



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Estrés laboral y desempeño docente en los profesores de la
Institución Educativa Santa Lucía, Ferreñafe.**

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

AUTOR:

Huamán Torres, Luis Arquímedes (ORCID: 0000-0003-0532-949X)

ASESORA:

Mg. Zorrilla de ventura, Gladys Dalila (ORCID: 0000-0003-3856-0698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad de servicio

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres por su aliento y apoyo incondicional.

Agradecimiento

Al director Mg. Julio Rentería Corrales y al personal docente del glorioso colegio nacional “Santa Lucía” de Ferreñafe quienes me brindaron la oportunidad de aplicar mi trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe.	17
Tabla 2	Grado de estrés laboral que presentan los profesores de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe.	18
Tabla 3	Nivel de desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe	19
Tabla 4	Relación entre las dimensiones del estrés laboral con las dimensiones del desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe	20

Resumen

En el presente trabajo de investigación cuyo propósito principal fue determinar el grado de relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe. En cuanto a la metodología se desarrolla bajo el enfoque cuantitativo, cuyo tipo de investigación es básica, con diseño descriptivo correlacional. La población objetiva estuvo conformada por 69 docentes, obteniendo una muestra de estudio de 40 docentes, mediante un muestreo no probabilístico intencional a criterio del autor. Asimismo se tiene en cuenta la técnica de la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios, válidos y confiables. De acuerdo con los resultados obtenidos después de aplicar los instrumentos llegamos a la conclusión que existe una relación directa de grado fuerte de (0,770); asimismo con una alta significación de ($p < 0,01$). Lo que indica que existe relación entre el estrés laboral y el desempeño docente.

Palabras Clave: Estrés, laboral, desempeño, docente.

Abstract

In the present research work whose main purpose was to determine the degree of relationship between work stress and teaching performance in teachers of the Santa Lucia de Ferreñafe Educational Institution. As for the methodology, it is developed under the quantitative approach, whose type of research is basic, with a correlational descriptive design. The objective population consisted of 69 teachers, obtaining a study sample of 40 teachers, through an intentional non-probabilistic sampling at the author's discretion. Likewise, the survey technique and a questionnaire instrument are taken into account. Reaching the conclusion that there is a direct strong degree relationship of (0.770); also with a high significance of ($p < 0.01$). This indicates that there is a degree of relationship between work stress and teaching performance.

Keywords: Work, stress, teacher, performance.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual ejercer la docencia significa asumir grandes retos, dentro de ellas podemos mencionar algunas como el empoderamiento del manejo de las herramientas tecnológicas puesto que se está realizando un trabajo virtual o remoto debido a la pandemia donde hay docentes que tienen muchas dificultades en el manejo de dichas herramientas y hasta los mismos docentes que tienen dominio también tienen ciertas dificultades ya que los estudiantes muchas veces no se desenvuelven de forma adecuada o como se espera, dichos cambios han afectado la calidad de vida de los docentes, afectando en cierta manera la salud ocupacional y por ende su desempeño dentro de la organización educativa (Ramírez 2019), de allí la importancia de realizar acciones orientadas a promover la salud laboral y de la misma manera prevenir enfermedades, pues según la Organización Internacional del Trabajo (2016) el estrés laboral constituye una de las grandes prioridades a atender a nivel mundial dentro del campo laboral, de igual forma, Lozano-Paz & Reyes-Bossio (2017) puntualizan que el estrés constituye un factor con gran influencia negativa en el ejercicio de la práctica docente, por ello, Martínez et al. (2019) puntualizan que docente estresado se sentirá cansado, deprimido y con dificultades para la concentración.

A nivel mundial, existe una gran preocupación por investigar los problemas relacionados con la salud ocupacional de los empleados del área educativa, al respecto, Mérida-López y Extremera (2017) brindan una amplia revisión de los principales estudios respecto al estrés de los profesores y sus repercusiones en su desempeño profesional, por otro lado, Zúñiga-Jara & Pizarro-León (2018), refieren que el estrés laboral, constituye un problema de salud que afecta a un gran sector de trabajadores de la educación, teniendo una incidencia negativa en el desempeño profesional, trayendo consigo la realización de diversos estudios relacionados con la salud física y mental de los profesores; en ese sentido, algunos docentes son más vulnerables que otros para desarrollar estrés, pues ello depende de las estrategias cognitivas que utilice para enfrentarse a los problemas y de otros factores individuales ligados a sus rasgos personales (Félix García & Mercado 2018 y Casanova et al 2019) aunque también influye la inteligencia emocional ya que algunos individuos son más resistentes a los estresores gracias a la capacidad que tienen para regular mejor sus emociones (Pinedo et al 2017).

Según Malander (2016) en el contexto argentino, la mayoría de docentes cuando inician su labor profesional lo hacen con altas expectativas respecto a los resultados que desean obtener, sin embargo, estas expectativas no se cumplen, dando lugar a una sensación de fracaso producto del desgaste profesional y de factores psicológicos que, al no ser revertidos, terminan convirtiéndose en un estrés crónico, conocido como síndrome de burnout. Al respecto, la UNESCO (2015) ha realizado diversas investigaciones en Latinoamérica respecto a las condiciones de trabajo y la salud de los profesores, reflejado en diversos hallazgos, básicamente relacionados a la salud mental de los docentes manifestada en enfermedades como estrés, depresión y una variedad de alteraciones psicosomáticas como gastritis, úlceras entre otras.

En el ámbito nacional, los docentes de las instituciones educativas públicas, presentan características personales diferenciadas, las mismas que se ven influenciadas por agentes externos que repercuten en su desempeño profesional, por otro lado, el sistema educativo peruano, ha implementado en los últimos años un sistema laboral basado en concursos y evaluaciones de desempeño lo cual presupone fuertes niveles de presión laboral cuyas consecuencias se reflejan en los niveles de estrés y por ende en su desempeño profesional (Bada-Quispe et al 2020); asimismo, el cumplimiento de las exigencias en el trabajo por parte de los docentes, merma el tiempo para su descanso y para planificar otras actividades lo que reduce la eficiencia en su desempeño laboral (Ordoñez & Saltos 2018). En nuestro país, según Ochoa et al. (2019) el trabajo, constituye el factor más influyente para el estrés laboral, seguido de las finanzas personales, por ello se hace necesario realizar investigaciones que conlleven a proponer soluciones que ayuden a mitigar el problema y con ello contribuir a la eficiencia del trabajo.

En la institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe después de una entrevista al director es evidente el problema del estrés laboral en los docentes, cuyas consecuencias afectan el normal desarrollo de sus labores académicas, debido a diversos factores dentro de los cuales se menciona el confinamiento debido a la pandemia de COVID-19, trayendo consigo un cambio radical en la metodología de trabajo docente, sumado a ello, los problemas de salud personal y familiar, los problemas de conducta de los estudiantes y la sobrecarga de trabajo que genera la modalidad virtual , razones suficientes que conllevan al desarrollo de

este estudio cuyo problema queda formulado de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe?

El presente estudio se justifica teóricamente en la medida que se orienta a resaltar las probabilidades de la investigación con el propósito de ocasionar un impacto en el conocimiento actual y que sirvan de sustento a estudios posteriores (Baena 2017) en tal sentido, el presente estudio resulta importante ya que proporcionará los fundamentos teóricos que servirán como fuente de consulta para investigaciones futuras sobre el tema en cuestión.

Desde la perspectiva práctica, la investigación se justifica porque los resultados a los que se han arribado en el presente estudio servirán para proponer alternativas de solución a problemas prácticos relacionados con el estrés laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas.

En el plano social, según Arbaiza (2014) un estudio se justifica en la medida que sus resultados conllevan a promover beneficios y contribuciones orientados a mejorar cualquier aspecto de la sociedad, por tanto, el presente trabajo investigativo, es importante ya que realiza mediciones respecto a las variables involucradas y establece conclusiones cuyos resultados servirán para diseñar estrategias que conlleven a mejorar la salud mental de los docentes y con ello optimizar su desempeño laboral cuyos beneficiados directos serán los estudiantes que reciben las clases y por ende la sociedad en su conjunto.

En ese sentido, se planteó como objetivo general determinar el grado de relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en profesores y como objetivos específicos, diagnosticar el grado de estrés laboral que presentan los profesores, evaluar el nivel de desempeño docente y finalmente establecer la relación entre las dimensiones del estrés laboral y el desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe.

Finalmente, se comprobó la hipótesis de investigación, la misma que se formuló de la siguiente manera: Existe un nivel de relación fuerte directa entre el nivel de estrés y el desempeño docente.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, se cita a Guerrero et al. (2017) quienes realizaron una investigación sobre estrés y doble presencia en Unidades de enseñanza secundaria de Quito-Ecuador, el cual fue descriptivo comparativo, con una muestra de 25 docentes, el instrumento fue la escala de fuente de estrés en profesores (EFEP), que luego de procesar los resultados arriban en una de sus conclusiones a afirmar que los docentes se enfrentan diariamente a un número elevado de estudiantes que a menudo se encuentran desmotivados y desinteresados por el estudio, sumado a ello los conflictos y problemas de conducta, por otro lado, su labor no solo consiste en impartir la clase, sino que debe prepararla previamente, actualizar contenidos, revisar exámenes y trabajos, desarrollar tutoría y reuniones colegiadas, generando una fuerte presión que repercute en la salud mental de los docentes.

