



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

**Estrés laboral y desempeño docente, en una Institución Educativa
Pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

AUTORA:

Salazar Torres, Keli Llaneth (orcid.org/0000-0002-9913-1558)

ASESOR:

Dr. Valqui Oxolón, Jose Mercedes (orcid.org/0000-0003-0849-9080)

CO-ASESORA:

Dra.: Lujan Campos, Yrma (orcid.org/0000-0002-9962-5806)

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.

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi madre por su apoyo incondicional para lograr cada una de mis metas. A mi padre que no se encuentra físicamente a mi lado, pero sé que desde el lugar donde se encuentra me cuida y guía.

Agradecimiento

A dios por todas las bendiciones que me brinda, por regalarme la vida todos los días, por estar presente en cada momento y permitirme descubrir que en medio de tantos obstáculos, problemas o dificultades hay esperanza y un nuevo comienzo.

A mi asesor el Dr. José Mercedes Valqui Oxolón, por sus orientaciones, recomendaciones, aportes, acompañamiento constante y tolerancia lo que me permitió culminar la presente tesis de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variable y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	18
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método, análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIA	38

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Anexo 3: Ficha técnica

Anexo 4: Instrumento de medición de las variables

Anexo 5: Base de datos

Anexo 6: Certificados de validación de juicio de expertos.

Anexo 7: Autorización de la I.E

Índice de tablas

Tabla 1.	Confiabilidad del instrumento estrés laboral	18
Tabla 2.	Confiabilidad del instrumento desempeño docente	18
Tabla 3.	Distribución de frecuencia V_1	20
Tabla 4.	Distribución de frecuencia V_2	21
Tabla 5.	Distribución de frecuencia D	22
Tabla 6.	Distribución de frecuencia D_2	23
Tabla 7.	Distribución de frecuencia D_3	24
Tabla 8.	Prueba de normalidad	25
Tabla 9.	Correlación V_1 y V_2	26
Tabla 10.	Correlación entre D_1 y V_2	27
Tabla 11.	Correlación entre D_2 y V_2	28
Tabla 12.	Correlación entre D_3 y V_2	29

Índice de figuras

Figura1.	Porcentaje de la V_1	20
Figura 2.	Porcentaje de la V_2	21
Figura 3.	Porcentaje de la D_1 de la V_1	22
Figura 4.	Porcentaje de la D_2 de la V_1	23
Figura 5.	Porcentaje de la D_3 de la V_1	24

Resumen

El trabajo de investigación titulado: Estrés laboral y desempeño docente, en una Institución Educativa Pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022. Tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022. La metodología fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo, ya que busca evaluar la correlación de las variables. Diseño no-experimental, es decir las variables no se manipularon, descriptivo-correlacional, pues busca determinar la relación entre las variables, por último, de carácter transversal ya que la evaluación de las variables se realizó en un solo tiempo. La población censal estuvo conformada por 60 docentes; se emplearon dos cuestionarios adaptados y aprobados por juicio de expertos. Se empleó la prueba Rho Spearman para determinar la relación entre las variables cuyo resultado fue que el estrés laboral se relaciona con el desempeño docente, con un nivel de correlación alta e inversa con Rho de Spearman de $- ,757$; así como un $p < ,05$; por lo que se acepta la hipótesis alterna, el estrés laboral se relaciona significativamente con desempeño docente. Es decir menos Estrés laboral más desempeño laboral y viceversa.

Palabras claves: Estrés laboral, desempeño docente, agotamiento.

Abstract

The research work entitled: Job stress and teacher performance in a secondary public educational institution, UGEL Rodriguez de Mendoza, Amazonas, 2022. Its general objective was to determine the relationship between work stress and teaching performance in a public secondary educational institution, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022. The methodology was basic, with a quantitative approach, since it seeks to evaluate the correlation of variables. Non-experimental design, that is, the variables were not manipulated, descriptive-correlational, since it seeks to determine the relationship between the variables, and finally, cross-sectional in nature since the evaluation of the variables was carried out at a single time. The census population consisted of 60 teachers; two questionnaires adapted and approved by expert judgment were used. The Rho Spearman test was used to determine the relationship between the variables, the result of which was that work stress is related to teacher performance, with a high and inverse correlation level with Spearman's Rho of $- ,757$; as well as a $p < ,05$, so the alternative hypothesis is accepted, work stress is significantly related to teacher performance. That is, less job stress more job performance and vice versa.

Keywords: Job stress, teaching performance, burnout.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global la educación está en constante cambio y asume un papel protagónico en la sociedad, encomendándole al docente la responsabilidad de preparar integralmente a los estudiantes con habilidades y competencias que le permita aprender para la vida. Por ello, todas las miradas están puestas en los docentes, ya que debe asumir los diversos y constantes cambios de manera responsable teniendo un adecuado desempeño, debido al gran reto que asume en la sociedad, puede desencadenar en estrés laboral, producto del agotamiento físico.

Desde la última década las actividades que realizan los trabajadores les genera agotamiento físico y mental por la sobrecarga de actividades, pero debido a la crisis que venimos atravesando producto de la pandemia SRAS-CoV-2, ha generado diversos problemas en el ámbito educativo, en el aspecto económico se está travesando una crisis a nivel mundial, en la salud mental ha generado diversos estados emocionales que ha repercutido en el actuar de las personas en el entorno laboral, originando trastornos físicos y mentales, el cual se refleja en el desempeño. Del mismo modo los cambios constantes, el incremento de la tecnología e información, las horas de trabajo, las exigencias y la presión de obtener resultados inmediatos, pueden provocar problemas en los individuos, más aún relacionados con el entorno laboral.

El estrés, es una respuesta fisiológica, de emociones y conducta, este se produce cuando las necesidades del entorno sobrepasan al individuo en situaciones que no puede resolver o enfrentar. Como respuesta se presenta desde cansancio, tristeza, irritabilidad, agotamiento emocional - físico, ansiedad, y depresión. Repercutiendo en su salud tanto física y mental lo cual produce incapacidad para sobrellevar las presiones y la carga laboral. Este ha sido reconocido como una de las problemáticas de trascendencia en los últimos tiempos, que no sólo afecta al individuo como tal, sino también el ambiente laboral.

El estudio realizado por 324 expertos de 54 países, que abarcan regiones de la Organización Internacional del Trabajo, contestaron una encuesta, la cual reflejó que el estrés constituye una problemática general, ya que el 90% de los especialistas sostuvo que simboliza una preocupación para su país. Asimismo el

70% mencionó que el estrés laboral establece una preocupación en determinados sectores como salud, educación y el sector público. Por ello se debería promover una perspectiva de prevención del estrés referente al trabajo y salud mental, (García, 2018).

Matabanchoy et al. (2017), mencionan que el estrés puede causar efectos en las personas y organizaciones, pues está relacionado con varios problemas de salud, a nivel psicológico, fisiológico y conductual; debido a ello se pueden dar ausentismos, decrecimiento en el desempeño, rotación del personal, etc. Este hecho no es ajeno a los docentes, ya que no solo realizan tareas académicas propias del proceso de enseñanza-aprendizaje, sino que ocupan puestos administrativos y otros que no les corresponden, lo que genera una sobrecarga laboral, afectando su estado emocional. Esto lo obliga a trabajar más horas, dormir menos, reducir el tiempo para actividades físicas y recreativas.

El Marco del buen desempeño docente (MBDD), contiene lineamientos que buscan que el Maestro desarrolle su labor de manera óptima. Pero este desempeño profesional muchas veces se ve mermado por: bajas remuneraciones, la falta de oportunidades, problemas internos en la escuela y estado de salud del docente, (García, 2018).

En el ámbito local en las Instituciones Educativas secundaria, Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Rodríguez de Mendoza, no son ajenas a esta problemática, debido a la sobrecarga de trabajo, el no tener estrategias adecuadas para tratar problemas de conducta y aprendizaje de los estudiantes, los monitorios constantes, el poco compromiso de los padres en el acompañamiento a sus hijos durante su aprendizaje. Provoca diversos estados emocionales, llevando a los docentes a estresarse, esta situación lleva a desempeñar sus funciones de manera ineficaz, afectando su desempeño profesional.

Después de analizar el contexto se plantea el problema general ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022? Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño docente, en una Institución Educativa

pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022?, ¿Qué relación existe entre el estrés laboral en su dimensión despersonalización y el desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022?, ¿Qué relación existe entre el estrés laboral en su dimensión realización personal y el desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022?.

Justificación teórica, el tema de investigación tiene como finalidad contribuir en el entendimiento del Estrés laboral (V_1) y desempeño docente (V_2), para ello se revisaron tesis, artículos, que permitan profundizar en el tema de investigación, así mismo los resultados que se obtendrán pueden ser tomados como base para futuras investigaciones y promover una iniciativa que permita reducir el estrés en las Instituciones, el cual lleve a los docentes a desarrollar un adecuado desempeño, aportando significativamente a las ciencias de la educación. Justificación práctica, esta investigación busca exponer la correlación de las variables, la importancia reside en que un óptimo desempeño docente conlleva al cumplimiento de las metas organizacionales. Del mismo modo, los resultados tendrán como fin brindar información a las Instituciones educativas sobre las dimensiones V_1 y su relación con la V_2 . Esta información será útil para tomar decisiones respecto al tema, ya que hasta la fecha las Instituciones en mención no cuentan con información al respecto. Justificación metodológica, porque sigue un patrón de estudio basado en la investigación científica, además se usaron instrumentos confiables, que permitieron obtener resultados con el fin de que sirvan de antecedentes a futuras investigaciones relacionados con esta problemática.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022. Objetivos específicos: Determinar la relación entre el estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022. Determinar la relación entre el estrés laboral en su dimensión despersonalización y el desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza,

Amazonas, 2022. Determinar la relación entre el estrés laboral en su dimensión realización personal y el desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022.

Hipótesis general: Existe relación entre el estrés laboral y desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022. Hipótesis específicas: Existe relación entre el estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022. Existe relación entre el estrés laboral en su dimensión despersonalización y el desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022. Existe relación entre el estrés laboral en su dimensión realización personal y el desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Acosta et al. (2018), artículo estrés ocupacional y evaluación de desempeño, enfoque cuantitativo, finalidad fue analizar la relación de las variables, dando como resultado que el 45% presentaba niveles alto y muy alto de estrés, 40% niveles muy bajo y bajo y 15% un estrés medio. Concluyó que el bienestar laboral está influenciado por respuestas de estrés fisiológico, cognitivo, emocional y social. Esta investigación brinda mayores alcances acerca de cómo el estrés influye en el desempeño.

Alvites (2019), artículo estrés docente (V_1) y factores psicosociales en docentes (V_2), su enfoque fue cuantitativo, cuya finalidad fue fundar la correlación entre la V_1 y V_2 , el resultado demostró correlación significativa fuerte con respecto al estrés y condiciones laborales ($p=0.000$), sobrecarga laboral ($p=0.003$), características del trabajo ($p=0.000$), desarrollo profesional y desempeño académico ($p=0.001$), aspectos organizacionales e integración ($p=0.001$), así mismo se determinó fuerte correlación entre V_1 y V_2 ($p=0.000$). Concluye que hay una relación entre la V_1 y V_2 . Esta investigación permite tener un panorama más amplio sobre el estrés y los factores que influyen en este.

Ramos et al. (2020), artículo sobre estrés laboral y síndrome de Burnout, su investigación fue cuantitativa de tipo transversal, cuyo fin fue indagar cuáles son las causas que generan estrés y Burnout en docentes, su resultado reveló que el 35% presentó estrés laboral ligero, 33% moderado, y 4% estrés laboral severo y 28% no mostró ningún grado de estrés, 7% presentó Burnout, concluyó que el Burnout puede afectar significativamente el desempeño docente. Esta investigación permite conocer cuáles son las causas que generan estrés laboral y Burnout, lo cual afecta el desempeño.

Guerrero et al. (2018), artículo sobre Síndrome de Burnout en docentes, enfoque cuantitativo, su propósito es describir el burnout, midiendo la prevalencia en sus tres niveles, el resultado mostró la presencia de estrés en un 88,2% y Burnout 67.5%, lo cual revela un impacto alarmante en la salud y desempeño. Concluyo que el Burnout se presenta de forma diferente según los años de experiencia docente y condiciones de trabajo, los que presentan el síndrome se

sienten frustrados, forzados en el rol que desempeñan con las personas que los rodean. Esta investigación permite conocer sobre las dimensiones del burnout y cuál es el predominio de cada una de ellas.

