva que colabore al desarrollo de la comunidad y de la escuela, por ello se hace parte del proyecto educativo institucional a las diferentes actividades que por su calendario comunal realizan, lo que permite un clima favorable y mejores interacciones recíprocas entre los integrantes de la familia educativa, resaltando el respeto y la valoración por la interculturalidad que presentan las familias incluyéndose en las situaciones significativas. Además, el involucrar a las familias, autoridades de la comunidad, estudiantes y directivos ayudan a facilitar el aprendizaje integral del educando (Huaita y Luza, 2018).	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Es el proceso de formación docente y como este ve las formas de seguir actualizando a través de cursos, especializaciones y ejecutando las nuevas reformas educativas. También llama a la reflexión de cómo cada uno de los docentes está desarrollando su práctica pedagógica y como entre colegas puedan apoyarse y crear equipos que enriquezcan el trabajo pedagógico. Además, permite realizar una sistematización de los logros educativos de sus estudiantes y plantearse nuevos retos.	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento do cuestionario: INVENTARIO DE ESTRÉS MASLACH, elaborado por Human (2022) y adaptado por la presente autora. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
-----------	--------------	-----------

CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento do cuestionario: **DESEMPEÑO DOCENTE**, elaborado por Human (2022) y adaptado por la presente autora. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN: VARIABLE O CATEGORÍA:

Variable o categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Escalas			
Estrés laboral	Se define como una enfermedad nerviosa que cada ser humano presenta de acuerdo al ambiente social donde labora, es decir si el ambiente de trabajo no es el adecuado, este tendrá consecuencias negativas tanto físicas como emocionales (Burgos et al., 2020).	Estrés laboral, a la luz del autor Huamán (2022) esta variable se manejará, de la siguiente manera: con tres dimensiones dentro de ellas; la dimensión cansancio emocional, la dimensión despersonalización y realización personal, las cuales tendrán cada uno 3 indicadores y cada dimensión 9, 6 y 7, en el mismo orden, haciendo un total de 22 ítems estructuradas en el instrumento denominado inventario de estrés de Maslach.	Cansancio emocional	Agotamiento	01. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	Escala de Likert			
					02. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.				
					03. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.				
				Exceso de esfuerzo	04. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.				
					05. Creo que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales.				
					06. Siento que trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo y me cansa.				
			Frustración	07. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.					
				08. Siento que ya no tengo estrategias para mi labor en aula.					
				09. Creo que con mi trabajo no estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes.					
			Despersonalización	Estrés laboral, a la luz del autor Huamán (2022) esta variable se manejará, de la siguiente manera: con tres dimensiones dentro de ellas; la dimensión cansancio emocional, la dimensión despersonalización y realización personal, las cuales tendrán cada uno 3 indicadores y cada dimensión 9, 6 y 7, en el mismo orden, haciendo un total de 22 ítems estructuradas en el instrumento denominado inventario de estrés de Maslach.	Estrés laboral, a la luz del autor Huamán (2022) esta variable se manejará, de la siguiente manera: con tres dimensiones dentro de ellas; la dimensión cansancio emocional, la dimensión despersonalización y realización personal, las cuales tendrán cada uno 3 indicadores y cada dimensión 9, 6 y 7, en el mismo orden, haciendo un total de 22 ítems estructuradas en el instrumento denominado inventario de estrés de Maslach.		Sensibilidad por el otro	10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	Escala de Likert
								11. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
								12. Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
Preocupación	13. Siento que mis estudiantes no están logrando las competencias necesarias.								
	14. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes.								
	15. Siento que descuido mucho a mi familia por estar en el trabajo o planificando mis actividades de aprendizaje.								
Sensación de culpa	16. Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés.								
	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.								
	18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis estudiantes.								
Realización personal	Estrés laboral, a la luz del autor Huamán (2022) esta variable se manejará, de la siguiente manera: con tres dimensiones dentro de ellas; la dimensión cansancio emocional, la dimensión despersonalización y realización personal, las cuales tendrán cada uno 3 indicadores y cada dimensión 9, 6 y 7, en el mismo orden, haciendo un total de 22 ítems estructuradas en el instrumento denominado inventario de estrés de Maslach.	Estrés laboral, a la luz del autor Huamán (2022) esta variable se manejará, de la siguiente manera: con tres dimensiones dentro de ellas; la dimensión cansancio emocional, la dimensión despersonalización y realización personal, las cuales tendrán cada uno 3 indicadores y cada dimensión 9, 6 y 7, en el mismo orden, haciendo un total de 22 ítems estructuradas en el instrumento denominado inventario de estrés de Maslach.	Empatía	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.					
				Motivación					