Acosta et al. (2019) realizó un estudio sobre estrés ocupacional y evaluación del desempeño docente en el departamento de cesar en Colombia, dicha investigación se desarrolló basándose en el enfoque cuantitativo, con una muestra de 47 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario sociodemográfico y un cuestionario de estrés, llegando a encontrar en sus mediciones que el 45% de los implicados en el estudio presenta niveles de estrés entre alto y muy Alto, asimismo el 40% se encuentran con niveles de estrés muy bajo y bajo y el restante 15% con un estrés medio, resultados que reflejan que el bienestar laboral de la mayoría de los docentes se ve perjudicado debido a la presencia de estrés fisiológico, cognitivo, afectivo, social y emocional.

Carranco & Pando (2019) en su metaanálisis sobre estrés laboral en docentes, investigación de tipo documental, desarrollada bajo el análisis de artículos publicados durante los años 2013 al 2017 respecto al tema de estrés laboral en el contexto latinoamericano y europeo, logrando revisar 31 artículos escritos en diferentes idiomas en revistas como Scielo, Redalyc, Revista de Investigación y Psicología, entre otras, llegando en una de sus conclusiones a afirmar que la salud ocupacional debe ser una política de estado que garantice condiciones plenas de trabajo desde un enfoque preventivo a fin de evitar riesgos en la salud y la vida de los trabajadores.

Espinosa-Izquierdo et al. (2021) realizaron un trabajo investigativo sobre el síndrome de burnout y sus efectos en el desempeño docente en tiempos de pandemia, desarrollado bajo el enfoque cualitativo- descriptivo, utilizando el criterio de método de expertos y como instrumentos el test MBI (Maslach Burnout Inventory) y una guía de entrevista, se concluye que el síndrome de burnout constituye un factor que incide directamente en el desempeño laboral de los docentes, sugiriendo planes de intervención que conlleven a prevenir el estrés crónico y de esta manera el profesor pueda continuar desarrollando sus actividades académicas con normalidad.

Buele, et al. (2019) en su estudio titulado “The BO Syndrome: Study Applied to Professors of Accounting” dicha investigación es de tipo básica, utilizando el método inductivo deductivo trabajado con una muestra de 29 profesores aplicándoles un cuestionario de 41 preguntas cuyos resultados fueron procesados haciendo uso de software SPSS llegando a concluir que el nivel del síndrome de burnout se relaciona con el trabajo que realizan los profesores involucrados en el estudio.

Carrillo et al. (2019) realizó un estudio sobre estrés docente: causas y repercusiones laborales, investigación desarrollada bajo el enfoque cuantitativo, cuyo tipo fue descriptiva transeccional, trabajada con una muestra de 65 docentes y como técnica de recolección de información la encuesta y como instrumentos el cuestionario, que luego de procesar los datos se concluye que los principales agentes estresores que afectan a los profesores son la recarga de tareas administrativas, así como la falta de inversión para realizar capacitaciones lo cual trae consigo deficiencias en su rendimiento laboral dificultando el normal desarrollo de las labores académicas.

Gallardo-López et al. (2019) en su estudio sobre análisis del síndrome de burnout en profesores de educación inicial, primaria y secundaria, estudio de carácter cuantitativo, de tipo exploratorio, con una muestra de 1890 profesores quienes trabajan en las escuelas estatales y privadas de Sevilla, España, aplicándoles el cuestionario de Burnout para profesores, que luego de procesar la información concluyen que 11,6 % de los docentes evidencian un nivel alto de burnout general, asimismo, en la dimensión agotamiento emocional, el 74 % se ubicó en la categoría de nivel medio de burnout, destacando principalmente el

desgaste emocional del ejercicio, por otro lado, respecto a la dimensión despersonalización, el 83 % se ubicó en el nivel medio y finalmente, en la dimensión falta de realización, el 86,2 % logró ubicarse en el nivel medio de burnout.

En el contexto nacional se cita a López (2018) quien realizó una investigación sobre estrés laboral y desempeño docente en los docentes, dicho estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo con diseño correlacional, trabajado con una muestra de 140 docentes agrupados por Instituciones educativas aplicándoles un cuestionario de desempeño laboral y una escala de estrés laboral, concluyendo que el estrés laboral y el desempeño docente se relacionan de manera directa y significativa en los docentes involucrados en el estudio.

Schmitt (2018) realizó un estudio sobre el estrés laboral y desempeño profesional docente en la Institución educativa María Inmaculada de Lince, Lima, estudio de tipo teórico o básico no experimental correlacional orientado a determinar la asociación entre variables, tomando como muestra a 44 docentes del nivel primario a quienes se les aplicó dos escalas, una para evaluar el nivel de estrés y la otra para evaluar el desempeño profesional, que luego de procesar y analizar la información concluye que existe una relación inversa y moderada con un valor de $r = -0,236$ entre el estrés laboral y el desempeño profesional docente.

Gamarra (2019) en su tesis doctoral sobre estrés laboral y sus consecuencias en el desempeño laboral en los docentes del distrito de Mollepata-Anta del Cusco, de tipo descriptiva correlacional transversal, dirigida a una muestra de 42 profesores del nivel primario, empleando como instrumentos de trabajo de campo la escala de estrés docente y el cuestionario de desempeño docente, cuyos datos fueron analizados y procesados estadísticamente, llegando a concluir que el 57.14 % de la muestra sufre del estrés laboral, asimismo, el 42.86 % evidencia un desempeño docente ubicado en la categoría “en proceso, afirmando que existe correlación entre el estrés laboral y desempeño docente en un nivel de asociación bueno pero inverso, en otras palabras a mayor nivel de estrés laboral, menor nivel de desempeño docente.

Zavala (2021) en su trabajo de investigación descriptivo sobre estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas estatales de la Oroya, trabajado con una muestra de 67 docentes, utilizando como instrumentos de trabajo de

campo la escala de diagnóstico de estrés laboral MBI-GS y el cuestionario de desempeño docente, concluyendo que existe una relación inversa muy débil entre el estrés laboral y el desempeño docente en los profesores de los colegios estatales de la oroya, llegando a confirmar que a mayor estrés laboral, menor desempeño laboral de los profesores.

El estudio del estrés no es un tema nuevo pues a lo largo de la historia ha sido preocupación de teóricos e investigadores que han dedicado esfuerzos para definir conceptualmente dicho término, tal es así que Uribe (2015), afirma que el estrés es un proceso natural de todo ser vivo; se trata de dar respuestas positivas o negativas a ciertas reacciones provocadas por estímulos, asimismo, Félix et al (2018) definen al estrés como una conducta fisiológica relacionada con los estímulos del entorno sean positivos o negativos, según la capacidad de adaptación de cada individuo respecto al contexto en que se desarrolla, por otro lado, Cuba (2019) afirma que el estrés es un fenómeno que se presenta cuando las situaciones de la vida se presentan bastante difíciles provocando en la persona ansiedad y tensión, acompañado de un aumento de latidos al corazón.

El estrés laboral es definido como la tensión nerviosa que cada persona manifiesta de acuerdo al lugar donde se encuentra provocada por una respuesta fisiológica o emocional llegando a tener consecuencias patológicas cuando las reacciones no son las adecuadas afectando no solo a la salud física y emocional, sino también a la familia y la sociedad (Burgos et al 2020). Por su parte, Álvarez (2015) define al estrés laboral como un tipo de estrés característicos en la sociedad moderna, donde el aumento de la presión del entorno laboral provoca saturación física y mental en los trabajadores, cuyas repercusiones no sólo afectan la salud individual, sino también a su entorno más cercano.

El estrés laboral se fundamenta en la teoría de Maslach Burnout, entendido como el agotamiento físico y psicológico y la pérdida de la energía, cuyas consecuencias se reflejan en actitudes de ansiedad, depresión, falta de motivación y en algunas ocasiones conductas agresivas con el entorno. Para Maslach, citado por Olivares (2017) el Burnout constituye una enfermedad laboral contemporánea propia de los profesionales que ofrecen apoyo o servicios a otros individuos. Las personas que la padecen, están expuestas a sufrir insomnio, pérdida de la masa corporal entre otras afectaciones. También se fundamenta en la teoría de la

conservación de recursos de Hobfoll y Freedy (1993) quienes postulan que el estrés se origina cuando las personas captan lo que les conlleva a estar amenazados o frustrados, donde los estresores laborales amenazan a los trabajadores generando inseguridad respecto a sus potencialidades para lograr el éxito profesional. Según esta teoría, el estrés es definido como la pérdida de los recursos ya ganados, pero si el individuo evita no perderlos, los niveles de estrés disminuyen.