Asaloei et al. (2020), artículo estrés laboral y rendimiento docente, enfoque cuantitativo, finalidad fue describir la correlación entre estrés laboral y rendimiento docente, el resultado demostró significancia negativa, con un valor de correlación Pearson $-0,916$. Concluyó que a mayor estrés menor rendimiento. Esta investigación permite conocer sobre estrés laboral y su impacto en el rendimiento.

En el contexto nacional Soldado (2021), tesis estrés laboral y desempeño docente, tuvo como fin establecer la correlación de las variables, su enfoque fue cuantitativo, el resultado demostró correspondencia positiva y significativa entre la V_1 y V_2 . Afirmando una asociación relevante entre el estrés y el desempeño. Esta investigación aporta información sobre ambas variables. Livia (2020), tesis estrés laboral y desempeño, su objetivo fue establecer la correlación de las variables, se basó en un enfoque cuantitativo, encontrando correspondencia positiva entre dichas variables y rechazando la hipótesis nula, afirmando la correlación directa entre el estrés y desempeño. Esta investigación brinda un mayor conocimiento sobre el estrés laboral.

Huamán (2022), tesis estrés laboral y desempeño docente, su propósito estipular la correlación de las variables, enfoque cuantitativo, el resultado determinó correlación de grado elevado ($0,770$), valor de significancia $p < 0,01$. Afirmando correlación entre las variables. Esta investigación permite conocer más sobre las variables en mención. Sarayasi (2021), tesis: estrés laboral y desempeño docente, su finalidad establecer correlación de las variables, enfoque cuantitativo, el resultado demostró una correlación de $-0,611$ entre agotamiento emocional y desempeño docente, con respecto a la realización personal y desempeño docente, coeficiente relación $-0,749$, indica, a mayor realización personal mejor desempeño docente y viceversa, respecto a la dimensión despersonalización y desempeño su valor de significancia fue de $-0,691$, lo cual indica que mayor despersonalización menor desempeño. Determino que el estrés está relacionado con el desempeño docente. Esta investigación permite conocer la correlación de las dimensiones del estrés con el desempeño.

Collantes (2021), tesis estrés laboral (V_1) y desempeño (V_2), cuyo fin fue estipular la relación V_1 y V_2 , enfoque cuantitativo, encontrando correspondencia significativa e inversa entre estrés laboral y desempeño. Concluyó que un elevado estrés laboral conlleva a un menor desempeño docente. Esta investigación permite conocer cómo el estrés influye en el desempeño. Así mismo, Gamarra (2019), tesis: estrés laboral (V_1) y consecuencia en el desempeño (V_2), su fin fue estipular la relación entre la V_1 y V_2 , enfoque fue cuantitativo, encontrando correspondencia entre las variables, la relación es buena pero inversa, es decir a mayor estrés menor desempeño. Esta investigación brinda información sobre las consecuencias del estrés.

Ibáñez (2021), tesis estrés laboral y desempeño docente, enfoque cuantitativo, su propósito establecer la correlación V_1 y V_2 , determino relación inversa significativa con un valor Rho Spearman de -0,389. Concluyó que existe correspondencia, por lo cual, a mayor estrés menor desempeño, con respecto al agotamiento emocional y desempeño existe correlación inversa significativa con un valor de Rho Spearman -0,327, lo que lleva a establecer que a mayor agotamiento menor desempeño.

Referente a las teorías de la variable estrés laboral, la comisión europea lo determina como respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales ante determinados aspectos del entorno laboral. Es una condición que se identifica por niveles altos de angustia, ansiedad, con frecuentes sentimientos de incapacidad de afrontamiento, (Vidal, 2019). Para Ortiz (2020), el estrés laboral está relacionado con la sobrecarga, exigencias laborales, presiones, etc. Esto se debe a un desequilibrio entre los requerimientos laborales y las habilidades o recursos disponibles para realizar de manera efectiva una función. Los síntomas pueden variar desde un estado de irritabilidad hasta una depresión severa y casi siempre van acompañados de cierto grado de agotamiento físico y mental.

Así mismo, Gallardo et al. (2018), mencionan que el síndrome de Burnout se utiliza para referirse a estrés crónico, es decir para relatar un entorno de total agotamiento o cansancio. Se caracteriza por presentar agotamiento físico, mental y emocional que trae como consecuencia el ausentismo laboral, renuncias laborales o imposibilidad de volver a trabajar.

Rodríguez et al. (2017), mencionan que la sociedad moderna padece de estrés laboral debido a las demandas laborales, esta situación puede causar agotamiento físico, lo cual repercute en su salud y en las relaciones con su entorno inmediato. El estrés surge cuando las exigencias laborales exceden las competencias del individuo, este trastorno se manifiesta de diferentes formas, desde irritabilidad hasta la depresión por lo que suele ir acompañado de agotamiento físico. Los docentes no son ajenos a esta problemática ya que están expuestos diariamente a padecer de estrés debido a diversos factores laborales como, la sobrecarga laboral, problemas de aprendizaje y las presiones a las que están expuestos todos los días. Esta situación conduce a padecer estrés laboral, que se manifiesta en desmotivación, menor interés en la atención a los alumnos, actitudes negativas hacia los compañeros de trabajo y ausentismo lo cual afecta directamente la calidad educativa.

Caldas (2018), señala que el estrés prolongado puede conducir a una menor productividad y provocar problemas de salud, es un mecanismo de respuesta, pero cuando se vuelve crónico o frecuente puede producir agotamiento, afectando no solo al individuo sino también a la organización. En el entorno laboral la persona que padece estrés puede experimentar los siguientes síntomas: dificultad para realizar tareas, llegar tarde o salir antes del horario laboral, disminución en el desempeño, falta de voluntad para asumir responsabilidades, quejas constantes sin ofrecer soluciones, poca relación con los compañeros. Claro, et al. (2019), manifiestan que cierta cantidad de estrés es beneficioso ya que nos lleva a enfrentar con eficacia algunos retos, pero al alcanzar proporciones elevadas que sobrepasan las competencias del individuo termina en frustración.

Van Morlegan & Ayala (2021), los factores que desencadenan estrés recaen sobre la carga laboral que puede ser de tipo cuantitativo, cualitativo y mixto. La primera hace referencia a la carga laboral en tiempo cortos, sin pausa y cumpliendo horas extras; la carga laboral cualitativa hace referencia a la exigencia intelectual relacionada con la dificultad de la actividad laboral, elevado nivel académico; carga laboral mixta está vinculada con los cargos de directivos lo que exige toma de decisiones oportunas.

Patlán (2019), el trabajador estresado es menos productivo, tiene poca seguridad y está desmotivado. Se presenta como una respuesta ante los requerimientos y exigencias laborales que son incompatibles a los recursos y pone a prueba las capacidades del individuo para afrontarlas. Por lo tanto es una de las mayores preocupaciones para la salud y funcionamiento organizacional. Así mismo Moreira & Rodríguez- Alva (2021), el estrés se manifiesta como una inestabilidad ya sea por condiciones laborales y familiares, esto puede ser la causa de un desequilibrio en la salud física y mental, lo que afecta el ritmo laboral o profesional del individuo. Se presenta con varios síntomas como: nerviosismo, inquietud, ansiedad, irritabilidad, enojo, pánico, dificultad para la toma de decisiones, concentrarse y actuar rápidamente.

Jasinski & Derbis (2022), mencionan que los factores estresantes en el entorno laboral son de tipo físicos, organizativos, sociales y psicológicos, los cuales generan altos costos laborales y consumen la energía de los empleados al hacer frente las demandas laborales. Así mismo dan a conocer que los efectos negativos de experimentar estrés laboral pueden ocasionar consecuencias en el empleado y organización, llevando a cambiar de trabajo o carrera. Mafud et al. (2017), mencionan que los trabajadores enfrentan constantemente estrés laboral, el cual es un problema que afecta el bienestar, salud y desempeño, llevando a algunos abandonar su empleo.

Alsalhe et al. (2021), el estrés crónico se caracteriza por tres dimensiones: sentimientos de agotamiento; mayor distancia psicológica, negatividad o cinismo relacionados con el trabajo; y productividad profesional reducida. Los docentes se encuentran entre los profesionales de servicios humanos particularmente propensos al agotamiento. Enseñar es una tarea exigente y desafiante, ya que requiere una confrontación constante con diferentes actores (estudiantes, padres y administradores).

Buele (2019), los profesores están expuestos a altos niveles de estrés debido a la diversidad de roles que deben desempeñar y la eficacia con que deben cumplirlos, esta condición aumenta la posibilidad de sufrir estrés crónico o Burnout, que afecta su desempeño laboral. Pau et al. (2022), la profesión docente es

considerada como una profesión que se expone a altos niveles de estrés, lo cual trae efectos perjudiciales en su salud física, mental y actuar dentro del entorno laboral. En su investigación realizada demostró que la mayoría de docentes había experimentado agotamiento producto de la carga de trabajo.

Sime et al. (2022), el estrés se produce cuando los requerimientos laborales difieren de las capacidades y recursos del trabajar y así poderlas hacer frente. Los niveles bajos de estrés son saludables ya que nos impulsan a poder desarrollar una tarea y mejora el rendimiento de forma positiva, pero cuando estos son elevados puede provocar problemas, psicológicos, biológicos y sociales, afectando la salud física, mental y el rendimiento de las personas lo cual disminuye la calidad, y productividad del trabajo aumentando el absentismo laboral.

Carrillo et al. (2019), Las exigencias del mundo actual colocan nuevos retos y nuevas expectativas en el rol del docente, lo que ha generado toda una serie de responsabilidades y tareas que han generado detonantes llamados estrés, dejando a la profesión docente expuesta a unos requerimientos complejos, por lo cual los profesionales de la educación enfrentan presiones y desafíos que dificultan su desempeño laboral.

Ramberg et al. (2020), es probable que los docentes que sufren de estrés, agotamiento o incluso estado de ánimo depresivo tengan una capacidad reducida o inadecuada para desenvolverse óptimamente en el trabajo y construir relaciones adecuadas con los estudiantes. Es probable que los estudiantes se sientan desmotivados por aprender cuando el docente no tiene suficiente energía por enseñar.

Zhou et al. (2022), los niveles aceptables de estrés en el trabajo pueden mantener a los trabajadores en alerta, motivados y dispuestos a aprender. Sin embargo cuando el estrés se vuelve excesivo o inmanejable, afecta la salud y productividad de los trabajadores. A mayor tensión laboral y sobrecarga de trabajo contribuye significativamente en el agotamiento laboral.

Genoud & Waroux (2021), es importante estudiar cómo se puede mejorar el bienestar de los docentes, puesto que se puede evitar que los docentes cambien

de profesión. Por ello es importante abordar el problema del agotamiento y evitar que el docente abandone su trabajo o cambie de profesión. El bienestar de los docentes influye en el de los estudiantes, por ello es importante abordar el agotamiento para evitar que los docentes se sientan sin energías repercutiendo en el estudiante. Por ende se debe promover un ambiente más sereno.

Agyapong et al. (2022), La profesión docente puede ser muy estresante lo cual puede generar agotamiento, reducción de la satisfacción laboral y bajo rendimiento en el trabajo. El estrés es una respuesta normal pero cuando se vuelve crónico se convierte en amenazante, el agotamiento puede afectar negativamente la salud de los docentes y es factor de riesgo de enfermedades físicas y mentales, lo que puede provocar ansiedad y depresión, convirtiéndose en una problemática de salud pública que debe ser afrontado.

Lucker et al. (2022), la profesión docente es una de las 6 profesiones con mayores niveles de estrés y menor satisfacción laboral. Lo cual contribuye al agotamiento físico- mental y rotación laboral. A dos años de la pandemia uno de cada tres maestros piensa dejar el trabajo debido a los niveles elevados del estrés y la menor capacidad de afrontamiento. Para evitar que los docentes abandonen la profesión es necesario introducir programas de gestión del estrés, para reducir el estrés y aumentar la capacidad de afrontamiento favoreciendo así la resiliencia en los docentes.

Robinet & Pérez (2020), el estrés se entiende como la respuesta ante las demandas laborales, lo cual no se ajustan a las capacidades para hacer frente a diversas situaciones. El estado emocional del docente es un tema clave en la política educativa que requiere suma importancia, ya que demanda sensibilización, reconocimiento e intervención cuando existen niveles altos de estrés que genera propuestas integradas que permitan disminuir los niveles de estrés.