				Resolución de problemas.	20. Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades. 21. En mi trabajo tengo un control adecuado de mis emociones para con mis estudiantes y colegas. 22. Creo que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.	
--	--	--	--	--------------------------	---	--

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE O CATEGORÍA:

Variable o categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Escalas
Desempeño docente	Se define según Gálvez y Milla (2018) como la actuación que tiene un docente, donde expresa sus competencias pedagógicas para orientar, guiar y evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje de los educandos. En resumen, es el proceso de funciones y obligaciones que tiene un maestro en su práctica pedagógica.	Desempeño docente, a la luz del Manual del Buen desempeño docente esta variable se manejará, de la siguiente manera: con cuatro dimensiones dentro de ellas; la dimensión preparación para el aprendizaje con 2 indicadores y 9 ítems; la dimensión enseñanza para el aprendizaje con 3 indicadores y 11 ítems; la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con 2 indicadores y 4 ítems y desarrollo de la	Preparación para el aprendizaje	<p>Conocimientos actualizados de las necesidades de los estudiantes, contenidos disciplinares, enfoques y procesos pedagógicos.</p> <p>Planificación</p>	01. Conozco y comprendo las características y necesidades de mis estudiantes. 02. Tengo conocimientos actualizados y comprendo las áreas curriculares que imparto. 03. Tengo conocimientos actualizados y comprendo las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño. 04. Elaboro la programación curricular analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realidad de mi aula. 05. Selecciono los contenidos de la enseñanza en función a los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes. 06. Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de sus aprendizajes previstos. 07. Contextualizo mis actividades a la realidad y necesidades de mis estudiantes. 08. Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje. 09. Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	Escala de Likert

		profesionalidad y la identidad docente, con 2 indicadores y 4 ítems.	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	Clima de aprendizaje y convivencia democrática.	<p>10. Construyo de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes.</p> <p>11. Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad.</p> <p>12. Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.</p>
				Reflexión del aprendizaje	<p>13. Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.</p> <p>14. Todos mis estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.</p> <p>15. Desarrollo, estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes.</p> <p>16. Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.</p> <p>17. Aplico diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.</p>
				Evaluación	<p>18. Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>19. Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos.</p> <p>20. Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.</p>
			PARTICIPACION ARTICULADA A LA COMUNIDAD	<p>Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela.</p>	<p>21. Participo en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.</p> <p>22. Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación</p>

					pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.
				Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil.	23. Participo en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua. 24. Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.
			DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional, desarrolla procesos de aprendizaje.	25. Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con mis necesidades, las de mis estudiantes y las de la escuela.
					26. Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de mi trabajo profesional.
				Ejerce su profesión desde una ética de respeto.	27. Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.
					28. Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Instrumento I: Inventario de estrés de Maslach

Nº	DIMENSIONES	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Cansancio emocional													
01	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.				x				x					x
02	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.				x				x					X
03	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.				X				x					x

04	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.				x				x				X
05	Creo que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales.				X				x				x
06	Siento que trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo y me cansa.				X				X				X
07	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.				X				X				X
08	Siento que ya no tengo estrategias para mi labor en aula.				X				X				X
09	Creo que con mi trabajo no estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes.				X				X				X
Nº	Dimensión 2: Despersonalización												
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.				X				X				X
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.				X				X				X
12	Me siento frustrado/a en mi trabajo.				X				X				X
13	Siento que mis estudiantes no están logrando las competencias necesarias.				X				X				X
14	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes.				X				X				X
15	Siento que descuido mucho a mi familia por estar en el trabajo o planificando mis actividades de aprendizaje.				X				X				X
	Dimensión 3: Realización personal				X				X				X
16	Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés.				X				X				X
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.				X				X				X
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis estudiantes.				X				X				X
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.				X				X				X
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.				X				X				X
21	En mi trabajo tengo un control adecuado de mis emociones para con mis estudiantes y colegas.				X				X				X
22	Creo que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.				x				X				X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. **Ramírez Chinchay Ingrid Catherine** DNI: 45073884

Especialidad del validador (a): **Magister en Administración de la educación**

Niepos, 16 de mayo de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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


Firma/DNI 45073884
EXPERTO
CODIGO DE SUNEDU 001292438

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
 INSTRUMENTO 2: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE**

Nº	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Conozco y comprendo las características y necesidades de mis estudiantes.				X				X				X	
02	Tengo conocimientos actualizados y comprendo las áreas curriculares que imparto.				X				X				X	
03	Tengo conocimientos actualizados y comprendo las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño.				X				X				X	
04	Elaboro la programación curricular analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realidad de mi aula.				X				X				X	
05	Selecciono los contenidos de la enseñanza en función a los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.				X				X				X	
06	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de sus aprendizajes previstos.				X				X				X	
07	Contextualizo mis actividades a la realidad y necesidades de mis estudiantes.				X				X				X	
08	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				X				X				X	
09	Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				X				X				X	
Nº	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE													
10	Construyo de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes.				X				X				X	
11	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad.				X				X				X	