Las causas del estrés laboral son diversas pues según Bañón & Pinedo (2020) el estrés laboral en los profesores es causado por la excesiva carga laboral y emocional provocado por el confinamiento a raíz de la emergencia sanitaria, lo cual ha traído como consecuencia que los profesores presenten elevados niveles de estrés producto del cambio en la rutina de trabajo, acompañado a ello, el no saber si los estudiantes están comprendiendo la clase o si su trabajo resulta poco productivo para los estudiantes y para sí mismos, conllevando a que los profesores no encuentren el lugar idóneo para realizar su trabajo y para entablar las relaciones interpersonales con los integrantes de la comunidad educativa. Por otro lado, Capelo & Calaca (2016) refieren que los factores causantes del estrés laboral son el escaso apoyo por parte del estado, sobrecarga laboral y tiempo dedicado para la enseñanza personalizada, asimismo, Rojas et al (2019) puntualizan que los factores causantes son las relaciones con los estudiantes y con los mecanismos de supervisión por parte de las autoridades que dirigen la organización.

El estrés laboral impacta de manera negativa en la organización, ya que provoca ausencia en el trabajo y con ello la merma en la productividad de la organización, (Aguirre et al 2020). En las Instituciones estatales, el estrés laboral se ve influenciado por factores externos que repercuten en el desempeño del trabajador, así como en las buenas relaciones con los demás (Bustamante-Ubilla et al 2015), dichos factores tienen una influencia directa con la organización, sobre todo en la gestión de la clase dentro del aula, producto del estrés que padece el maestro o maestra (Chiang et al 2020). Por ello, la OIT (2017) precisa que el trabajo decente, inclusivo y sostenible debe ser una tendencia laboral para generar más y mejores empleos en el mundo, de allí la importancia de fomentar el crecimiento inclusivo y sostenible de los docentes.

Las dimensiones del estrés laboral según Aguirre et al. (2020) son tres; el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal. La dimensión

cansancio emocional referida a las sensaciones relacionadas con el esfuerzo, evidenciándose cuando el profesional, llega a un estado donde todo su potencial de entrega y su energía disminuyen considerablemente. Según Caldas (2017) las personas tienen la capacidad para enfrentar las exigencias emocionales en el campo laboral, llegando a reprimir los sentimientos y emociones, sin embargo, estas respuestas pueden constituirse en motivos suficientes como para llegar a estresarse; la dimensión despersonalización, hace referencia al desarrollo de respuestas y actitudes negativas respecto a los demás individuos con quienes se comparte el trabajo o consigo mismo pues asumen sentidos de culpabilidad respecto a dichos problemas y finalmente la dimensión reducida realización personal, lo que conlleva a la persona a evaluarse de manera negativa en todas las actividades que realiza, y sucede básicamente cuando la persona no llega a tener las mismas expectativas que sus demás compañeros, llegando a sentirse menos que los demás, con el mismo y con su labor que realiza.

Según Astimbay (2015) cuando la persona trabaja con otros individuos al notar que su labor realizada no cumple las expectativas, la baja realización personal en el ámbito laboral se produce cuando hay una tendencia de los trabajadores a exponerse a condiciones de riesgo para evaluarse de manera negativa, sintiéndose insatisfechos consigo mismo y con las tareas realizadas.

Hablar de desempeño docente es hacer referencia al cumplimiento de funciones según en campo o área de desenvolvimiento, en ese sentido, Galvez & Milla (2018) definen al desempeño docente como la práctica pedagógica que se pone de manifiesto cuando el profesor aplica sus competencias didácticas con sus estudiantes, asimismo, Sánchez & Claros (2014) refieren que el desempeño docente es el conjunto de actuaciones que el profesor desarrolla en el aula desde la planificación, seleccionado recursos y sus diferentes metodologías, actitudes y expectativas durante el ejercicio de la práctica docente. Por su parte, Gutiérrez et al. (2017), en referencia al desempeño docente refieren que es un proceso a través del cual se dinamizan las habilidades profesionales, personales y sociales con la finalidad de enlazar los elementos que generen impacto en el proceso de formación de los estudiantes, de igual forma en la gestión educativa, comprometiéndose con el diseño, implementación, y evaluación de las políticas institucionales. La evaluación del desempeño laboral conlleva al fortalecimiento del proceso docente

educativo, de igual forma, contribuye a promover la formación continua encaminada a fortalecer su práctica en el aula.

El desempeño docente se sustenta en la teoría de las expectativas de Vroom explica como los seres humanos actuamos motivados por las expectativas de los resultados que esperamos obtener luego de realizar una determinada acción, en ese sentido, los seres humanos actuamos motivados por cumplir ciertas metas y por lograr nuestro proyecto de vida. La importancia de la teoría de la expectativa, es que los procesos cognitivos de cómo los individuos procesan los diferentes elementos motivacionales (Careceda 2020)

El Ministerio de Educación (2014), indica que las profesiones se desarrollan de acuerdo a los cambios en la sociedad, y que los docentes son parte de una serie de dimensiones las cuales pueden compartirse con otras profesiones, estas son: pedagógica, ética, colegiada y reflexiva.

La dimensión pedagógica es el centro y la más importante en la docencia y se refiere al saber pedagógico el cual es construido a través de la reflexión teórico-práctica que se orienta a fomentar un crecimiento de su práctica normal, la enseñanza, la cual se refleja en el compromiso de manera que los estudiantes adquieran conocimientos y dicha formación esté basada en la libertad y la ética. La dimensión ética se práctica en el comportamiento y responsabilidad moral con los estudiantes, y sobre todo propiciar su desarrollo como personas, respetando las diferencias, los derechos y la dignidad de todos los seres humanos. La dimensión colegiada, otorga énfasis a la labor de los profesores dentro de una institución ya que su profesión requiere interacción constante con los colegas docentes y directivos con quienes puede coordinar, planificar, ejecutar y evaluar situaciones pedagógicas que contribuyan con la enseñanza de los alumnos. La dimensión reflexiva hace posible que el docente reafirme su identidad profesional, con el objetivo de mejorar la toma de decisiones. (Ministerio de Educación del Perú, 2014)

Dentro de los roles que le toca asumir al docente, destaca el rol de orientador que busca la formación académica y personal de sus estudiantes a través del desarrollo de charlas, talleres, exposiciones, videoconferencias, etc. El docente atiende a sus alumnos como ser humano a partir de sus necesidades e intereses a teniendo en cuenta un modelo pedagógico donde interviene también la familia, la escuela y la sociedad organizada (Ponce 2018). Por otro lado, el rol investigador

del docente está orientado a incrementar su repertorio cultural y a solucionar problemas del ámbito educativo, mediante el empleo de estrategias y métodos que ayuden a desarrollar habilidades y destrezas para tener una mejor comprensión de las cosas que le rodean y por último, el rol de promotor social a través de la interacción con los demás integrantes de la comunidad educativa para realizar acciones que conlleven a la concreción de los objetivos institucionales y por ende el logro de la visión dentro de la organización.

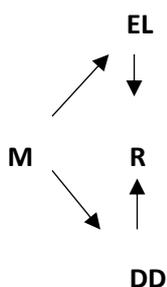
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: La presente investigación se desarrolla bajo el enfoque cuantitativo, cuyo tipo de investigación es básica, con diseño descriptivo correlacional, pues según Hernández & Mendoza (2018), las investigaciones con este tipo de diseño describen las relaciones entre 2 o más variables o categorías en un momento determinado. Se trata de realizar mediciones para recopilar datos en una muestra determinada con el propósito de utilizar dicha información para establecer la relación de las variables.

Diseño de investigación:

El diseño se esquematiza de la siguiente manera:



Donde:

M: docentes de la I. E. Santa Lucía de Ferreñafe

EL: Medición de la Variable 1: Estrés laboral

DD: Medición de la variable 2: Desempeño docente

R: Relación entre variables.

3.2. Variables y Operacionalización.

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual.

El estrés laboral es definido como la tensión nerviosa que cada persona manifiesta de acuerdo al lugar donde se encuentra provocada por una respuesta fisiológica o emocional llegando a tener consecuencias patológicas cuando las

reacciones no son las adecuadas afectando no solo a la salud física y emocional, sino también a la familia y la sociedad (Burgos et al 2020).

Definición operacional

El estrés laboral que manifiestan los docentes de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe, es evaluado con el inventario de estrés de Maslach aplicado a docentes el cual está constituido por 22 ítems en sus dimensiones cansancio emocional (9) despersonalización (5) y realización personal (8).

Los indicadores de la variable estrés laboral se describen a partir de las dimensiones siguientes:

Cansancio emocional

- Agotamiento
- Exceso de esfuerzo
- Frustración

Despersonalización

- Sensibilidad por el otro
- Preocupación
- Sensación de culpa

Realización personal

- Empatía
- Motivación
- Resolución de problemas

La escala de medición del estrés laboral es alto, medio y bajo.

Variable 2: Desempeño docente.

Definición conceptual

Según Sánchez-Claros (2014) refieren que el desempeño docente es el conjunto de actuaciones que el profesor desarrolla en el aula desde la planificación, seleccionado recursos y sus diferentes metodologías, actitudes y expectativas durante el ejercicio de la práctica docente.