Xhelilaj et al. (2021), aluden que las consecuencias del estrés en los docentes están relacionados con aspectos psicológicos y conductuales, pero el principal problema es la reducción de la calidad educativa y la eficiencia de los docentes, por ello, es fundamental conocer cuáles son los desencadenantes del

estrés laboral y el agotamiento. Lo cual influye en el desempeño laboral afectando la calidad educativa y el vínculo entre docentes, con el alumno y padres de familia.

La teoría que sustenta el estrés laboral es el estudio realizado por Maslach y Jackson (1986), mencionan que el estrés laboral está asociado con comportamientos y emociones negativas hacia los individuos con los que trabajamos y nuestro rol profesional que desempeñamos, (Olivares, 2017).

Maslach & Jackson (1986), dimensionan el estrés laboral en agotamiento emocional, la cual hace referencia al esfuerzo físico y la fatiga mental resultado de las constantes interacciones entre empleados y clientes. Esta dimensión se caracteriza por presentar agotamiento laboral y el uso de todas las demandas emocionales. Despersonalización, tiene que ver con actitudes cínicas hacia los individuos con los que se relaciona el trabajador o les brinda un servicio, también muestran actitudes negativas y pesimistas, que nacen a raíz del cansancio emocional, lo que lleva a una fuerte tendencia de deshumanizar las relaciones y culpar a otros de los propios fracasos en el ámbito laboral. Realización personal, tiene que ver con la existencia de una percepción negativa y la falta confianza en uno mismo, como consecuencia de diversas actividades engorrosas. Un profesional puede sentirse sobrecargado de trabajo, lo que conduce a autoevaluarse negativamente e insatisfecho con sus logros profesionales, (García, 2018).

El desempeño, es el conjunto de acciones para realizar una función específica que permita el cumplimiento de diversas actividades profesionales. Por ende el desempeño educativo es la suma de las acciones que realizan los educadores para cumplir sus funciones. Montenegro (2007), menciona tres tipos de factores: lo relacionado con el mismo docente, con los estudiantes y el contexto. Relacionado con el docente, hace referencia a la formación profesional, nivel de motivación, su estado de salud y compromiso con su función. Los factores asociados a los estudiantes, son análogos a los del docente, así mismo depende del acompañamiento familiar y las condiciones ambientales en las que crece el estudiante. Sin embargo, el maestro puede tener un impacto positivo en algunos de estos factores. Por ejemplo puede motivar al estudiante, haciendo que los planes de estudios sean más atractivos y facilitar experiencias de aprendizaje altamente

interactivas, acorde a los intereses de los estudiantes y que logre involucrarlos en todo el proceso. El factor relacionado al contexto Montenegro menciona: que se necesita un proyecto Educativo único y visionario que permita a los docentes estructurar sus actividades de manera más efectiva. La creación de este entorno requiere una gestión consciente de todos los docentes.

Gálvez & Milla (2018), mencionan que, debido a los cambios acelerados de la sociedad, se necesita priorizar políticas educativas que tomen en cuenta la necesidad de un cambio profundo de la práctica docente. Por ende se deben reformular las políticas en el campo educativo que permitan la mejora de los aprendizajes, que se enfoquen en un óptimo desempeño docente el cual se manifieste en una adecuada práctica pedagógica. Así mismo, Esquerre & Pérez (2021), sustentan que una adecuada práctica pedagógica tiene que ver con todas las actividades que se realiza como parte de una profesión: planificación de actividades, acompañamiento continuo a los estudiantes, estrategias adecuadas, evaluación formativa permanente, trabajo colegiado y participación en actividades de formación profesional.

Reynaldo et al. (2022), el desempeño de los docentes se puede disminuir por varios factores uno de los cuales es el estrés laboral, cuando surge este la motivación por el trabajo disminuye sintiéndose sin energías para cumplir con las tareas y responsabilidades escolares, repercutiendo en rendimiento docente.

Anchundia (2019), en el ámbito educativo la función que cumplen los docentes, tiene un impacto directo en el rendimiento del estudiante, a causa de la actitud, preparación docente, dominio de conocimientos. Así mismo está inmersa la disyuntiva que un buen docente deberá dominar los conocimientos sobre su materia. El desempeño docente está relacionado con la preparación académica, que tiene que ver con la actualización docente acorde a las exigencias de un mundo en constante cambio.

Cerón et al. (2020), las competencias de los docentes se encuentran enmarcadas dentro de las aulas y se conjugan en varias situaciones pedagógicas relacionadas con el diseño de actividades de aprendizaje, medición de los aprendizajes, evaluación formativa. El desempeño docente se define como el saber actuar con eficacia dentro de un contexto es decir dentro de un ambiente de enseñanza en la cual se gestionen actividades que respeten los procesos de

aprendizaje, evaluar formativamente a partir de acciones reflexivas y de retroalimentación.

Martínez (2020), la evaluación permanente del desempeño docente permite contar con evidencias reales y contextualizadas a los que el docente está expuesto en su accionar cotidiano en las diferentes circunstancias de su labor pedagógico, por lo tanto nos permite tener datos acerca de las oportunidades de cada maestro, convirtiéndose en insumo para elaborar un plan que permita reducir las dificultades que se presenten, con el fin de lograr un óptimo desempeño el cual se refleje en el aprendizaje de los estudiantes. Así mismo se requiere un desarrollo profesional continuo que permita al docente reflexionar sobre su práctica profesional, así poder identificar sus fortalezas, debilidades y establecer compromisos que le permitan mejorar su desempeño docente.

Villanueva et al. (2021), las demandas sociales producto de la globalización exigen habilidades que permitan un adecuado desempeño docente, el cual se centra en los aspectos innovadores, el desarrollo de habilidades sociales y adoptar nuevas estrategias para la realización de actividades pedagógicas en forma de nuevas interacciones con los actores educativos; sin embargo se observan ciertas deficiencias en los docentes, desmotivación por participar de capacitaciones el cual ayuda en la mejora de las prácticas pedagógicas, conformismo lo que dificulta el desarrollo profesional por ende brindar una educación de calidad. Un adecuado desempeño docente comienza con un cambio de actitud que le permita asumir con responsabilidad su labor pedagógica que lleve interrelacionarse con toda la comunidad educativa.

Revilla & Palacios (2020), el docente es un elemento determinante para la mejora de los aprendizajes y calidad educativa, por ello es importante mejorar todos los aspectos de su desempeño que permitan articular todas las capacidades profesionales del docente para influir significativamente en los estudiantes. La evaluación del desempeño puede contemplar distintos aspectos a evaluar, desde la satisfacción de los estudiantes, su metodología, recursos utilizados, métodos de evaluación, hasta su compromiso con la institución.

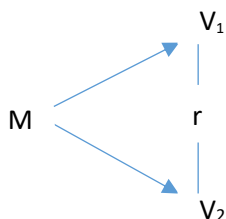
La teoría fundada del desempeño docente es la propuesta por el Ministerio de Educación (2014), en el MBDD dicho documento no tiene finalidad meramente prescriptiva e instrumental, ya que reconoce el buen desempeño y buena práctica docente, en definitiva, busca guiar la formación profesional, la evaluación de su práctica y promover la formación constante de los docentes. El MINEDU define las capacidades que todos los docentes de educación básica deben poseer; ya que establece un acuerdo entre el país, docentes y sociedad sobre las capacidades que se desea que adquieran en las continuas fases de su carrera profesional. El MBDD contiene cuatro dominios los cuales para la presente investigación, se utilizarán como dimensiones. Ya que abarca cuatro aspectos en el cual se desarrolla el que hacer de los docentes en educación básica. Dimensión 1: Preparar a los estudiantes para el aprendizaje: Implica la preparación del maestro, para enseñar nuevos aprendizajes a través de una planificación adecuada basada en el currículo. Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Se entiende el acompañamiento docente bajo un ambiente confortable, motivacional, con recursos pertinentes y estrategias adecuadas que permitan mejorar resultados y potenciar el proceso de aprendizaje. Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: Incluye el involucramiento con las instituciones para gestionar y participar activamente en las relaciones con otros actores de la comunidad. Los docentes deben esforzarse por participar de manera colaborativa y contribuir en fomentar un clima de apoyo y respeto en la comunidad e involucrar a las familias de manera responsable. Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Corresponde al comportamiento docente en cuanto al trabajo en equipo y al desarrollo profesional. Otorga responsabilidad y reflexión a su práctica educativa desde una perspectiva ética y de respeto, a partir de los resultados de lo aprendido por los estudiantes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Estudio básico, cuyo objetivo es profundizar e incrementar el conocimiento, (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Con enfoque cuantitativo, ya que busca evaluar la correlación usando la estadística, por otro lado los resultados se analizaron en una base de datos mediante pruebas estadísticas, los cuales servirán como antecedentes y base para futuras investigaciones, (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Diseño no-experimental, pues las variables no fueron manipuladas, descriptivo-correlacional, ya que busca estipular la relación entre las variables, por último, de naturaleza transversal dado que la evaluación de las variables se perpetró en un solo tiempo, (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).



Dónde:

M: Docentes

V1: Estrés laboral

V2: Desempeño docente

r : Coeficiente de correlación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual

Maslach y Jackson (1986), entienden que el estrés se presenta con comportamientos y emociones negativas en el entorno laboral y el rol profesional que desempeñamos. Maslach menciona que es un síndrome que presenta

cansancio emocional y físico, baja realización personal y despersonalización, (Olivares, 2017).

Definición operacional

La variable estrés laboral se operacionalizó teniendo en cuenta el cuestionario de Maslach y Jackson (1986), el cual fue adaptado, estuvo compuesto por 22 ítems y tres dimensiones: agotamiento emocional, realización personal y despersonalización, con una escala de Likert nunca (1), pocas veces al año (2), algunas veces al mes (3), una vez la semana (4), diariamente (5), su aplicación fue individual, con los siguientes rangos agotamiento emocional: bajo: 9 -21, medio: 22 – 34 y alto: 35 - 45. Despersonalización: bajo: 5 - 11, medio: 12 – 18 y alto: 19 - 25. Realización personal: bajo: 8 - 18, medio: 19 - 29, alto: 30 - 40. (Ver Anexo 2)

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual

El desempeño docente, hace referencia aquellas capacidades imprescindibles que los maestros deben poseer, en las continuas etapas de su desarrollo profesional, el cual permita desempeñar su labor de manera óptima, (MINEDU 2014).

Definición operacional

La variable desempeño docente se operacionalizó con el cuestionario de Primo (2021), el cual fue adaptado, para las 4 dimensiones que hace referencia el MBDD como dominios, con escala de Likert nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5), con rangos bajo (22 - 51), medio (52 - 81), alto (82 - 110). La aplicación fue individual. (Ver Anexo 2)

3.3. Población y muestra

La población, totalidad de casos que concuerdan en una serie de definiciones, de los que se pretende investigar, (Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C, 2018, p.198).

Para la aplicación del instrumento, se tomó en cuenta 60 docentes de secundaria, con una muestra del tipo censal. Los docentes que participaron de la encuesta fueron del nivel secundaria, nombrados y contratados que pertenecen a

la UGEL Rodríguez de Mendoza. Quedan excluidos todos los docentes que no pertenezcan a la UGEL en mención.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica, fue la encuesta, pues le brinda objetividad – confiabilidad a la investigación, es la técnica más usada, la cual emplea el cuestionario con el objetivo de obtener información, (Bernal, 2006).

Los cuestionarios fueron adaptados, se validaron por juicio de expertos, los cuales fueron, 1 metodólogo y 2 temáticos, los que aprobaron su aplicación. (Ver Anexo 3 ficha técnica de los instrumentos y Anexo N° 6 juicios de expertos)

Confiabilidad de los instrumentos:

Tabla 1

Estrés laboral

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa	de N	de
Cronbach	elementos	
,978	22	

Tabla 2

Desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa	de N	de
Cronbach	elementos	
,957	22	

3.5. Procedimientos

Se redactó la autorización al representante legal de las Instituciones donde se llevó a cabo dicho estudio, explicando la importancia de dicha investigación y anonimato. (Ver Anexo N° 7). En seguida se decodifico los resultados utilizando el programa SPSS V25, luego se analizó los datos adquiridos.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de resultados, se hizo con el software estadístico SPSS V25, ya que organiza los resultados en gráficos y tablas. Para comprobar las hipótesis se empleó Rho Spearman, ya que permite analizar la correlación de las variables, (Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C, 2018, p.198).