12	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				X				X				X	
13	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				X				X				X	
14	Todos mis estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso				X				X				X	
15	Desarrollo, estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes.				X				X				X	
16	Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.				X				X				X	
17	Aplico diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				X				X				X	
18	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.				X				X				X	
19	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos.				X				X				X	
20	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.				X				X				X	
Nº	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACION ARTICULADA A LA COMUNIDAD													
21	Participo en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.				X				X				X	
22	Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.				X				X				X	
23	Integro críticamente en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y entorno.				X				X				X	
24	Comparto con las familias de mis estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y doy cuenta de sus avances y resultados.				X				X				X	
Nº	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.								X				X	
25	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con mis necesidades, las de mis estudiantes y las de la escuela.				X				X				X	
26	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de mi trabajo profesional.				X				X				X	

27	Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.				X				X				X	
28	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Ramírez Chinchay Ingrid Catherine DNI: 45073884

Especialidad del validador (a): Magister en Administración de la educación

Niepos, 18 de junio de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Firma/DNI 45073884

EXPERTO

CODIGO DE SUNEDU 001292438

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Instrumento I: Inventario de estrés de Maslach

Nº	DIMENSIONES	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Cansancio emocional														
01	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.				X				X				X	
02	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.				X				X				X	
03	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.				X				X				X	
04	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.				X				X				X	
05	Creo que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales.				X				X				X	
06	Siento que trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo y me cansa.				X				X				X	
07	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.				X				X				X	
08	Siento que ya no tengo estrategias para mi labor en aula.				X				X				X	
09	Creo que con mi trabajo no estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes.				X				X				X	
Nº Dimensión 2: Despersonalización														
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.				X				X				X	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.				X				X				X	
12	Me siento frustrado/a en mi trabajo.				X				X				X	
13	Siento que mis estudiantes no están logrando las competencias necesarias.				X				X				X	
14	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes.				X				X				X	
15	Siento que descuido mucho a mi familia por estar en el trabajo o planificando mis actividades de aprendizaje.				X				X				X	
Dimensión 3: Realización personal														
16	Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés.				X				X				X	

17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.				X				X				X
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis estudiantes.				X				X				X
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.				X				X				X
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.				X				X				X
21	En mi trabajo tengo un control adecuado de mis emociones para con mis estudiantes y colegas.				X				X				X
22	Creo que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.				x				X				X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Ducep Asanza Norith Yanina Catherine DNI: 72043657**

Especialidad del validador (a): **Magister en Administración de la educación**

Chiclayo, 16 de mayo de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
 INSTRUMENTO 2: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE**

Nº	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Conozco y comprendo las características y necesidades de mis estudiantes.				X				X				X	
02	Tengo conocimientos actualizados y comprendo las áreas curriculares que imparto.				X				X				X	
03	Tengo conocimientos actualizados y comprendo las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño.				X				X				X	
04	Elaboro la programación curricular analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realidad de mi aula.				X				X				X	
05	Selecciono los contenidos de la enseñanza en función a los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.				X				X				X	
06	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de sus aprendizajes previstos.				X				X				X	
07	Contextualizo mis actividades a la realidad y necesidades de mis estudiantes.				X				X				X	
08	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				X				X				X	
09	Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				X				X				X	
Nº	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE													
10	Construyo de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes.				X				X				X	
11	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad.				X				X				X	

12	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				X				X				X	
13	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				X				X				X	
14	Todos mis estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso				X				X				X	
15	Desarrollo, estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes.				X				X				X	
16	Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.				X				X				X	
17	Aplico diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				X				X				X	
18	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.				X				X				X	
19	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos.				X				X				X	
20	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.				X				X				X	
Nº	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACION ARTICULADA A LA COMUNIDAD													
21	Participo en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.				X				X				X	
22	Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.				X				X				X	
23	Integro críticamente en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y entorno.				X				X				X	
24	Comparto con las familias de mis estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y doy cuenta de sus avances y resultados.				X				X				X	
Nº	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.				x				X				X	
25	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con mis necesidades, las de mis estudiantes y las de la escuela.				X				X				X	
26	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de mi trabajo profesional.				X				X				X	

27	Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.				X				X				X	
28	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				X				X				X	

X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Ducep Asanza Norith Yanina DNI: 72043657

Especialidad del validador (a): Magister en Administración de la educación

Chiclayo, 18 de junio de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos

- Inventario de Maslach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	22

- Cuestionario de Desempeño Docente

Fiabilidad

[ConjuntoDatos1]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	27

Anexo 5:

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas rurales del distrito de Huarmaca.