Definición operacional

El desempeño de los profesores será analizado aplicándoles un cuestionario de 24 ítems en sus dimensiones pedagógica, ética, colegiada y reflexiva (6 ítems por cada dimensión)

Los indicadores del desempeño docente se organizan a partir de las dimensiones antes mencionadas, según como sigue:

Dimensión pedagógica

- Conocimientos pedagógicos
- Capacidad de disposición
- Criterios multidisciplinarios

Dimensión ética

- Comportamiento
- Visión de la diversidad
- Responsabilidad social

Dimensión colegiada

- Interacción a nivel institucional
- Interacción a nivel social
- Decisiones relevantes
- Perspectiva colegiada

Dimensión reflexiva

- Habilidades de la experiencia
- Auto reflexión
- Juicios críticos

La escala de medición del desempeño docente es excelente, bueno, regular y deficiente.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: La población objetiva para este estudio estuvo constituida por 69 docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe, conformada por docentes de ambos sexos, entre nombrado y contratados amparados en el régimen laboral de la Ley de reforma magisterial.

- **Criterios de inclusión:** Los docentes seleccionados fueron nombrados y contratados que a la fecha de la aplicación del instrumento se encontraban en ejercicio de sus funciones académicas
- **Criterios de exclusión:** Los docentes que están en cargos administrativos o jerárquicos

Muestra: La muestra de estudio lo conformaron 40 docentes, los cuales fueron seleccionados a través del muestreo no probabilístico intencional a criterio del autor del presente estudio, tomando en consideración la accesibilidad para la aplicación de los instrumentos de trabajo de campo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Acorde con el enfoque de investigación y el tipo de estudio orientado a realizar mediciones a las variables en cuestión, se utilizó como técnica la encuesta orientada a explorar características de un grupo de sujetos involucrados en un estudio con el propósito de recolectar información personal respecto a sus cualidades, rasgos o características a través de un conjunto de preguntas con respuestas precisas, y de fácil medición (Gallardo, 2017), dicha técnica se materializó mediante los siguientes instrumentos:

Para la variable estrés académico se utilizó el inventario de estrés de Maslach aplicado a trabajadores de organizaciones públicas o privadas, el mismo que consta de 22 ítems distribuidos en tres dimensiones: Cansancio emocional , despersonalización y realización personal.

Para la variable desempeño docente, se utilizó como instrumento el cuestionario de 24 preguntas dirigido a docentes en servicio de autoría de Zenón Otto Ponte Gonzales, adaptado por el autor del presente estudio, organizado en las dimensiones pedagógica, ética, colegiada y reflexiva.

3.5. Procedimientos

La ejecución del estudio se inició con la formalidad de los permisos para realizar el estudio, luego se procedió a indagar información referente a las variables en cuestión, se empleó dos cuestionarios ya validados, asimismo se hizo una encuesta en google form a los 40 docentes de la I.E. Santa Lucía de Ferreñafe previa coordinación y respectiva autorización del director de dicho colegio quien

proporcionó la data con los números telefónicos de todos los docentes nombrados y contratados.

3.6. Método de análisis de datos:

Para el análisis de datos se emplearon las medidas de estadística descriptiva e inferencial, como son la media aritmética, la desviación estándar, el coeficiente de variabilidad, la prueba de confiabilidad y coeficiente de correlaciones Rho de Spearman, dichos resultados se organizaron en tablas para su posterior procesamiento haciendo uso de la hoja de cálculo Excel y el software estadístico SPSS.

3.7. Aspectos éticos

Se evidencia la confiabilidad puesto que se hace referencia al grado de discreción respecto a la información brindada por cada uno de los participantes en la investigación, convirtiéndose en una garantía que asegure la no difusión de la información sin su respectiva autorización.

Resulta importante también la veracidad de los datos tanto de los informantes como los que organice el investigador, la misma que debe caracterizarse por ser honesta, justa y que garantice la calidad y el rigor científico que debe tener un trabajo de investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe.

		Desempeño docente	Estrés laboral
Desempeño docente	Correlación de Pearson	1	-,863**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Estrés laboral	Correlación de Pearson	-,863**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Nota. Los resultados muestran que, el coeficiente de correlación de Pearson es altamente significativo ($p < 0.01$). Por lo que, hay relación directa de grado fuerte (0.770) entre el estrés laboral y el desempeño docente.

Tabla 2

Grado de estrés laboral que presentan los profesores de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe.

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Cansancio Emocional	Bajo	10	25.0%
	Medio	14	35.0%
	Alto	16	40.0%
Despersonalización	Bajo	8	20.0%
	Medio	15	37.5%
	Alto	17	42.5%
Realización Personal	Bajo	11	27.5%
	Medio	12	30.0%
	Alto	17	42.5%
Estrés Académico	Bajo	9	22.5%
	Medio	13	32.5%
	Alto	18	45.0%
Total		40	100%

Nota. Se observa el grado de estrés laboral que presentan los profesores; donde el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal tienen un nivel en su mayoría de medio a alto, y un mínimo porcentaje se ubicó en el nivel bajo.

Tabla 3

Nivel de desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Pedagógica	Deficiente	16	40.0%
	Regular	13	32.5%
	Eficiente	11	27.5%
Ética	Deficiente	15	37.5%
	Regular	14	35.0%
	Eficiente	11	27.5%
Colegiada	Deficiente	15	37.5%
	Regular	12	30.0%
	Eficiente	13	32.5%
Reflexiva	Deficiente	16	40.0%
	Regular	14	35.0%
	Eficiente	10	25.0%
Desempeño Docente	Deficiente	14	35.0%
	Regular	13	32.5%
	Eficiente	13	32.5%
Total		40	100%

Nota. Se observa el nivel de desempeño docente de los profesores; donde la dimensión pedagógica, la ética, colegiada y la reflexiva tienen en su mayor porcentaje a un nivel de deficiente a regular.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones del estrés laboral con las dimensiones del desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe

		Cansancio Emocional	Despersonalización	Realización Personal
PEDAGOGICA	R	-,820**	-,798**	,166
	P	,000	,000	,306
	N	40	40	40
ETICA	R	-,792**	-,877**	,056
	P	,000	,000	,733
	N	40	40	40
COLEGIADA	R	-,795**	-,810**	,128
	P	,000	,000	,431
	N	40	40	40
REFLEXIVA	R	-,772**	-,841**	-,051
	P	,000	,000	,753
	N	40	40	40

Nota. Se observa que, el coeficiente de correlación de Pearson es altamente significativo ($p < 0.01$). Evidenciando que, existe relación directa de grado fuerte ($0.60 < R < 0.80$) entre las dimensiones del estrés laboral (cansancio emocional y despersonalización) con todas las dimensiones del desempeño docente.

Por otro lado, la dimensión Realización Personal del estrés laboral no se relaciona ($p > 0.05$) con las dimensiones del desempeño docente.

V. DISCUSIÓN

Después de realizar el proceso estadístico; asimismo se asume la interpretación de los datos, en la cual se llega a la discusión partiendo como base fundamental de los objetivos; asimismo, se tiene en cuenta otros estudios y teorías que avalan a la investigación.

En primer lugar, se consideró el objetivo general el cual fue determinar el grado de relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe.

Según los resultados tenemos que existe una relación directa de grado fuerte (0.770); asimismo una alta significación de ($p < 0.01$). Lo que indica que el grado de relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe es significativo.

De acuerdo a lo encontrado en I.E. Santa Lucía de Ferreñafe, donde se observó un alto porcentaje de docentes con estrés alto o regular en todas las dimensiones, éste dato coincide con el estudio de Guerrero et al. (2017) guarda relación con lo que se presenta, ellos realizaron una investigación sobre estrés y doble presencia en las unidades de enseñanza, llegando a la conclusión que los docentes tienen un trabajo muy estresante sumado a la carga de trabajo, siendo los extracurriculares que realiza en casa y en su colegio; siendo una excesiva cantidad de alumnos a su cargo, Asimismo esto lo con lleva a mostrar conductas negativas como la desmotivación e interés por el estudio, por otro lado esto no solo es el dictado del curso sino también se suma la tutoría, prepara clase, revisar exámenes, etc. Generando esto una fuerte presión dañando su estado emocional.

Por otro lado, tenemos Acosta et al. (2019) realizó un estudio sobre estrés ocupacional y evaluación del desempeño docente, en los resultado se muestran que un 45% de docentes se encuentran con un estrés entre alto y muy Alto; asimismo el 40% se encuentran con niveles de estrés muy bajo y bajo y el restante 15% con un estrés medio. Po lo tanto se concluye que este problema psicológico es muy preocupante porque daña un estado emocional resultados que se reflejan en el bienestar laboral de la mayoría de los docentes.

Así tenemos; Carranco & Pando (2019) en su estudio sobre estrés laboral en docentes, se determina que este problema es muy preocupante, y que el Estado

debe programar algunas alternativas en la salud ocupacional y reafirmar políticas de salud mental y así evitar riesgos en los docentes. Teniendo en cuenta que estos resultados son una serie de respuestas fisiológicas que preparan al ser humano para defenderse o huir, se han inventado varios modelos de su concepto basándose en el balance entre las expectativas creadas por el entorno y los recursos puestos en los individuos.

Los resultados, también coinciden con los hallazgos de Gamarra (2019), quien realizó un trabajo de investigación para obtener el grado de doctor, sobre estrés laboral y sus efectos en el desempeño laboral en los docentes del distrito de Mollepata-Anta del Cusco, realizado con docentes del nivel primario, llegando a concluir que el 57.14 % de la muestra sufre del estrés laboral, asimismo, el 42.86 % evidencia un desempeño docente ubicado en la categoría “en proceso, afirmando que existe correlación entre el estrés laboral y desempeño docente en un nivel de asociación bueno pero inverso, en otras palabras a mayor nivel de estrés laboral, menor nivel de desempeño docente, dichos resultados reafirman los hallazgos que forman parte del presente estudio.