3.7. Aspectos éticos

En cuanto a la aplicación de la encuesta se consideró los aspectos éticos y reglamentos de la Universidad Cesar Vallejo. Igualmente se realizó la petición formal al representante de la Institución Educativa donde se realizó el estudio preservando la información brindada por los encuestados.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados Descriptivos.

Tabla 3

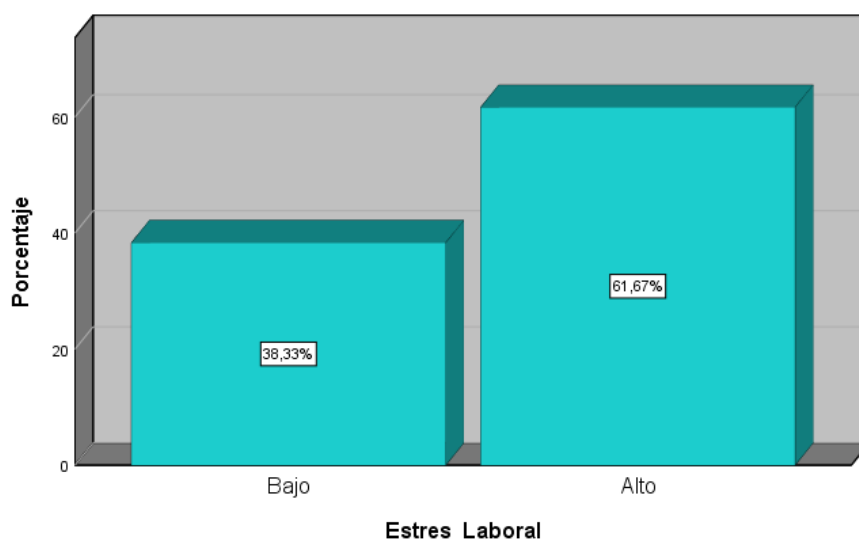
Estrés laboral en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022.

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	23	38,3
Alto	37	61,7
Total	60	100,0

Fuente. Elaboración propia.

Figura 1

Descripción del Estrés laboral en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022.



Respecto al Estrés laboral en la tabla 3 y figura 1 se puede ver que un 61.67% se encuentra en nivel alto y un 38.33% en un nivel bajo.

Tabla 4

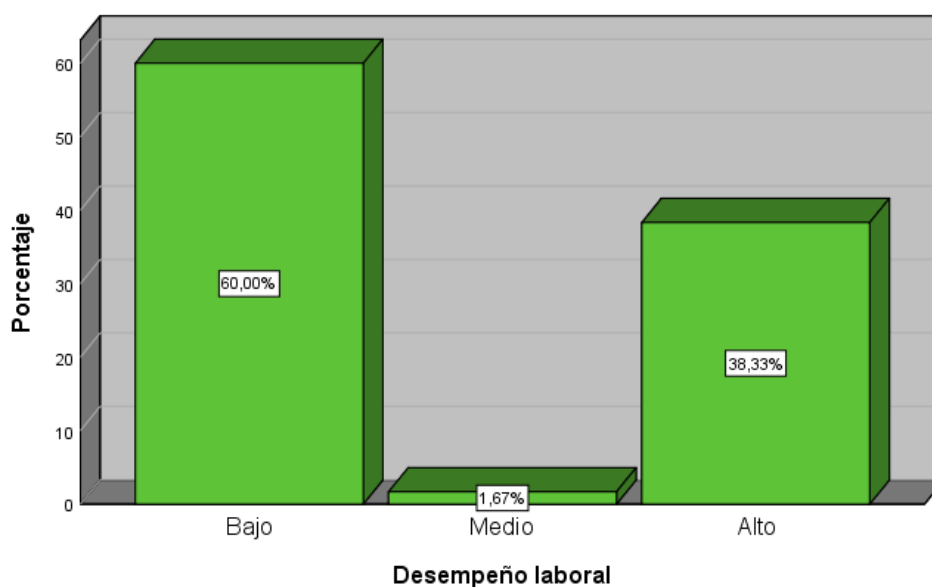
Desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022.

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	36	60,0
Medio	1	1,7
Alto	23	38,3
Total	60	100,0

Fuente. Elaboración propia.

Figura 2

Descripción del desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022.



Respecto al desempeño docente tabla 4 figura 2 se puede ver que un 60.00% de los docentes tiene un desempeño bajo, un 1.67% medio y solo un 38.33% tiene un desempeño alto.

Tabla 5

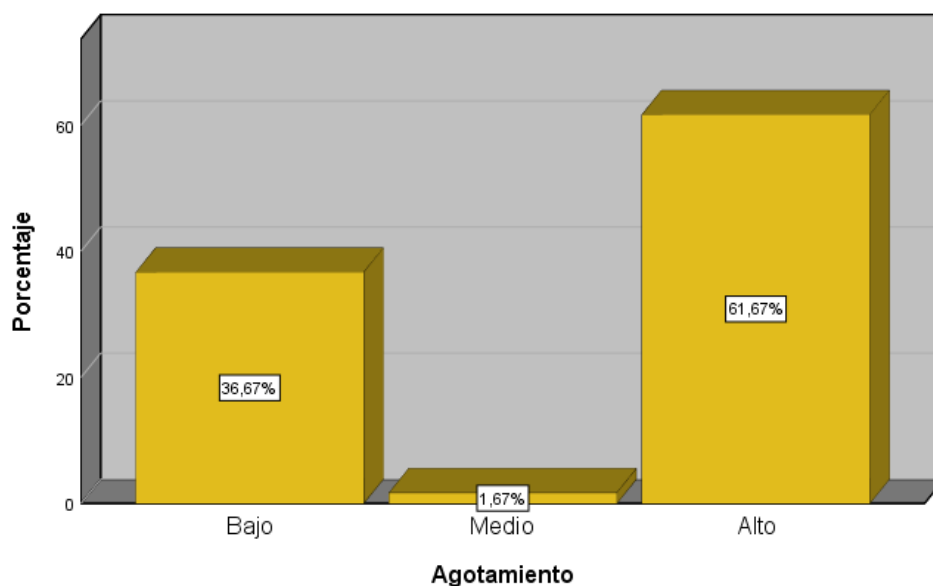
Descripción del agotamiento emocional en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022.

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	22	36,7
Medio	1	1,7
Alto	37	61,7
Total	60	100,0

Fuente. Elaboración propia.

Figura 3

Descripción del agotamiento emocional en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022.



Respecto al agotamiento emocional tabla 5 figura 3 se puede ver que un 36,67% de docentes presentan agotamiento emocional bajo, 1,67 % medio y 61,67% tiene agotamiento emocional alto.

Tabla 6

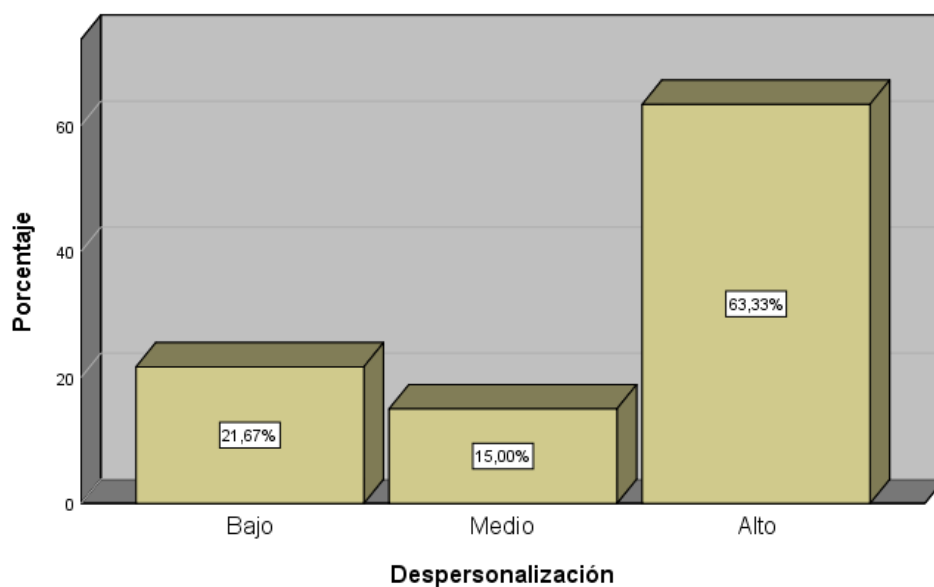
Descripción de la despersonalización en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022.

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	13	21,7
Medio	9	15,0
Alto	38	63,3
Total	60	100,0

Fuente. Elaboración propia.

Figura 4

Descripción de la despersonalización en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022.



Respecto a la despersonalización tabla 6 figura 4 se puede ver que un 21,67% presentan despersonalización baja, 15,00% medio y 63,33% tiene despersonalización alta.

Tabla 7

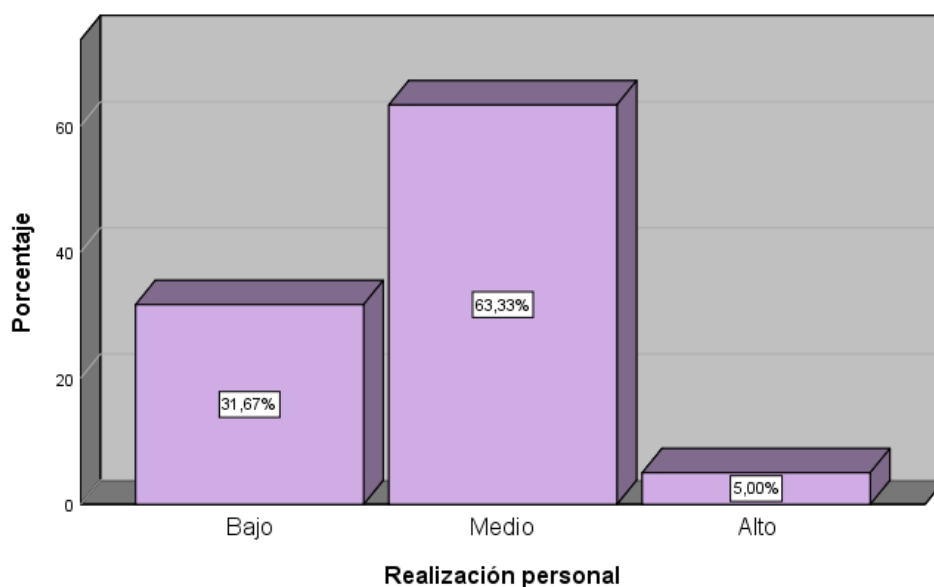
Descripción de la realización personal en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022.

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	19	31,7
Medio	38	63,3
Alto	3	5,0
Total	60	100,0

Fuente. Elaboración propia.

Figura 5

Descripción de la realización personal en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022.



Respecto a la realización personal tabla 7 figura 5 se puede ver que un 31,67% de los docentes presentan realización personal baja, 63,33% medio y 5,00% tiene realización personal alta.

4.2. Resultado inferencial

Prueba de Normalidad

H0 : El conjunto de datos se aproximan a una distribución normal

H1: El conjunto de datos no se aproximan a una distribución normal

Región critica

$p \geq \alpha$; $\alpha = 0.05$

Tabla 8

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño docente	,304	60	,000	,798	60	,000
Estrés laboral	,317	60	,000	,774	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

El p valor de las dos variables es 0,000 menor que $\alpha = 0.05$, por lo cual se acepta la hipótesis alterna, se infiere que es una distribución no Normal. Por lo que se usará Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre el estrés laboral y desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022.

H₁: Existe relación entre el estrés laboral y desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022.

Tabla 9

Relación entre el estrés laboral y desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022.

			Correlaciones	
			Estrés laboral	Desempeño docente
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,757**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,757**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Tabla 9, el grado de correlación Rho de Spearman es - ,757 se infiere relación alta inversa, con grado significancia $p < ,05$. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula. Se deduce, el estrés laboral y desempeño docente se relacionan significativamente, es decir a menor estrés mayor desempeño laboral y viceversa.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre el estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022

H₁: Existe relación entre el estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022

Tabla 10

Relación entre el agotamiento laboral y desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022.

Correlaciones				
			Desempeño o docente	Agotamiento emocional
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	-,799**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	-,799**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .	.
		N	60	60

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

Tabla 10, el grado de correlación Rho de Spearman es - ,799; lo cual indica relación alta inversa entre las variables, con grado de significancia $p < ,05$; lo que lleva rechazar la hipótesis nula. Se infiere que agotamiento emocional se relaciona significativamente con desempeño docente.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre el estrés laboral en su dimensión despersonalización y el desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022

H₁: Existe relación entre el estrés laboral en su dimensión despersonalización y el desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022

Tabla 11

Relación entre la despersonalización y desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022.