Investigador (a): Sofia Isabel Chavez Vasquez

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas rurales del distrito de Huarmaca”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en instituciones educativas rural del distrito de Huarmaca.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado de Maestría en administración educativa de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa Manuel Antonio Mesones Muro.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La problemática del presente trabajo de investigación permite evidenciar que los docentes son personas como todos y que padecen problemas de estrés, con lo cual luchan constantemente para poder desenvolverse en sus aulas de clases.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas rurales del distrito de Huarmaca”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en el ambiente de coordinación pedagógica de la institución educativa Manuel Antonio Mesones Muro

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años 62

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) Chavez Vasquez Sofia Isabel email:

chavezvasquezsfiaisabel@gmail.com

y Docente asesor (Apellidos y Nombres) Dr. Mirez Toro, Jamer Norvil.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Virginia Riojas Adarnaque

Fecha y hora: 12 de junio



Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas rurales del distrito de Huarmaca.

Investigador (a): Sofia Isabel Chavez Vasquez

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas rurales del distrito de Huarmaca”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en instituciones educativas rural del distrito de Huarmaca.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado de Maestría en administración educativa de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa Manuel Antonio Mesones Muro.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La problemática del presente trabajo de investigación permite evidenciar que los docentes son personas como todos y que padecen problemas de estrés, con lo cual luchan constantemente para poder desenvolverse en sus aulas de clases.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

3. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas rurales del distrito de Huarmaca”.
4. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en el ambiente de coordinación pedagógica de la institución educativa Manuel Antonio Mesones Muro

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años 62

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) Chavez Vasquez Sofia Isabel email:

chavezvasquezsfiaisabel@gmail.com

y Docente asesor (Apellidos y Nombres) Dr. Mirez Toro, Jamer Norvil.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Esperanza Guerrero Diaz

Fecha y hora: 12 de junio


MINISTERIO DE EDUCACIÓN
I.E. "MANUEL ANTONIO MESONES MURO"
Esperanza Guerrero Diaz
Lic. Esperanza Guerrero Diaz
DIRECTORA

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Huarmaca, 23 de junio de 2023

ASUNTO: ACEPTACIÓN DE REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN

DR. JUAN PABLO MURO MORENO
Jefe de unidad de Posgrado – UCV Chiclayo

Por medio de la presente me permito informarle que la Srta. **Sofia Isabel Chavez Vasquez** estudiante de la Maestría en Administración de la Educación fue aceptada para realizar la aplicación de sus instrumentos de investigación para la realización de la tesis: **Estrés laboral y desempeño docente en instituciones rurales del distrito de Huarmaca**, lo cual es fundamental para la elaboración, presentación y sustentación de su trabajo de investigación (tesis).

Sin otro particular por el momento, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

Atentamente



Director: Iris Puellas Esparza
I.E. Cino Alegría Bazón

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Huarmaca, 12 de junio de 2023

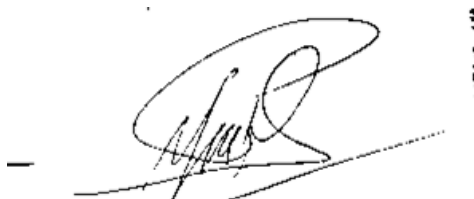
ASUNTO: ACEPTACIÓN DE REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN

DR. JUAN PABLO MURO MORENO
Jefe de unidad de Posgrado – UCV Chiclayo

Por medio de la presente me permito informarle que la Srta. **Sofia Isabel Chavez Vasquez** estudiante de la Maestría en Administración de la Educación fue aceptada para realizar la aplicación de sus instrumentos de investigación para la realización de la tesis: **Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas rurales del distrito de Huarmaca** lo cual es fundamental para la elaboración, presentación y sustentación de su trabajo de investigación (tesis).

Sin otro particular por el momento, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

Atentamente



Lic. Flavio Jibaja Lavan
Director de la I.E.Nº15162 El chinche



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MIREZ TORO JAMER NORVIL, 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 instituciones educativas rurales del distrito de Huarmaca", cuyo autor es CHAVEZ VASQUEZ SOFIA ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, 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, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MIREZ TORO JAMER NORVIL DNI: 27416178 ORCID: 0000-0001-7746-6560	Firmado electrónicamente por: MTOROJ el 04-08- 2023 13:52:52

Código documento Trilce: TRI - 0640666