Primer objetivo específico: diagnosticar el grado de estrés laboral que presentan los profesores de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe.

Luego de procesar la información de campo, se logró determinar que el grado de estrés laboral que presentan los profesores se ubica preferentemente en el nivel medio y alto, similares resultados, se ven reflejados también en las dimensiones cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal donde los valores obtenidos, también reflejan un nivel en su mayoría de medio a alto, resultados que son corroborados con los hallazgos de Acosta et al. (2019) quienes realizaron un estudio sobre estrés ocupacional y evaluación del desempeño docente en el departamento de Cesar en Colombia, encontrando en sus mediciones que el 45% de los docentes implicados en el estudio presenta niveles de estrés entre alto y muy Alto, dichos resultados reflejan el serio problema que está aquejando a los docentes, más aun en un contexto de pandemia, donde las condiciones laborales y las exigencias propias del confinamiento han repercutido de manera negativa en la salud mental de los profesores.

Asimismo, Carrillo et al. (2019) en su estudio sobre estrés docente: causas y repercusiones laborales, concluye que los principales agentes estresores que

afectan a los profesores son la recarga de tareas administrativas, así como la falta de inversión para realizar capacitaciones lo cual trae consigo deficiencias en su rendimiento laboral dificultando el normal desarrollo de las labores académicas, resultados que coinciden con los hallazgos de Gallardo-López et al. (2019) en su estudio sobre análisis del síndrome de burnout en profesores de educación inicial, primaria y secundaria, realizado en escuelas estatales y privadas de Sevilla, España, que luego de aplicar el cuestionario de Burnout encontraron que el 11,6 % de los docentes evidencian un nivel alto de burnout general, asimismo, en la dimensión agotamiento emocional, el 74 % se ubicó en la categoría de nivel medio de burnout, destacando principalmente el desgaste emocional del ejercicio, por otro lado, respecto a la dimensión despersonalización, el 83 % se ubicó en el nivel medio y finalmente, en la dimensión falta de realización, el 86,2 % logró ubicarse en el nivel medio de burnout, resultados que se asemejan a los hallazgos en el presente estudio, ya que el estrés laboral de los docentes involucrados en el estudio, también se ubican en el nivel medio y alto.

Uribe (2015) afirma que el estrés es un proceso natural de todo ser vivo; se trata de dar respuestas positivas o negativas a ciertas reacciones provocadas por estímulos, asimismo, Félix et al. (2018) definen al estrés como una conducta fisiológica relacionada con los estímulos del entorno sean positivos o negativos, según la capacidad de adaptación de cada individuo respecto al contexto en que se desarrolla, por otro lado, Cuba (2019) afirma que el estrés es un fenómeno que se presenta cuando las situaciones de la vida se presentan bastante difíciles provocando en la persona ansiedad y tensión, acompañado de un aumento de latidos al corazón.

De acuerdo a lo determinado se tienen en cuenta el coeficiente de correlación de Pearson es altamente significativo ($p < 0.01$). Indicando que, existe relación directa de grado fuerte ($0.60 < R < 0.80$) entre las dimensiones del estrés laboral (cansancio emocional y despersonalización) con todas las dimensiones del desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe.

Ramos, et al. (2019) desarrollaron un estudio con una muestra constituida por docentes, las variables fueron el estrés ocupacional y el desempeño, se

basaron en el supuesto de que los docentes se encuentran en su trabajo durante gran parte de su día, lo esto los obliga a intentar manejar sus emociones y relaciones por más tiempo, lo cual termina en estrés; los resultados evidenciaron que se cuenta con información insuficiente que corrobore el estrés de los docentes; no obstante, los autores indican que estudios previos hallan relación entre estrés y desempeño profesional en docentes; llegando a la conclusión de que el estudio es referencial y para obtener mejores resultados debe haber una muestra más extensa haciendo uso de métodos no correlacionales.

Por otro lado Padilla, et al. (2017) llevaron a cabo un estudio que tuvo una muestra de 36 profesores, la variable del estudio fue el estrés severo llamado como burnout que se relaciona con el sentir de la autoeficacia, los investigadores creyeron que los profesores se encuentran expuestos a una demanda laboral elevada que termina afectando su salud y desempeño, es por esto que en su estudio analizaron los efectos del estrés severo sobre la autoeficacia y el desempeño laboral y de esta manera determinar los efectos negativos; se llegó a la conclusión de que hay una relación significativa, alta y directa.

Así tenemos, López et al. (2017) que desarrollaron un estudio acerca del estrés ocupacional, con una muestra de 50 maestros de educación fundamental. Llegando a la conclusión en la cual en resalta que las féminas son más propensas a padecer estrés ocupacional en comparación con los varones quienes tuvieron índices menores, en el grupo etario no se encontraron diferencias significativas, los profesores adultos próximos a jubilarse, los jóvenes y los docentes con edades intermedias padecen de un nivel de estrés similar.

Segundo objetivo específico: evaluar el nivel de desempeño docente de los profesores de la muestra de estudio.

De acuerdo a lo expuesto tenemos el nivel de desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe; donde la dimensión pedagogía es deficiente en un 40%; la ética es también deficiente en un 37.5%; asimismo, en la dimensión colegiada hay un nivel deficiente en el 37,5%; en la reflexiva, el 40% representa el nivel deficiente; y con respecto al desempeño docente el 35% es deficiente.

Según, Gutiérrez, R. (2016) un importante deber del líder y de su equipo es determinar la forma de medir el desempeño de la organización, de manera que los

signos de la organización sean claros, y se les pueda tomar como bases para dirigir el pensamiento y la acción en torno al ciclo de negocio en distintos procesos.

Ponce (2016), en su estudio sobre el desempeño profesional en la formación docente, indica que: el desempeño profesional es el actuar los maestros, que refleja la relación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar la educación y productos intelectuales de los maestros, a partir de la cual evidencia que domina sus funciones en distintos contextos.

Añorga (2017) propone que el desempeño profesional es una capacidad que tiene los docentes para llevar a cabo sus deberes, obligaciones y actos que responden a su cargo y las funciones que corresponde a su puesto de trabajo. Este concepto es acerca del comportamiento real de los docentes con respecto a los otros deberes que debe cumplir en su profesión. En otras palabras, representa lo que el trabajador realiza y no sólo lo que debe realizar.

Tercer objetivo específico: establecer la relación entre estrés laboral y el desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe

De acuerdo con lo expuesto tenemos que existe una relación coeficiente altamente significativo ($p < 0.01$) es decir una relación directa de grado fuerte ($0.60 < R < 0.80$) entre las dimensiones del estrés laboral (cansancio emocional y despersonalización) con todas las dimensiones del desempeño docente.

Estos resultados tiene una relación directa significativa con Choquejahuá (2017) ya que evidencian que el estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral, en los empleados del área de mantenimiento, teniendo en cuenta que el estrés son las demandas que tiene el sujeto a las cuales debe responder de forma adecuada, y aplicar recursos de afrontamiento, esto implica una relación directa que implican activación fisiológica.

Así tenemos a Chuzón y Enríquez (2018) en la cual se compara con nuestro estudio donde identifica los motivos y factores que ocasionan el estrés en el trabajo, se confirma con sus resultados que el estrés influye en el desempeño de todo trabajador. Asimismo considera el estudio que cuando el trabajador se encuentre en situaciones de estrés, su rendimiento disminuye así como el desempeño de sus funciones. A ello el estudio también encontró algunas causales como la falta de

orden y planificación al desarrollar sus funciones, ocasionando el sentir de sobrecarga de trabajo.

Teniendo en cuenta los resultados estadísticos se toma en cuenta la interpretación de los datos, para llegar a una discusión partiendo como base fundamental de los objetivos de la investigación; asimismo, se tiene en cuenta otros estudios y el constructo teórico que avalan a la investigación.

En primer lugar, se tuvo en cuenta el objetivo general de la investigación en la cual se determinó el grado de relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe, donde existe una relación directa de grado fuerte (0.770); asimismo una alta significación de ($p < 0.01$). Teniendo en cuenta que el estrés es uno de los factores que termina afectado el rendimiento de los colaboradores y crecimiento de la organización.

De acuerdo al primer objetivo específico se diagnosticó el grado de estrés laboral que presentan los profesores de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe, teniendo en cuenta que el estrés laboral está provocando desequilibrio, entre la capacidad que tienen los docentes en las funciones asignadas.

Asimismo, en el segundo objetivo específico se llegó a evaluar el nivel de desempeño que tienen los docentes, considerando que su desempeño laboral ha ido decayendo día a día por el estrés laboral de se encuentran en una situación desagradable y que estamos expuestos a algo que escapa del control de ellos mismos.

Por último, tenemos al tercer objetivo específico donde se estableció una relación directa entre estrés laboral y el desempeño docente. Es decir que a mayor estrés laboral menor será el desempeño docente.

Se comprueba la hipótesis, donde el estudio refleja esa relación altamente significativa con una relación directa de grado fuerte (0.770) con una significación de ($p < 0.01$).