Correlaciones				
			Desempeño docente	Despersonalización
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	-,742**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60	
	Despersonalización	Coeficiente de correlación	-,742**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N	60	60		

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

Tabla 11, el grado de correlación Rho de Spearman es - ,742 se infiere relación inversa, con significancia $p < ,05$ lo cual lleva aceptar la hipótesis alterna, la despersonalización está relacionada significativamente con desempeño docente.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre el estrés laboral en su dimensión realización personal y el desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, U GEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022

H₁: Existe relación entre el estrés laboral en su dimensión realización personal y el desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022.

Tabla 12

Relación entre la realización personal y desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022.

Correlaciones				
			Desempeño docente	Realización personal
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	-,588**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Realización personal	Coeficiente de correlación	-,588**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Tabla 12, grado de correlación determinado por el Rho de Spearman es - ,588 se infiere relación inversa, con significancia $p < ,05$; lo que lleva a rechazar la hipótesis nula. Se deduce, la realización personal se relaciona significativamente con desempeño docente.

V. DISCUSIÓN

Respecto a los resultados, se afirma un grado de correlación Rho Spearman $-0,757$, se infiere relación alta inversa, con grado de significancia $p < ,05$ razón por la cual se rechaza hipótesis nula, por ende el estrés laboral y desempeño docente se correlacionan significativamente. Estos resultados tienen relación con Asaloei et al. (2020), en su artículo estrés laboral y rendimiento docente, cuyo resultado mostro que las variables están significativamente relacionados de forma negativa, con el valor de correlación Pearson $-0,916$, concluyó que a mayor estrés menor rendimiento. Así mismo Gamarra (2019), tesis estrés laboral y consecuencia en el desempeño, su fin fue estipular la relación entre la V_1 y V_2 , encontrando correspondencia entre las variables, la relación fue buena pero inversa, es decir a mayor estrés menor desempeño. Lo cual coincide con la presente investigación.

Los resultados obtenidos también coinciden con Huamán (2022), tesis estrés laboral y desempeño docente, su propósito fue decretar la asociación entre las variables, su enfoque fue cuantitativo, el resultado determinó correlación de grado elevado ($0,770$); con un valor de significancia ($p < 0,01$). Asevera que existe relación entre las variables. Soldado (2021), tesis estrés laboral y desempeño docente, tuvo como fin establecer la correlación de las variables, el resultado demostró correspondencia positiva y significativa entre la V_1 y V_2 . Afirmando una asociación relevante entre las variables. Livia (2020), tesis estrés laboral y desempeño, su objetivo fue establecer la correlación de las variables, se basó en un enfoque cuantitativo, encontrando correspondencia positiva entre dichas variables y rechazando la hipótesis nula, afirmando la correlación directa entre el estrés y desempeño.

Así mismo Acosta et al. (2018), artículo estrés ocupacional y evaluación de desempeño, su finalidad fue analizar la relación de las variables, dando como resultado que el 45% presentaba niveles alto y muy alto de estrés, 40% niveles muy bajo y bajo y 15% un estrés medio. Concluyó que el bienestar laboral está influenciado por respuestas de estrés fisiológico, cognitivo, emocional y social. Ramos et al. (2020), artículo sobre estrés laboral y síndrome de Burnout, cuyo fin fue indagar cuales son las causas que generan estrés y Burnout en docentes, su resultado reveló que el 35% presentó estrés laboral ligero, 33% moderado, y 4%

estrés laboral severo y 28% no mostró ningún grado de estrés, 7 % presentó Burnout, concluyó que el Burnout puede afectar significativamente en el desempeño docente. Esta investigación permite conocer cuáles son las causas que generan estrés laboral y Burnout, lo cual afecta el desempeño.

Maslach y Jackson (1981), mencionan que el estrés crónico es una respuesta física o psicológica hacia el rol profesional y entorno, en esta investigación se demostró que el docente dentro del ámbito laboral presenta mucha presión y carga laboral, por ende el agotamiento emocional (D_1), la despersonalización (D_2) se encuentran en niveles altos, en cuanto la realización personal (D_3) se encuentra en niveles bajos lo cual concuerda con esta investigación. Los niveles elevados en las D_1 y D_2 y bajo nivel en la D_3 , permite determinar que el estrés laboral es alto, lo cual afecta el desempeño. Para Ortiz (2020), la sobrecarga laboral, las exigencias y presiones, producen estrés. Esto se debe a un desequilibrio entre las demandas laborales y las competencias con las que cuenta el individuo para realizar de manera efectiva una función. Los síntomas pueden variar desde un estado de irritabilidad hasta una depresión severa y casi siempre van acompañados de cierto grado de agotamiento físico y mental, lo cual afecta su rendimiento.

En cuanto a la hipótesis específica 1, la dimensión agotamiento emocional y desempeño docente, la correlación Rho Spearman es $-.799$ lo que señala relación alta inversa, con grado de significancia $p < .05$. Lo cual tiene concordancia con Guerrero et al. (2018), artículo sobre Síndrome de Burnout en docentes, utilizó la metodología cuantitativa, cuyo fin fue describir el burnout, midiendo la prevalencia en sus tres niveles, el resultado mostró la presencia de estrés en un 88,2% y Burnout 67.5%, lo cual revela un impacto alarmante en la salud y desempeño. Concluyo que el Burnout se presenta de forma diferente según los años de experiencia docente y condiciones de trabajo, los que presentan el síndrome se sienten frustrados, forzados en el rol que desempeñan y con las personas que los rodean.

Así mismo, Gallardo et al. (2018), mencionan que el síndrome de Burnout hace referencia al estrés crónico, es decir para relatar un entorno de total agotamiento o cansancio. Se caracteriza por presentar agotamiento físico, mental

y emocional que trae como consecuencia el ausentismo laboral, renuncias laborales o imposibilidad de volver a trabajar.

En los resultados se evidencia que los docentes muestran altos niveles en agotamiento emocional y despersonalización, bajos niveles en realización personal lo cual concuerda con lo observado en la institución de estudio puesto que los maestros se sienten desmotivados, sin energías al límite de sus posibilidades, relaciones interpersonales inadecuadas, actitudes negativas con respecto al entorno laboral, lo que conlleva ausentismos laborales ya que se sienten agotados.

Rodríguez et al. (2017), expresan que la sociedad moderna padece de estrés laboral debido a las demandas laborales, esta situación puede causar agotamiento físico, lo cual repercute en su salud y en las relaciones con su entorno inmediato. El estrés surge cuando las exigencias laborales exceden las competencias del individuo, este trastorno se manifiesta de diferentes formas desde irritabilidad hasta la depresión por lo que suele ir acompañado de agotamiento físico. Los docentes no son ajenos a esta problemática ya que están expuestos diariamente a padecer de estrés debido a diversos factores laborales como, la sobrecarga laboral, problemas de aprendizaje y las presiones a las que están expuestos todos los días. Esta situación conduce a padecer estrés laboral, que se manifiesta en desmotivación, menor interés en la atención a los alumnos, actitudes negativas hacia los compañeros de trabajo y ausentismo lo cual afecta directamente la calidad educativa.

Así mismo Esquerre & Pérez (2021), sustentan que una adecuada práctica pedagógica tiene que ver con todas las actividades que se realiza como parte de una profesión: planificación de actividades, acompañamiento continuo a los estudiantes, estrategias adecuadas, evaluación formativa permanente, trabajo colegiado y participación en actividades de formación profesional.

Genoud & Waroux (2021), es importante estudiar cómo se puede mejorar el bienestar de los docentes, puesto que se puede evitar que los docentes cambien de profesión. Por ello es importante abordar el problema del agotamiento y evitar que el docente abandone su trabajo o cambie de profesión. El bienestar de los docentes influye en el de los estudiantes, por ello es importante abordar el

agotamiento para evitar que los docentes se sientan sin energías repercutiendo en el estudiante. Por ende se debe promover un ambiente más sereno.

Hipótesis específica 2 la dimensión despersonalización y desempeño docente, la correlación Rho Spearman es $-.742$ lo que indica relación alta inversa, grado de significancia $p < .05$. Lo que concuerda con Sarayasi (2021), tesis estrés laboral y desempeño docente, su finalidad establecer la correlación de las variables, utilizó un enfoque cuantitativo, el resultado demostró relación significativa entre agotamiento emocional y desempeño docente con un valor de $-0,611$, respecto a la dimensión despersonalización y desempeño su valor de significancia fue $-0,691$, lo cual indica que a mayor despersonalización menor desempeño. El autor recomienda priorizar en soporte emocional el cual permita tener mejores relaciones. Los resultados obtenidos se asemejan a los de Sarayasi con respecto, a la despersonalización y desempeño laboral, ya que nos lleva a determinar que las personas que presentan elevados niveles despersonalización tendrán actitudes negativas, relaciones interpersonales inadecuadas, insensibilidad.

Hipótesis específica 3 la dimensión realización personal y desempeño docente, grado correlación Rho Spearman es $-.742$ lo que indica relación alta inversa, grado de significancia $p < .05$. De manera análoga Collantes (2021), tesis estrés laboral (V_1) y desempeño (V_2), su fin estipular la correlación, encontró correspondencia significativa e inversa entre las variable; con respecto a realización personal y desempeño, se aceptó la hipótesis alterna, rechazando la nula, determinando relación negativa entre realización personal y desempeño. Recomendó la incorporación de reconocimiento docente, mejorar el trato, mejores condiciones de trabajo, facilitar las iniciativas para certificar su realización personal.

Por otro lado Anchundia (2019), en el ámbito educativo la función que cumplen los docentes, tiene un impacto directo en el rendimiento del estudiante, a causa de la actitud, preparación docente, dominio de conocimientos. El desempeño docente está relacionado con la preparación académica, que tiene que ver con la actualización docente acorde a las exigencias de un mundo en constante cambio.

Lucker et al. (2022), la profesión docente es una de las 6 profesiones con mayores niveles de estrés y menor satisfacción laboral. Lo cual contribuye al

agotamiento físico- mental y rotación laboral. A dos años de la pandemia uno de cada tres docentes piensa dejar el trabajo debido a los niveles elevados del estrés y la menor capacidad de afrontamiento. Para evitar que los docentes abandonen la profesión es necesario introducir programas de gestión del estrés, para reducir el estrés y aumentar la capacidad de afrontamiento favoreciendo así la resiliencia en los docentes. Xhelilaj et al. (2021), aluden que las consecuencias del estrés en los docentes están relacionados con aspectos psicológicos y conductuales, pero el principal problema es la reducción de la calidad educativa y la eficiencia de los docentes, por ello, es fundamental conocer cuáles son los desencadenantes del estrés laboral y el agotamiento. Lo cual influye en el desempeño laboral afectando la calidad educativa y las relaciones interpersonales entre docentes, alumnos y padres de familia.

Villanueva et al. (2021), En el contexto actual las demandas sociales de la globalización exigen nuevas habilidades para el desempeño docente, el cual se centra en los aspectos innovadores, el desarrollo de habilidades sociales y adoptar nuevas estrategias para la realización de actividades pedagógicas en forma de nuevas interacciones con los actores educativos; sin embargo se observa que los docentes se sienten desmotivados por participar de capacitaciones el cual le ayude a mejorar su práctica pedagógica, llevando al conformismo, lo que dificulta su desarrollo profesional e impide que brinden una educación de calidad. El desempeño docente es una responsabilidad compartida que debe comenzar con un cambio de actitud que le permita asumir con responsabilidad su labor pedagógica y relacionarse con toda la comunidad educativa de manera adecuada. Revilla & Palacios (2020), el docente es determinante para la calidad educativa, por ello es muy importante fortalecer todos los aspectos de su desempeño que permitan articular todas las capacidades profesionales del docente para influir significativamente en los estudiantes.

Robinet & Pérez (2020), el estrés se entiende como la respuesta ante las demandas laborales, lo cual no se ajustan a las capacidades para hacer frente a diversas situaciones. El estado emocional del docente es un tema clave en la política educativa que requiere suma importancia, ya que demanda sensibilización, reconocimiento e intervención cuando existen niveles altos de estrés que genera

propuestas integradas que permitan disminuir los niveles de estrés. Así mismo Reynaldo et al. (2022), el desempeño de los docentes se puede disminuir por varios factores uno de los cuales es el estrés laboral, cuando surge este la motivación por el trabajo disminuye sintiéndose sin energías para cumplir con las tareas y responsabilidades escolares, repercutiendo en rendimiento docente.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se determina la correlación entre estrés laboral y desempeño docente, con grado de correlación Rho - ,757 se infiere relación alta inversa, grado de significancia $p < ,05$; lo que nos lleva a aceptar la hipótesis alterna, por lo que se afirma, el estrés laboral y desempeño docente se relaciona significativamente. A menos estrés mayor desempeño y viceversa.