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación directa de grado fuerte y con alta significación entre el estrés laboral y el desempeño docente. Por lo que el estrés es uno de los factores que termina afectando el desempeño de los colaboradores y crecimiento de la organización.
2. Se encontró que el nivel de estrés laboral de los docentes presenta niveles entre medio y alto, donde el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal tienen un nivel en su mayoría de medio a alto.
3. Al evaluar el nivel de desempeño que tienen los docentes, se encontró que la mayoría están entre regular y deficiente, solo una minoría tienen desempeño eficiente.
4. Por último, se estableció una relación directa entre estrés laboral y el desempeño docente. Es decir que a mayor estrés laboral menor será el desempeño docente.
5. Se comprobó la hipótesis, donde el estudio refleja esa relación altamente significativa con una relación directa de grado fuerte.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque se recomienda establecer talleres con especialistas en psicología sobre estrés laboral, priorizando el desarrollo de la autoestima en las tres UGEL de la región.
2. Se sugiere al director de la I.E. considerar talleres, sobre las consecuencias del estrés.
3. Se recomienda a los docentes tomar conciencia y aprender a controlar el estrés de manera que su desempeño como docentes y su rendimiento sea mejor.
4. A los directivos de la UGEL de Ferreñafe a desarrollar conferencias, panel fórum, etc. en la que traten el tema del estrés laboral docente, puesto que en esta época de pandemia hay un buen porcentaje de profesores que están en dichas condiciones en las instituciones educativas de la localidad.

REFERENCIAS

- Acosta A. C.; Jiménez L K.; Pulido E. G. y Redondo M. P (2019) Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar. *Revista Encuentros*, 17(1), 24-33.
<http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>
- Aguirre C, Gallo A, Ibarra A, y Sánchez J. (2020) Relación entre estrés laboral y burnout en una muestra de controladores de tráfico aéreo en Chile. *Cienc Psicol*; 12(2), 18-102.
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1688-42212018000200239&lng=es&nrm=iso.
- Alvarez, H. (2015). *El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público*. [Tesis de maestría, Universidad de Carabobo]. Archivo digital.
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3060/Halvarez>
- Astimbay F. M. (2015) *Agotamiento o síndrome de Burnout en los docentes de bachillerato* [Tesis de grado Universidad de Cuenca]. Archivo digital.
<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/23468/1/Tesis.pdf>
- Arbaiza, L. (2014). *Metodología de la investigación*. Esan Business
- Bada-Quispe O, Salas-Sánchez R, Castillo-Saavedra E, Arroyo-Rosales E, Carbonell-García C. (2020) Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Medisur*, 18(6), 1138-1144.
<http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4621>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias*. Grupo Editorial Patria
- Bañón M. G. & Pinedo F. L. (2020) *Estudios comparativos del estrés laboral en docentes de dos Instituciones educativas Cusco 2020*. [Tesis de pre grado Universidad Autónoma de Ica]. Archivo digital
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/870/1/Fihama%20Lynn%20Pinedo%20Galindo.pdf>

- Buele, I., Larrazábal, G., & Ortiz, S. (2019) The BO Syndrome: Study Applied to Professors of Accounting. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 23(2), 1-8. <https://www.abacademies.org/articles/The-burnout-syndrome-study-applied-to-professors-of-accounting-Cuenca-Ecuador-1939-4691-23-2-130.pdf>
- Burgos, A.D.J., Rendón, L.V.M., Días, N.C.de L., Aguirre, C.J.T, .Peralta, Z.G.A., & Ángulo de L.T.A. (2020).La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. *Lectura: Educación y Deportes*, 25(266).109-123. <https://doi.org/10.46642/efd.v25i266.1617>
- Bustamante-Ubilla M. A., Grandón M. y Lapo M. C. (2015) Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. *Estudios Gerenciales*, 31(137). 432-40. <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2015.08.003>
- Caldas. (2017) Prevención de riesgos laborales en el sector docente. <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/PdfServlet?pdf=VP19085.pdf&area=E>
- Capelo, R., & Calaça, Z. (2016). Poder predictivo do coping e do engagement no stress laboral dos professores do ensino especial. *Informes Psicológicos*. 16(2), 13-25. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7044282>
- Careceda J. (2020) *Teoría De La Expectativa De Vroom: Esfuerzo, Rendimiento y Resultado*. <https://psicoportal.com/teorias-psicologicas/expectativa-de-vroom/>
- Carranco S. P & Pando M. (2019) Metaanálisis de los artículos sobre estrés laboral en docentes en el periodo 2013 – 2017. *RECIMUNDO*, 3(1), 522-554. [https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(1\).enero.2019.522-544](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(1).enero.2019.522-544)
- Carrillo M., Obaco E. & Ponce E (2019) Estrés docente: causas y repercusiones laborales. *Revista Magazine de las Ciencias*, 4(4), 145-156. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3605196>
- Casanova C. L., Mustelier M., & Casanova, T. (2019). Manifestaciones del Síndrome de Burnout, en docentes de la Universidad de Cienfuegos. *Revista Conrado*, 15(66), 91-97. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

- Chiang M, Riquelme G, y Rivas P. (2020) Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo*, 20(63) ,24. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178
- Cuba, R. (2019). *Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo* [Tesis de maestría Universidad Nacional del Centro del Perú] Archivo digital. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/5365>
- Espinosa-Izquierdo, J. G.; Morán-Peña, F. L. & Granados-Romero J. F. (2021) El Síndrome Burnout y su efecto en el desempeño docente en tiempo de pandemia. *Polo de conocimiento*, 6(3), 670-679. DOI: 10.23857/pc.v6i3.2395
- Félix, R. O., García, C., & Mercado, S. M. (2018). El estrés en el entorno laboral Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica Y Tecnológica*, (64). <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>
- Gallardo-López, J. A., López-Noguero F. & Gallardo-Vázquez P. (2018) Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 1-20. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.23-2.17>
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407–429. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Gamarra (2019) *Estrés laboral y sus consecuencias en el desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata-Anta Cusco 2018* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo] Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38294>
- Gallardo E. E. (2017) *Metodología de la investigación*. Universidad Continental
- Guerrero S. L. Gamarra R. X, Ruiz M. V. & Muñoz D. B. (2017) *Estrés y doble presencia en unidades educativas de enseñanza secundaria en Quito – 2017* [Tesis de grado Pontificia Universidad Católica de Ecuador] Archivo digital. <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2342>

- Gutiérrez, H.C., Vacca, I., Pons, A.I., Norton, W.H.J (2017) Automatic quantification of juvenile zebrafish aggression. *Journal of Neuroscience Methods*, 296, 23-31. <https://zfin.org/ZDB-PUB-171225-1>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill
- Hobfoll, S. E. y Freedy, J. (1993). *Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout*. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 115-129). London: Taylor & Francis (Manual)
- López (2018) *Estrés laboral y desempeño docente en profesores de educación primaria del distrito de Rio Negro*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro] Archivo digital. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/4999>
- Lozano-Paz, C., y Reyes-Bossio, M. (2017). Docentes universitarios: una mirada desde la autoeficacia general y engagement laboral. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 11(1), 134-148. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.11.503>
- Malander, N. M. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia & Trabajo*, 18(57), 177–182. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>
- Martínez H, Rodríguez L. A. & Cobeña KG (2018) Estrés laboral en docentes del circuito 3 distrito 13D11 de la zona 4 de educación y estresores psicosociales prevalentes. *Revista Cognosis*, 4(1), 83-98. <https://doi.org/10.33936/cognosis.v4i1.1822>
- Mérida-López, S. y N. Extremera, (2017) Emotional intelligence and teacher burnout: A systematic review. *International Journal of Educational Research*, 85, 121-130. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2017.07.006>
- Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Marco de buen desempeño del directivo*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5182>
- Ochoa, H.; Daga, M.; Morán, H. (2019). Estrés laboral y desempeño profesional en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 de Cañete.