Segunda: En relación a los resultados se aprecia la correlación entre agotamiento emocional y desempeño docente, determinado por Rho Spearman - ,799; lo que indica relación alta inversa, grado de significancia $p < ,05$, por tanto se rechaza la hipótesis nula. Se infiere que agotamiento emocional se relaciona significativamente con desempeño docente.

Tercera: De los resultados establecidos se determina correlación entre despersonalización y desempeño docente, determinado Rho de Spearman - ,742; indica relación inversa, grado de significancia $p < ,05$; por lo cual se rechaza hipótesis nula, la despersonalización se relaciona significativamente con desempeño docente, es decir a menos despersonalización se tiene más desempeño laboral y viceversa.

Cuarta: Considerando los resultados se establece la correlación entre realización personal y desempeño docente, determinada por Rho de Spearman - ,588; se infiere relación inversa, grado de significancia $p < ,05$; se rechaza la hipótesis nula, la realización personal está relacionada significativamente con desempeño docente.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se exhorta a los representantes de la UGEL Rodríguez de Mendoza, efectuar acciones que lleven a identificar, aquellas situaciones que constituyen fuentes de estrés en los docentes de dicha jurisdicción, con la finalidad de implementar acciones que permitan minimizar los efectos del estrés en el desempeño docente.

Segunda: Se evoca a las autoridades de la UGEL Rodríguez de Mendoza, priorizar el soporte socioemocional a los docentes dentro del programa de acompañamiento, el cual le permita tener un adecuado equilibrio emocional que le lleve a tener un óptimo desempeño y adecuada relación con toda la comunidad educativa.

Tercera: Se recomienda a los Directores de secundaria implementar espacios recreativos, deportivos, culturales a nivel institucional que permitan crear espacios en los cuales los docentes se liberen de las tensiones laborales a fin de tener un equilibrio emocional que le permita desenvolverse de manera eficaz en su práctica profesional.

Cuarta: Según los resultados obtenidos se establece que los niveles altos de estrés afectan el desempeño docente, por ello es conveniente activar mecanismo de control del estrés laboral, a través de monitores con el fin de que este no afecte el desempeño docente y por ende la calidad educativa.

REFERENCIAS

- Acosta, A. C., Ruiz, L. K. J., Marin, M. R., & Guerrero, E. G. P. (2019). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar. *Encuentros*, 17(1), 24-33. <https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>
- Anchundia-Delgado, I. M. (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta. *Dominio de las Ciencias*, 5(2), 819-835. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v5i2.1128>
- Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burbach, L., & Wei, Y. (2022). Stress, burnout, anxiety and depression among teachers: A scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17). <https://doi.org/10.3390/ijerph191710706>
- Alsalhe, T. A., Chalghaf, N., Guelmami, N., Azaiez, F., & Bragazzi, N. L. (2021). Occupational Burnout Prevalence and Its Determinants Among Physical Education Teachers: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Frontiers in Human Neuroscience*, 15, 553230–553230. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2021.553230>
- Asaloei, SI, Wolomasi, AK y Werang, BR (2020). Work-related stress and performance among primary school teachers. *Revista Internacional de Evaluación e Investigación en Educación*, 9 (2), 352-358. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i2.20335>
- Alvites, C.G. (2019). Teacher Stress and Psychosocial Factors in Teachers from Latin America, North America and Europe. *Journal of Educational Psychology-Purposes and Representations*, 7 (3), 141-178. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la investigación*. Pearson educación.
- Buele, I., Larrazábal, G., & Ortíz, S. (2019). The burnout syndrome: study applied to professors of accounting, Cuenca-Ecuador. *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*, 23(2), 1–8.

<https://www.proquest.com/scholarly-journals/burnout-syndrome-study-applied-professors/docview/2424656734/se-2>

Caldas Blanco, M. E. (2018). *Prevención de riesgos laborales en el sector docente*. Ministerio de Educación.

Claro González, N. Y., Pérez Almaguer, R., López Roque, F., & Páez González, Y. (2019). Estrategia de orientación psicopedagógica para la prevención del síndrome de Burnout Laboral. *Correo Científico Médico*, 23(2), 423-441. https://www.researchgate.net/publication/343572135_Estrategia_de_orientacion_psicopedagogica_para_la_prevenccion_del_sindrome_de_Burnout_Laboral

Cerón Urzua, C., Cossio-Bolaños, M. A., Pezoa Fuentes, P., & Gómez Campos, R. (2020). Diseño y validación de un cuestionario para evaluar desempeño docente asociado a las prácticas evaluativas formativas. *Revista Complutense de Educación*, 31(4), 463-472. <https://doi.org/10.5209/rced.65512>

Collantes, Y. (2021). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 52005 Nuestra Señora de las Mercedes, Madre de Dios, 2021*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62081>

Carrillo, C. M., Obaco, S. E., & Ponce, M. E. (2019). Estrés docente: causas y repercusiones laborales. *Revista Magazine de las ciencias*, 4(4), 145-156. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3605196>

Esquerre Ramos, L. A., & Pérez Azahuanche, M. Á. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2), 628-650. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>

Gálvez Suárez, E., & Milla Toro, R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. Purpose and Representations, 6 (2), 407-452. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>

- Gallardo-López, J. A., López-Noguero, F., & Gallardo-Vázquez, P. (2019). Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 324-343. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.23-2.17>
- Gamarra Remond, H. W. (2019). *El Estrés Laboral Y Sus Consecuencias En El Desempeño Del Docente De Nivel Primario Del Distrito De Mollepata-Anta-Cusco, 2018.*(Tesis de Maestría).Universidad Cesar Vallejo.<https://hdl.handle.net/20.500.12692/38294>
- García, M. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente, Institución Educativa N°6151 "San Luis Gonzaga" San Juan de Miraflores, 2018.*(Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21796>
- Genoud, P. A., & Waroux, E. L. (2021). The impact of negative affectivity on teacher burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(24) doi:10.3390/ijerph182413124
- Guerrero, Á. R., Jaime, P. S., & Valverde, G. G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos venezolanos de farmacología y terapéutica*, 38(2), 17-23. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55960422004>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.*Editorial Mc Graw Hill Education.
- Huamán, L. (2022). *Estrés laboral y desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Santa Lucía, Ferreñafe.*(Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80854>
- Ibáñez Rivera, E. A. (2021). *Estrés laboral y desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas del distrito de Moquegua, 2019.*(Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66091>
- Jasinski, AM y Derbis, R. (2022). Work Stressors and Intention to Leave the Current Workplace and Profession: The Mediating Role of Negative Affect at Work.

Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública, 19 (21), 13992. <https://doi.org/10.3390/ijerph192113992>

Livia, Y. (2020). *El estrés laboral y el desempeño docente en la IE 20955-2 Naciones Unidas, Huarochirí*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57293>

Lücker, P., Kästner, A., Hannich, A., Schmeyers, L., Lücker, J., & Hoffmann, W. (2022). Stress, coping and considerations of leaving the Profession—A cross-sectional online survey of teachers and school principals after two years of the pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(23) doi:10.3390/ijerph192316122

Mafud, J. L. C., Arocena, F. L., & Moreno, M. P. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y salud*, 27(1), 71-78.

https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/p5e2np/cdi_gale_infotrasmisc_A545023019

Martínez Chairez, G. I., Esparza Chávez, A. Y., & Gómez Castillo, R. I. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>

Matabanchoy, S.; Lasso, E. & Pantoja, M. (2017). Estres en funcionarios de instituciones públicas. *Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas*, 11(19). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6090231>

MINEDU (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente*. MINEDU. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Montenegro, I. (2007) *Evaluación del desempeño docente*. 2da. Edición. Magisterio.

Moreira, D., & Rodríguez-Álava, A. (2021). Estrés laboral y clima organizacional en el personal operativo del Cuerpo de Bomberos. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR*. ISSN: 2737-6273., 4(8 Ed. esp.), 212-228. <https://doi.org/10.46296/gt.v4i8edesp.0042>

- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63.
- Ortiz Guzmán, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 15(3).<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=147694204&lang=es&site=eds-live>
- Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. *Revista Científica Salud Uninorte*, 35(1). <https://doi.org/10.14482/sun.35.1.158.72>
- Pau, K., Ahmad, A. B., Tang, H. -, Jusoh, A. J. B., Perveen, A., & Tat, K. K. (2022). Mental health and wellbeing of secondary school teachers in malaysia. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 21(6), 50-70. doi:10.26803/ijlter.21.6.4
- Ramberg, J., Brodin Láftman, S., Åkerstedt, T., & Modin, B. (2020). Teacher stress and students' school well-being: The case of upper secondary schools in stockholm. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 64(6), 816-830. <https://doi.org/10.1080/00313831.2019.1623308>
- Ramos Armijos, D., Carvajal Andrade, L. D. J., Rueda García, D., Puchaicela Poma, M., Cerda Moscoso, V., & Espín Puchaicela, A. (2020). Estrés Laboral y Síndrome del Agotamiento (Burnout) en docentes de Enfermería de la Universidad Central del Ecuador: marzo 2019-marzo 2020. *Revista de Investigacion Acadmica y Educacion*.2020; 4(1):29-41.<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/26567>
- Revilla-Mendoza, J. T., & Palacios-Jimenez, A. S. (2020). Ser docente en tiempos de pandemia por COVID-19: evaluación del desempeño docente en una universidad pública de Lima. *Revista Científica Ágora*, 7(2), 58-62. <https://doi.org/10.21679/arc.v7i2.197>
- Reynaldo, J., Tannady, H., & Nurjanah, S. (2022). Role of Work Stress and Work Discipline on Performance of High School Teachers in East Jakarta, Indonesia. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 14(1).doi: 10.9756/int-jecse/v14i1.221124

- Robinet Serrano, A. L., & Pérez Azahuanche, M., (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 5(12), 637-653. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042542>
- Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A., & Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045&lng=es&tlng=es
- Sarayasi Ccuno, R. H. (2021). *Estrés laboral y desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa-2020*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60213>
- Sime, Y., Hailesilassie, H., & Alenko, A. (2022). Work-related stress and associated factors among employees of Hawassa industrial park, southern Ethiopia: an institutional based cross-sectional study. *BMC psychiatry*, 22(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12888-022-04032-9>
- Soldado, R. (2021). *Estrés y el desempeño docente en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59215>
- Villanueva, H. J., Vega, P. G., Vásquez, C. Y., Morales, S., & Siccha, R. E. (2021). Percepción del desempeño docente según los actores educativos, en tiempo de pandemia. *Revista espacios*, 42(17). doi: 10.48082/espacios-a21v42n17p04
- Van Morlegan, L. P., & Ayala, J. C. (2021). *La gestión moderna en recursos humanos*. EUDEBA.
- Vidal, V. (2019) *El estrés laboral: análisis y prevención*. Prensas de la universidad de Zaragoza.
- Xhelilaj, LK, Petani, R. y Ntalla, M. (2021). Relationship Between Teacher's Burnout, Occupational Stress, Coping, Gender and Age. *Revista de*

Investigación Educativa y Social, 11 (4), 266-266.
<https://doi.org/10.36941/jesr-2021-0094>

Zhou, S., Chen, H., Liu, M., Wang, T., Xu, H., Li, R., & Su, S. (2022). The relationship between occupational stress and job burnout among female manufacturing workers in guangdong, china: A cross-sectional study. *Scientific Reports*, 12(1).<https://doi.org/10.1038/s41598-022-24491-0>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

Matriz de consistencia							
Título: Estrés laboral y desempeño docente, en una Institución Educativa Pública nivel secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022.							
Autor: Salazar Torres, Keli Llaneth.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés laboral y desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>P.E. 1 ¿Qué relación existe entre el estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022?</p> <p>P.E.2 ¿Qué relación existe entre el estrés laboral en su dimensión despersonalización y el desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>O.E. 1 Determinar la relación entre el estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022.</p> <p>O.E. 2 Determinar la relación entre el estrés laboral en su dimensión despersonalización y el</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre el estrés laboral y desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H.E. 1 Existe relación entre el estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022.</p> <p>H.E. 2 Existe relación entre el estrés laboral en su dimensión despersonalización y el desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza,</p>	<p>Variable 1: Estrés laboral</p> <p>Maslach y Jackson (1986), entienden que el estrés laboral se presenta con comportamientos y emociones negativas en el entorno laboral y el rol profesional que desempeñamos. Maslach menciona que es un síndrome que presenta cansancio emocional, baja realización personal, y despersonalización, (Olivares, 2017).</p>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Agotamiento emocional.	<ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento físico. • Cansancio emocional. 	1,2,3,4,5,6,7,8, 9	Nunca (1) Pocas veces al año (2)	Bajo: 9 a 21 Medio: 22 a 34 Alto: 35 a 45
			Despersonalización.	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones impersonales insensibles y frías. • Actitudes negativas. • Sentimientos de culpabilidad. 	10,11,12,13,14	Algunas veces al mes (3) Una vez a la semana (4)	Bajo: 5 a 11 Medio: 12 a 18 Alto: 19 a 25
Realización personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento de competencia y éxito. • Realización. 	15,16,17,18,19,20,21,22	Diariamente (5)	Bajo: 8 a 18 Medio: 19 a 29 Alto: 30 a 40			

<p>Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022?</p> <p>P.E.3 ¿Qué relación existe entre el estrés laboral en su dimensión realización personal y el desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022?</p>	<p>desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022.</p> <p>O.E. 3 Determinar la relación entre el estrés laboral en su dimensión realización personal y el desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022.</p>	<p>Amazonas, 2022.</p> <p>H.E. 3 Existe relación entre el estrés laboral en su dimensión realización personal y el desempeño docente, en una Institución Educativa pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022.</p>	<p>Variable 2: Desempeño docente.</p> <p>El desempeño docente, se entiende como aquellas competencias que se espera que los maestros dominen, en las continuas etapas de su formación profesional, con el objetivo de lograr aprendizajes en los estudiantes, (MINEDU 2014).</p>				
			<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala de medición</p>	<p>Niveles y rangos</p>
			<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce las características y necesidades de los estudiantes. • Programación curricular pertinente. • Diseño de sesiones teniendo en cuenta los intereses y características de los estudiantes. • Evaluación sistemática y formativa. 	<p>1,2,3,4,5,6,7</p>	<p>Nunca (1). Casi nunca (2). A veces (3). Casi siempre (4). Siempre (5).</p>	<p>Bajo (22 - 51) Medio (52 - 81). Alto (82 - 110).</p>
			<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales de respeto, confianza y colaboración. • Resolución de conflictos. • Manejo de estrategias pedagógicas. 	<p>8,9,10,11,12,13,14</p>		
			<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo colegiado. • Participa activamente en la gestión. • Fomenta la participación de las familias. 	<p>15,16,17,18</p>		

		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	<ul style="list-style-type: none"> Reflexiona sobre su práctica pedagógica. Ética profesional. 	19,20,21,22		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar		
<p>Nivel: Básico con enfoque cuantitativo.</p> <p>Diseño: No experimental, Descriptivo-correlacional</p> <p>Método: Hipotético - deductivo.</p>	<p>Población: 55 docentes pertenecientes a la UGEL Rodríguez de Mendoza.</p> <p>Tipo de muestreo: censal.</p> <p>Tamaño de muestra: 60 docentes.</p>	<p>Variable 1: Estrés laboral.</p> <p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: cuestionario sobre estrés laboral; se utilizara la escala de Likert para la valoración.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Docentes de nivel secundario, que pertenecen a la UGEL Rodríguez de Mendoza.</p> <p>Forma de Administración: Individual.</p>	<p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario sobre desempeño docente; se utilizara la escala de Likert para la valoración</p> <p>Ámbito de Aplicación: Docentes de nivel secundario, que pertenecen a la UGEL Rodríguez de Mendoza.</p> <p>Forma de Administración: Individual.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas de frecuencias y figuras estadísticas.</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de hipótesis se utilizaron el cálculo estadístico Rho Spearman.</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$		

Anexo 2: Operacionalización de las variables.

Operacionalización de la variable: Estrés laboral

Definición conceptual	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Maslach y Jackson (1981), entienden que estrés laboral tiene que ver con actitudes y emociones negativas hacia las personas con las que trabajamos y con el propio rol profesional.	La variable estrés laboral será medida a través el cuestionario de Maslach y Jackson (1981), de acuerdo a los 22 ítems en las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización, y realización personal.	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento físico. • Agotamiento mental. 	1,2, 3,4,5,6,7,8,9	Nunca (1). Pocas veces al año (2). Algunas veces al mes (3). Una vez a la semana (4). Diariamente (5)	Bajo: 9 a 21 Medio: 22 a 34 Alto: 35 a 45
		Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones impersonales insensibles y frías. • Actitudes negativas. • Sentimiento de culpabilidad. 	10,11,12,13,14		Bajo: 5 a 11 Medio: 12 a 18 Alto: 19 a 25
		Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento de competencia y éxito.. • Realización. 	15,16,17,18,19, 20,21,22		Bajo: 8 a 18 Medio: 19 a 29 Alto: 30 a 40

Operacionalización de la variable: Desempeño docente

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
El desempeño docente se define como aquellas competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el	La variable desempeño docente será medio a través de un cuestionario con ítems para las dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, para el	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce las características y necesidades de los estudiantes. • Programación curricular pertinente. • Diseño de sesiones teniendo en cuenta los intereses y características de los estudiantes. • Evaluación sistemática y formativa. 	1,2,3,4,5,6,7	Nunca (1). Casi nunca (2). A veces (3). Casi siempre (4). Siempre (5).	Bajo: (22 a 51) Medio: (52 a 81). Alto: (82 a 110).
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales de respeto, confianza y colaboración. • Resolución de conflictos. • Manejo de estrategias pedagógicas. 	8,9,10,11,12,13,14		

aprendizaje de todos los estudiantes (MINEDU 2012).	aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo colegiado. • Participa activamente en la gestión. • Fomenta la participación de las familias. 	15,16,17,18		
		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexiona sobre su práctica pedagógica. • Ética profesional. 	19,20,21,22		

Anexo 3: Ficha técnica

Ficha técnica 1

Denominación: Estrés laboral.

Autores: Maslach y Jackson (1986).

Adaptación: Salazar Torres Keli Llaneth.

Administración: Individual.

Modalidad: Presencial.

Nivel de medición: Escala politómica.

Responsable de la aplicación: Investigador.

Dimensiones: Agotamiento emocional (D1). Despersonalización (D2). Realización personal (D3).

Cantidad de ítems: 22.

Escala de medición: Nunca (1). Pocas veces al año (2). Algunas veces al mes (3). Una vez a la semana (4). Diariamente (5)

Ficha técnica 2

Denominación: Desempeño docente.

Autor: MINEDU (2014).

Adaptación: Salazar Torres Keli Llaneth.

Administración: Individual.

Modalidad: Presencial.

Nivel de medición: Escala politómica.

Responsable de la aplicación: Investigador.

Dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (D1). Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (D2). Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (D3). Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (D4).

Cantidad de ítems: 22

Escala de medición: Nunca (1). Casi nunca (2). A veces (3). Casi siempre (4). Siempre (5).

Anexo 4: Instrumento de medición de las variables

CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

Datos informativos:

Edad:Tiempo de servicio

Sexo:Condición laboral:

Instrucciones:

Estimado docente, como parte del desarrollo del trabajo de investigación, recurro a usted para solicitarle su valioso apoyo consistente en resolver el presente cuestionario sobre estrés con el propósito de identificar el nivel de estrés laboral de los docentes. El presente instrumento tiene carácter anónimo y confidencial, así mismo 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 leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) y no dejes de contestar ningún ítem.

Te invito a tener en cuenta lo siguiente:

Nunca	Pocas veces al año	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Diariamente
1	2	3	4	5

Nº	Dimensiones Agotamiento emocional	Escalas				
		1	2	3	4	5
		1	Me siento emocionalmente agotado(a) en mi trabajo.			
2	Me siento agotado(a) al final de la jornada de trabajo.					
3	Me siento cansado(a) cuando enfrento otra jornada de trabajo.					
4	Siento que trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo y cansancio.					
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.					

6	Me siento frustrado(a) como docente.					
7	Siento que trabajo demasiado.					
8	Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés.					
9	Me siento agotado por mi trabajo, al límite de mis posibilidades.					
	Despersonalización	1	2	3	4	5
10	Siento que trato a los estudiantes de forma impersonal.					
11	Me he vuelto más insensible con las personas desde que ejerzo la profesión docente.					
12	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.					
13	No me preocupa realmente lo que les ocurra a mis estudiantes.					
14	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.					
	Realización personal	1	2	3	4	5
15	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.					
16	Trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.					
17	Pienso que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes.					
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.					
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.					
20	Me siento motivado después de trabajar con los estudiantes.					
21	Consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.					
22	En mi trabajo trato los problemas con mucha calma.					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Datos informativos:

Edad:Tiempo de servicio

Sexo:Condición laboral:

Instrucciones:

Estimado docente, como parte del desarrollo del trabajo de investigación, recorro a usted para solicitarle su valioso apoyo consistente en resolver el siguiente cuestionario. El presente instrumento tiene carácter anónimo y confidencial, así mismo 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 leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) y no dejes de contestar ningún ítem.

Te invito a tener en cuenta lo siguiente:

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

Nº	Dimensiones Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Escalas				
		1	2	3	4	5
1	Conoce las características de los estudiantes.					
2	Conoce el contexto en que se relaciona el estudiante.					
3	Maneja lo enfoques y procesos pedagógicos.					
4	Diseña actividades de aprendizaje considerando los procesos pedagógicos, nivel y grado.					
5	La programación curricular parte de las necesidades e intereses de los estudiantes.					
6	Utiliza diversas estrategias respetando los diferentes ritmos y estilos de aprendizaje.					
7	Elabora instrumentos de evaluación formativa, permanente y diferenciada considerando los aprendizajes esperados.					

	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	5
8	Propicia un ambiente de respeto, confianza y colaboración, que permita el aprendizaje seguro de los estudiantes.					
9	Promueve la participación activa de los estudiantes considerando su diversidad.					
10	Promueve una convivencia armonioso a través del dialogo y acuerdos establecidos.					
11	Utiliza diversas estrategias pedagógicas que fomentan el pensamiento crítico y creativo.					
12	Atiende de manera personalizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales, usando diversas estrategias.					
13	Emplea diversas estrategias de retroalimentación considerando el enfoque formativo.					
14	Involucra a la familia en el progreso de los aprendizajes.					
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	1	2	3	4	5
15	Participa activamente en la gestión institucional respetando los acuerdos y propone mejoras de manera organizada.					
16	Participa en espacios de reflexión, intercambio de experiencias y organización del trabajo pedagógico que permitan la mejora de la enseñanza.					
17	Trabaja de manera colaborativa con las familias, estableciendo expectativas mutuas y comunicación constante con el objetivo de acompañar al estudiante en su aprendizaje.					
18	Participa en proyectos de innovación pedagógica y planes de mejora de la Institución Educativa que permitan la mejora de la calidad educativa.					
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	1	2	3	4	5
19	Identifica sus fortalezas y necesidades de aprendizaje profesional que permitan enriquecer su práctica pedagógica.					
20	Autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada que permitan identificar su labor docente.					
21	Participa de diversas actividades de formación profesional que permiten la mejora de su práctica pedagógica.					
22	Actúa respetando los derechos de los estudiantes de acuerdo a los principios de la ética.					

Anexo 6: Certificados de validación de juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1	Me siento emocionalmente agotado(a) en mi trabajo.	X		X		X		
2	Me siento agotado(a) al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		
3	Me siento cansado(a) cuando enfrento otra jornada de trabajo.	X		X		X		
4	Siento que trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo y cansancio.	X		X		X		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.	X		X		X		
6	Me siento frustrado(a) como docente.	X		X		X		
7	Siento que trabajo demasiado.	X		X		X		
8	Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés.	X		X		X		
9	Me siento agotado por mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
	DIMENSION 2: DESPERZONALIZACIÓN							
10	Siento que trato a los estudiantes de forma impersonal.	X		X		X		
11	Me he vuelto más insensible con las personas desde que ejerzo la profesión docente.	X		X		X		
12	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
13	No me preocupa realmente lo que les ocurra a mis estudiantes.	X		X		X		

14	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.	X		X		X		
16	Trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.	X		X		X		
17	Pienso que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes.	X		X		X		
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X		
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.	X		X		X		
20	Me siento motivado después de trabajar con los estudiantes.	X		X		X		
21	Consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X		
22	En mi trabajo trato los problemas con mucha calma.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Pretell Chávez, Florencia Jesús. DNI: 20025225.