- Olivares V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- Ordóñez, S., y Saltos, D. (2018). Intensificación del trabajo, estrés laboral sus efectos en la salud docente de unidades educativas de la zona 8 del Guayas. *RECIMUNDO*, 2(1), 650-670. <https://doi.org/10.26820/recimundo/2.esp.2018.650-670>
- OIT (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466549/lang--es/index.htm
- OIT (2017). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2017. Empresas y empleos sostenibles: empresas formales y trabajo decente*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. <https://bit.ly/2WogdoS>
- Pinedo González, R., Arroyo González, M., & Caballero San José, C. (2017). Afectividad positiva y negativa en el futuro docente: relaciones con su rendimiento académico, salud mental y satisfacción con la vida. *Contextos Educativos*, 0(20), 11-26. <https://doi.org/10.18172/con.2996>
- Ponce, L. (2018). *La gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la provincia de Yauyos, Lima* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] Archivo digital. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2412/TM%20CE-Ge%204029%20P1%20-%20Ponce%20Martinez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez D. A. (2019). Calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Medellín en el año 2018. *RHS-Revista Humanismo Y Sociedad*, 7(1), 52–68. <https://doi.org/10.22209/rhs.v7n1a04>
- Rojas, D., Aldana, C., Mendis, S., & Peralta, T. (2019). *Estrés laboral en los docentes y su relación con la sobre carga laboral* [Tesis de grado,

Universidad Politécnico Grancolombiano] Archivo digital.
<https://repository.poligran.edu.co/handle/10823/1476>

- Sánchez-Claros, J. P. (2014) Influence of the academic culture in the teacher performance of novice university teachers. *Historia y Comunicación Social*, 19(1), 523-533. https://doi.org/10.5209/rev_HICS.2014.v19.45046
- Schmitt M. (2018) *Estrés laboral y desempeño profesional docente del nivel primario de la I. E. María Inmaculada de Lince – Lima en el periodo 2011 – 2012*. [Tesis de maestría Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua] <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/523>
- UNESCO (2015) *Informed: Rethinking Education: Towards a global common good?* <https://unesdoc.unesco.org/images/0023/002326/232697s.pdf>
- Uribe, P.J. (2015). *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Manual Moderno.
- Zavala (2021) *Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas estatales de la Oroya* [Tesis de maestría Universidad nacional del centro] Archivo digital.
https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6613/T010_48097862_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zúñiga-Jara, S., & Pizarro-León, V. (2018). Mediciones de estrés laboral en docentes de un colegio público regional chileno. *Información Tecnológica*, 29 (1), 171-180. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

ANEXOS:

Anexo 1 Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición procedimental	Dimensiones	Indicadores	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
ESTRÉS ACADÉMICO	Tensión nerviosa que cada persona manifiesta de acuerdo al lugar donde se encuentra provocada por una respuesta fisiológica o emocional llegando a tener consecuencias patológicas cuando las reacciones no son las adecuadas afectando no solo a la salud física y emocional, sino también a la familia y la sociedad (Burgos et al 2020).	El estrés laboral que manifiestan los docentes de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe, se ha evaluado con el inventario de estrés de Maslach aplicado a docentes el mismo que consta de 22 ítems en sus dimensiones cansancio emocional despersonalización y realización personal	Cansancio emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento • Exceso de esfuerzo • Frustración 	Inventario de estrés de Maslach	Ordinal
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilidad por el otro • Preocupación • Sensación de culpa 		
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Motivación • Resolución de problemas 		

Variables	Definición conceptual	Definición procedimental	Dimensiones	Indicadores	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
DESEMPEÑO DOCENTE	Según Sánchez & Claros (2014) refieren que el desempeño docente es el conjunto de actuaciones que el profesor desarrolla en el aula desde la planificación, seleccionado recursos y sus diferentes metodologías, actitudes y expectativas durante el ejercicio de la práctica docente	El desempeño docente de los docentes de la Institución educativa Santa Lucía de Ferreñafe, se ha evaluado mediante la aplicación de un cuestionario de 24 ítems en sus dimensiones pedagógica, ética, colegiada y reflexiva (6 ítem por cada dimensión)	Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos pedagógicos • Capacidad de disposición • Criterios multidisciplinares 	Cuestionario de desempeño docente	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Bueno • Regular • Deficiente
			Ética	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento • Visión de la diversidad • Responsabilidad social 		
			Colegiada	<ul style="list-style-type: none"> • Interacción a nivel institucional • Interacción a nivel social • Decisiones relevantes • Perspectiva colegiada 		
			Reflexiva	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades de la experiencia • Auto reflexión • Juicios críticos 		

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento 1: Inventario de estrés de Maslach aplicado a los docentes de la Institución educativa santa Lucía de Ferreñafe.

Edad: **Tiempo de servicio:**

Sexo: **Condición:**

Instrucciones:

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

- 0 nunca
- 1 pocas veces al año
- 2 una vez al me o menos
- 3 unas pocas veces al mes
- 4 una vez a la semana
- 5 unas pocas veces a la semana
- 6 todos los días

Marca donde usted considere que se sientas reflejado y no debes dejar de contestar ningún ítem.

Nº	ITEMS	ALTERNATIVAS						
		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as							

5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales							
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa							
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo							
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente							
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo							
14	Creo que trabajo demasiado							
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as							
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as							
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades							
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma							
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas							

Baremo del instrumento

DIMENSIÓN CATEGORÍA	CANSANCIO EMOCIONAL (9 ÍTEMS)	DESPERSONA LIZACIÓN (5 ÍTEMS)	REALIZACIÓN PERSONAL (8 ÍTEMS)	ESTRÉS ACADÉMICO GENERAL
ALTO	27 - 54	10 - 30	40 - 48	67 - 132
MEDIO	19 - 26	6 - 9	34 - 39	57 - 66
BAJO	0 - 18	0 - 5	0 - 33	0 - 56

Instrumento 2: Cuestionario de desempeño docente aplicado a los docentes **de la Institución educativa santa Lucía de Ferreñafe.**

Edad: **Tiempo de servicio:**

Sexo: **Condición:**

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 con la finalidad de diagnosticar nivel de desempeño docente de los profesores de la Institución educativa Santa Lucía de Ferreñafe. En el presente instrumento no tiene respuestas buenas o malas, solo se solicita responder con sinceridad a fin de tener un diagnóstico real del estudio, para ello te invito a tener en cuenta lo siguiente:

- 1 nunca
- 2 casi nunca
- 3 a veces
- 4 casi siempre
- 5 siempre

Marca donde usted considere que se sientas reflejado y no debes dejar de contestar ningún ítem.

Nº	ITEMS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA						
1	Considera usted que los docentes poseen un buen nivel de conocimientos pedagógico para aportar a favor de los aprendizajes					
2	Además de los conocimientos pedagógicos, cree usted que debe seguir estudiando en otros saberes para cumplir de manera eficiente con su rol					
3	Usted está dispuesto y comprometido en brindar su capacidad y conocimiento con los estudiantes					

4	Durante el proceso de enseñanza aprendizaje, pone en práctica la comunicación afectiva y empática con los estudiantes					
5	Durante su labor docente, pone en práctica la multidisciplinariedad e interculturalidad como mecanismos para interpretar, y valorar al estudiante					
6	Pone en práctica estrategias diferenciadas y motivacionales para atender a grupos heterogéneos en el aula.					
DIMENSIÓN ETICA						
7	En las I.E las conductas y actitudes éticas del docente favorece el entornosocial de la comunidad educativa					
8	Los docentes son comprometidos y responsables en el ejercicio de su profesión					
9	Los docentes de su I.E. tienen un buen comportamiento en los diferentes ámbitos de su desempeño					
10	El docente respeta la diversidad y pluralidad en sus estudiantes étnica, lingüística y cultural					
11	La imagen que trasmite el docente de respeto es dentro y fuera del colegio					
12	El docente trabaja con la conciencia para ser un referente en la sociedad respecto a su rol de educador					
DIMENSIÓN COLEGIADA						
13	Interactúa usted de manera permanente con sus demás colegas y directivos en beneficio de la institución					
14	Como docente, en su rol social interactúa con los padres de familia reflexionando sobre los aprendizajes de sus hijos					
15	Los docentes colaboran entre sí y se organizan para tomar decisiones de manera colegiada con los demás integrantes de la comunidad educativa					
16	En las I.E las decisiones más relevantes se toman en cuenta a nivel colegiado					
17	El ejercicio docente individual que usted pone en práctica durante su trabajo, sería mejor si lo haría de manera colegiada					
18	Aprecia el trabajo colegiado docente como espacio importante para aprender de manera colaborativa y su repercusión en el logro de los aprendizajes de los estudiantes					
DIMENSIÓN REFLEXIVA						

19	El docente toma decisiones relevantes que adquiere en las habilidades de la experiencia en bien de los aprendizajes					
20	La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza forma parte de los recursos del docente					
21	El docente auto reflexiona en decisiones sociales y pedagógicas analizando los pros y los contras					
22	El docente delibera en la planificación pedagógica y plasma su pensamiento en estrategias para el desarrollo de su clase.					
23	El docente reflexiona sobre su práctica docente y los diversos saberes de sus pares buscando siempre la mejora de su labor profesional					
24	El docente elabora juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas y hace aportaciones constructivas.					