Especialidad del validador: Docente de la especialidad de Matemática y Física – Magister en Tecnología Educativa. Temática.

14 de noviembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Florencia Jesus Pretell Chávez

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1	Me siento emocionalmente agotado(a) en mi trabajo.	X		X		X		
2	Me siento agotado(a) al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		
3	Me siento cansado(a) cuando enfrento otra jornada de trabajo.	X		X		X		
4	Siento que trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo y cansancio.	X		X		X		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.	X		X		X		
6	Me siento frustrado(a) como docente.	X		X		X		
7	Siento que trabajo demasiado.	X		X		X		
8	Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés.	X		X		X		
9	Me siento agotado por mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	x		x		x		
	DIMENSION 2: DESPERZONALIZACIÓN							
10	Siento que trato a los estudiantes de forma impersonal.	x		x		x		
11	Me he vuelto más insensible con las personas desde que ejerzo la profesión docente.	x		x		x		
12	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	x		x		x		
13	No me preocupa realmente lo que les ocurra a mis estudiantes.	x		x		x		
14	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.	x		x		x		

	DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL	X	No	Si	No	Si	No	
15	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.	X		X		X		
16	Trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.	X		X		X		
17	Pienso que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes.	X		X		X		
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X		
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.	X		X		X		
20	Me siento motivado después de trabajar con los estudiantes.	X		X		X		
21	Consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X		
22	En mi trabajo trato los problemas con mucha calma.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Pérez Díaz Ignacio de Loyola. **DNI:** 08341128

Especialidad del validador: Dr. En Psicología y Dr. En Educación. Temático.

14 de noviembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dr. Ignacio de Loyola Pérez Díaz
PSICÓLOGO CLÍNICO ESPECIALIZADO
CIPR 26326

Firma del Experto Informante.

Especialidad – Temático.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1	Me siento emocionalmente agotado(a) en mi trabajo.	X		X		X		
2	Me siento agotado(a) al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		
3	Me siento cansado(a) cuando enfrento otra jornada de trabajo.	X		X		X		
4	Siento que trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo y cansancio.	X		X		X		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.	X		X		X		
6	Me siento frustrado(a) como docente.	X		X		X		
7	Siento que trabajo demasiado.	X		X		X		
8	Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés.	X		X		X		
9	Me siento agotado por mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	x		x		x		
	DIMENSION 2: DESPERZONALIZACIÓN							
10	Siento que trato a los estudiantes de forma impersonal.	x		x		x		
11	Me he vuelto más insensible con las personas desde que ejerzo la profesión docente.	x		x		x		
12	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	x		x		x		
13	No me preocupa realmente lo que les ocurra a mis estudiantes.	x		x		x		
14	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.	x		x		x		

	DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL	x	No	Si	No	Si	No	
15	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.	x		x		x		
16	Trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.	x		x		x		
17	Pienso que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes.	x		x		x		
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	x		x		x		
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.	x		x		x		
20	Me siento motivado después de trabajar con los estudiantes.	x		x		x		
21	Consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	x		x		x		
22	En mi trabajo trato los problemas con mucha calma.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Rodríguez Rojas, Milagritos. **DNI:** 21069112
Especialidad del validador: Metodología de la Investigación.

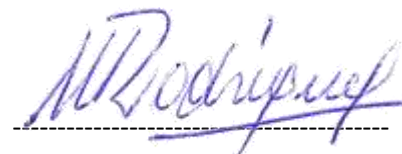
14 de noviembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad – Metodóloga.

CERTIFICADO DE VALIDEZ QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Conoce las características de los estudiantes.	X		X		X		
2	Conoce el contexto en que se relaciona el estudiante.	X		X		X		
3	Maneja lo enfoques y procesos pedagógicos.	X		X		X		
4	Diseña actividades de aprendizaje considerando los procesos pedagógicos, nivel y grado.	X		X		X		
5	La programación curricular parte de las necesidades e intereses de los estudiantes.	X		X		X		
6	Utiliza diversas estrategias respetando los diferentes ritmos y estilos de aprendizaje.	X		X		X		
7	Elabora instrumentos de evaluación formativa, permanente y diferenciada considerando los aprendizajes esperados.	X		X		X		
	DIMENSION 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Propicia un ambiente de respeto, confianza y colaboración, que permita el aprendizaje seguro de los estudiantes.	X		X		X		
9	Promueve la participación activa de los estudiantes considerando su diversidad.	X		X		X		
10	Promueve una convivencia armonioso a través del dialogo y acuerdos establecidos.	X		X		X		
11	Utiliza diversas estrategias pedagógicas que fomentan el pensamiento crítico y creativo.	X		X		X		

12	Atiende de manera personalizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales, usando diversas estrategias.	X		X		X		
13	Emplea diversas estrategias de retroalimentación considerando el enfoque formativo.	X		X				
14	Involucra a la familia en el progreso de los aprendizajes.	X		X				
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Participa activamente en la gestión institucional respetando los acuerdos y propone mejoras de manera organizada.	X		X		X		
16	Participa en espacios de reflexión, intercambio de experiencias y organización del trabajo pedagógico que permitan la mejora de la enseñanza.	X		X		X		
17	Trabaja de manera colaborativa con las familias, estableciendo expectativas mutuas y comunicación constante con el objetivo de acompañar al estudiante en su aprendizaje.	X		X		X		
18	Participa en proyectos de innovación pedagógica y planes de mejora de la Institución Educativa que permitan la mejora de la calidad educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19	Identifica sus fortalezas y necesidades de aprendizaje profesional que permitan enriquecer su práctica pedagógica.	X		X		X		
20	Autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada que permitan identificar su labor docente.	X		X		X		
21	Participa de diversas actividades de formación profesional que permiten la mejora de su práctica pedagógica.	X		X		X		
22	Actúa respetando los derechos de los estudiantes de acuerdo a los principios de la ética.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Pretell Chávez, Florencia Jesús. **DNI:** 20025225.

Especialidad del validador: Docente de la especialidad de Matemática y Física – Magister en Tecnología Educativa. Temática.

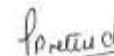
14 de Noviembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Florencia Jesús Pretell Chávez

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Conoce las características de los estudiantes.	X		X		X		
2	Conoce el contexto en que se relaciona el estudiante.	X		X		X		
3	Maneja lo enfoques y procesos pedagógicos.	X		X		X		
4	Diseña actividades de aprendizaje considerando los procesos pedagógicos, nivel y grado.	X		X		X		
5	La programación curricular parte de las necesidades e intereses de los estudiantes.	X		X		X		
6	Utiliza diversas estrategias respetando los diferentes ritmos y estilos de aprendizaje.	X		X		X		
7	Elabora instrumentos de evaluación formativa, permanente y diferenciada considerando los aprendizajes esperados.	X		X		X		
	DIMENSION 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Propicia un ambiente de respeto, confianza y colaboración, que permita el aprendizaje seguro de los estudiantes.	X		X		X		
9	Promueve la participación activa de los estudiantes considerando su diversidad.	X		X		X		
10	Promueve una convivencia armonioso a través del dialogo y acuerdos establecidos.	X		X		X		
11	Utiliza diversas estrategias pedagógicas que fomentan el pensamiento crítico y creativo.	X		X		X		

12	Atiende de manera personalizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales, usando diversas estrategias.	X		X		X		
13	Emplea diversas estrategias de retroalimentación considerando el enfoque formativo.	X		X		X		
14	Involucra a la familia en el progreso de los aprendizajes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Participa activamente en la gestión institucional respetando los acuerdos y propone mejoras de manera organizada.	X		X		X		
16	Participa en espacios de reflexión, intercambio de experiencias y organización del trabajo pedagógico que permitan la mejora de la enseñanza.	X		X		X		
17	Trabaja de manera colaborativa con las familias, estableciendo expectativas mutuas y comunicación constante con el objetivo de acompañar al estudiante en su aprendizaje.	X		X		X		
18	Participa en proyectos de innovación pedagógica y planes de mejora de la Institución Educativa que permitan la mejora de la calidad educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19	Identifica sus fortalezas y necesidades de aprendizaje profesional que permitan enriquecer su práctica pedagógica.	X		X		X		
20	Autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada que permitan identificar su labor docente.	X		X		X		
21	Participa de diversas actividades de formación profesional que permiten la mejora de su práctica pedagógica.	X		X		X		
22	Actúa respetando los derechos de los estudiantes de acuerdo a los principios de la ética.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Tiene Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Pérez Díaz Ignacio de Loyola. **DNI:** 08341128

Especialidad del validador: Dr. En Psicología y Dr. En Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

14 de Noviembre del 2022



.....
Dr. Ignacio de Loyola Pérez Díaz
PSICOLOGO CLINICO ASOCIADO
CIP 2638

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Conoce las características de los estudiantes.	X		X		X		
2	Conoce el contexto en que se relaciona el estudiante.	X		X		X		
3	Maneja lo enfoques y procesos pedagógicos.	X		X		X		
4	Diseña actividades de aprendizaje considerando los procesos pedagógicos, nivel y grado.	X		X		X		
5	La programación curricular parte de las necesidades e intereses de los estudiantes.	X		X		X		
6	Utiliza diversas estrategias respetando los diferentes ritmos y estilos de aprendizaje.	X		X		X		
7	Elabora instrumentos de evaluación formativa, permanente y diferenciada considerando los aprendizajes esperados.	X		X		X		
	DIMENSION 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.							
8	Propicia un ambiente de respeto, confianza y colaboración, que permita el aprendizaje seguro de los estudiantes.	X		X		X		
9	Promueve la participación activa de los estudiantes considerando su diversidad.	X		X		X		
10	Promueve una convivencia armonioso a través del dialogo y acuerdos establecidos.	X		X		X		
11	Utiliza diversas estrategias pedagógicas que fomentan el pensamiento crítico y creativo.	X		X		X		

12	Atiende de manera personalizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales, usando diversas estrategias.	X		X		X		
13	Emplea diversas estrategias de retroalimentación considerando el enfoque formativo.	X		X		X		
14	Involucra a la familia en el progreso de los aprendizajes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Participa activamente en la gestión institucional respetando los acuerdos y propone mejoras de manera organizada.	X		X		X		
16	Participa en espacios de reflexión, intercambio de experiencias y organización del trabajo pedagógico que permitan la mejora de la enseñanza.	X		X		X		
17	Trabaja de manera colaborativa con las familias, estableciendo expectativas mutuas y comunicación constante con el objetivo de acompañar al estudiante en su aprendizaje.	X		X		X		
18	Participa en proyectos de innovación pedagógica y planes de mejora de la Institución Educativa que permitan la mejora de la calidad educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19	Identifica sus fortalezas y necesidades de aprendizaje profesional que permitan enriquecer su práctica pedagógica.	X		X		X		
20	Autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada que permitan identificar su labor docente.	X		X		X		
21	Participa de diversas actividades de formación profesional que permiten la mejora de su práctica pedagógica.	X		X		X		
22	Actúa respetando los derechos de los estudiantes de acuerdo a los principios de la ética.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Rodríguez Rojas, Milagritos. **DNI:** 21069112.

Especialidad del validador: Metodología de la investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

14 de Noviembre del 2022



Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 7: Autorización de la I.E.



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	Código Modular: 0262253
I.E.E Toribio Rodríguez de Mendoza.	
Nombre del Titular o Representante legal: Director.	
Nombres y Apellidos Marino Chuquisengo Valera.	DNI: 33954453

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación;

Nombre del Trabajo de Investigación:	
Estrés laboral y desempeño docente, en una Institución Educativa Pública nivel secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022.	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Administración de la Educación.	
Autor: Keli Llaneth Salazar Torres.	DNI: 42999632.

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: San Nicolás, Octubre 2022

Firma: _____

Mr. Marino Chuquisengo Valera
DIRECTOR
CPI/IDMIS

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero si será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y desempeño docente, en una Institución Educativa Pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022.", cuyo autor es SALAZAR TORRES KELI LLANETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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.

LIMA, 07 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES DNI: 10743897 ORCID: 0000-0003-0849-9080	Firmado electrónicamente por: JOSEVALQUI el 09- 01-2023 12:41:42

Código documento Trilce: TRI - 0513205