Baremo del instrumento

DIMENSIÓN CATEGORÍA	PEDAGÓGICA	ETICA	COLEGIADA	REFLEXIVA	DESEMPEÑO DOCENTE
EXCELENTE	26 – 30	26 – 30	26 – 30	26 – 30	101 -120
BUENO	21 – 25	21 – 25	21 – 25	21 – 25	81- 100
REGULAR	16 -20	16 -20	16 -20	16 -20	61- 80
DEFICIENTE	06 -15	06 -15	06 -15	06 -15	24- 60

		No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as	X		X		X		X		
		Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas									
Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empatía ▪ Motivación ▪ Resolución de problemas 	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as	X		X		X		X		
		Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as	X		X		X		X		
		Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as	X		X		X		X		
		Me siento con mucha energía en mi trabajo	X		X		X		X		
		Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as	X		X		X		X		
		Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as	X		X		X		X		
		Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	X		X		X		X		
		En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma									

Grado y Nombre del Experto: Mg. Yolanda Cecilia Medina Regalado

Firma del experto:



.....
Mg. Yolanda Cecilia Medina Regalado

DNI: 41188401

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrés laboral y desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Inventario de estrés de Maslach

TESISTA:

Br: Huamán Torres Luis Arquímedes

DECISIÓN:

Cumple con lo establecido

APROBADO:

SI

NO

OBSERVACIONES:

Chiclayo, 28 de octubre del 2021



.....
Mg. Yolanda Cecilia Medina Regalado

DNI: 41188401

EXPERTO 2: Inventario de estrés de Maslach

TÍTULO: Estrés laboral y desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<i>Estrés académico</i>	<i>Cansancio emocional</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agotamiento ▪ Exceso de esfuerzo ▪ Frustración 	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	X		X		X		X		
			Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		X		
			Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	X		X		X		X		
			Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa	X		X		X		X		
			Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo	X		X		X		X		
			Me siento frustrado/a en mi trabajo	X		X		X		X		
			Creo que trabajo demasiado	X		X		X		X		
			Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés	X		X		X		X		
			Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades	X		X		X		X		
	<i>Despersonalización</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilidad por el otro ▪ Preocupación ▪ Sensación de culpa 	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales	X		X		X		X		
			Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente	X		X		X		X		
			Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	X		X		X		X		
No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as			X		X		X		X			

			Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas											
Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empatía ▪ Motivación ▪ Resolución de problemas 		Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as	x		x		x		x				
			Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as	x		x		x		x				
			Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as	x		x		x		x				
			Me siento con mucha energía en mi trabajo	x		x		x		x				
			Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as	x		x		x		x				
			Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as	x		x		x		x				
			Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	x		x		x		x				
			En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma											

Grado y Nombre del Experto: Dr. Amado Fernández Cueva

Firma del experto:

.....
Dr. Amado Fernández Cueva

DNI: 28110795

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrés laboral y desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Inventario de estrés de Maslach

TESISTA:

Br: Huamán Torres Luis Arquímedes

DECISIÓN:

Cumple con lo establecido

APROBADO:

SI

NO

OBSERVACIONES:

Chiclayo, 28 de octubre del 2021



.....
Dr. Amado Fernández Cueva

DNI: 28110795

EXPERTO 3: Inventario de estrés de Maslach

TÍTULO: Estrés laboral y desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estrés académico	Cansancio emocional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agotamiento ▪ Exceso de esfuerzo ▪ Frustración 	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	X		X		X		X		
			Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		X		
			Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	X		X		X		X		
			Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa	X		X		X		X		
			Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo	X		X		X		X		
			Me siento frustrado/a en mi trabajo	X		X		X		X		
			Creo que trabajo demasiado	X		X		X		X		
			Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés	X		X		X		X		
			Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades	X		X		X		X		
	Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilidad por el otro ▪ Preocupación ▪ Sensación de culpa 	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales	X		X		X		X		
			Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente	X		X		X		X		
			Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	X		X		X		X		
No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as			X		X		X		X			

			Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas											
Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empatía ▪ Motivación ▪ Resolución de problemas 		Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as	x		x		x		x				
			Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as	x		x		x		x				
			Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as	x		x		x		x				
			Me siento con mucha energía en mi trabajo	x		x		x		x				
			Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as	x		x		x		x				
			Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as	x		x		x		x				
			Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	x		x		x		x				
			En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma											

Grado y Nombre del Experto: Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho

Firma del experto:

.....
Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho

DNI: 16641200

Informe de validación del instrumento

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrés laboral y desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Inventario de estrés de Maslach

TESISTA:

Br: Huamán Torres Luis Arquímedes

DECISIÓN:

Cumple con lo establecido

APROBADO:

SI

NO

OBSERVACIONES:

Chiclayo, 28 de octubre del 2021



.....
Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho

DNI: 16641200

EXPERTO 1: Cuestionario de desempeño docente

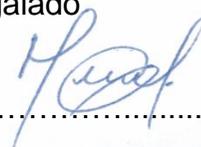
TÍTULO: Estrés laboral y desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL ÍNDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
Desempeño docente	Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimientos pedagógicos ▪ Capacidad de disposición ▪ Criterios ▪ multidisciplinarios 	Considera usted que los docentes poseen un buen nivel de conocimientos pedagógico para aportar a favor de los aprendizajes	X		X		X		X			
			Además de los conocimientos pedagógicos, cree usted que debe seguir estudiando en otros saberes para cumplir de manera eficiente con su rol	X		X		X		X			
			Usted está dispuesto y comprometido en brindar su capacidad y conocimiento con los estudiantes										
			Durante el proceso de enseñanza aprendizaje, pone en práctica la comunicación afectiva y empática con los estudiantes										
			Durante su labor docente, pone en práctica la multidisciplinaria e interculturalidad como mecanismos para interpretar, y valorar al estudiante	X		X		X		X			
			Pone en práctica estrategias diferenciadas y motivacionales para atender a grupos heterogéneos en el aula.	X		X		X		X			
	Ética	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comportamiento ▪ Visión de la diversidad ▪ Responsabilidad social 	En las I.E las conductas y actitudes éticas del docente favorece el entorno social de la comunidad educativa	X		X		X		X			
			Los docentes son comprometidos y responsables en el ejercicio de su profesión	X		X		X		X			
			Los docentes de su I.E. tienen un buen comportamiento en los diferentes ámbitos de su desempeño	X		X		X		X			
			El docente respeta la diversidad y pluralidad en sus estudiantes étnica, lingüística y cultural	X		X		X		X			
			La imagen que trasmite el docente de respeto es dentro y fuera del colegio										
			El docente trabaja con la conciencia para ser un referente en la sociedad respecto a su rol de educador	X		X		X		X			

Colegiada	▪ Interacción nivel institucional	a Interactúa usted de manera permanente con sus demás colegas y directivos en beneficio de la institución	X		x		x		x		
		Como docente, en su rol social interactúa con los padres de familia reflexionando sobre los aprendizajes de sus hijos	X		x		x		x		
	▪ Interacción nivel social	a Los docentes colaboran entre sí y se organizan para tomar decisiones de manera colegiada con los demás integrantes de la comunidad educativa	X		x		x		x		
		▪ Decisiones relevantes	En las I.E las decisiones más relevantes se toman en cuenta a nivel colegiado								
	▪ Perspectiva colegiada	El ejercicio docente individual que usted pone en práctica durante su trabajo, sería mejor si lo haría de manera colegiada	X		x		x		x		
		Aprecia el trabajo colegiado docente como espacio importante para aprender de manera colaborativa y su repercusión en el logro de los aprendizajes de los estudiantes									
Reflexiva	▪ Habilidades de la experiencia	El docente toma decisiones relevantes que adquiere en las habilidades de la experiencia en bien de los aprendizajes	x		x		x		x		
		La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza forma parte de los recursos del docente	x		x		x		x		
		El docente auto reflexiona en decisiones sociales y pedagógicas analizando los pros y los contras	x		x		x		x		
	▪ Auto reflexión	El docente delibera en la planificación pedagógica y plasma su pensamiento en estrategias para el desarrollo de su clase.	x		x		x		x		
		▪ Juicios críticos	El docente reflexiona sobre su práctica docente y los diversos saberes de sus pares buscando siempre la mejora de su labor profesional								
	El docente elabora juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas y hace aportaciones constructivas.										

Grado y Nombre del Experto: Mg. Yolanda Cecilia Medina Regalado

Firma del experto:

.....


Mg. Yolanda Cecilia Medina Regalado

DNI: 41188401

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrés laboral y desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de desempeño laboral

TESISTA:

Br: Huamán Torres Luis Arquímedes

DECISIÓN:

Cumple con lo establecido

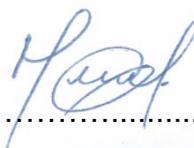
APROBADO:

SI

NO

OBSERVACIONES:

Chiclayo, 28 de octubre del 2021



.....
Mg. Yolanda Cecilia Medina Regalado

DNI: 41188401

EXPERTO 2: Inventario de desempeño docente

TÍTULO: Estrés laboral y desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño docente	Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimientos pedagógicos ▪ Capacidad de disposición ▪ Criterios ▪ multidisciplinarios 	Considera usted que los docentes poseen un buen nivel de conocimientos pedagógico para aportar a favor de los aprendizajes	X		X		X		X		
			Además de los conocimientos pedagógicos, cree usted que debe seguir estudiando en otros saberes para cumplir de manera eficiente con su rol	X		X		X		X		
			Usted está dispuesto y comprometido en brindar su capacidad y conocimiento con los estudiantes									
			Durante el proceso de enseñanza aprendizaje, pone en práctica la comunicación afectiva y empática con los estudiantes									
			Durante su labor docente, pone en práctica la multidisciplinariedad e interculturalidad como mecanismos para interpretar, y valorar al estudiante	X		X		X		X		
			Pone en práctica estrategias diferenciadas y motivacionales para atender a grupos heterogéneos en el aula.	X		X		X		X		
	Ética	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comportamiento ▪ Visión de la diversidad ▪ Responsabilidad social 	En las I.E las conductas y actitudes éticas del docente favorece el entorno social de la comunidad educativa	X		X		X		X		
			Los docentes son comprometidos y responsables en el ejercicio de su profesión	X		X		X		X		
			Los docentes de su I.E. tienen un buen comportamiento en los diferentes ámbitos de su desempeño	X		X		X		X		
			El docente respeta la diversidad y pluralidad en sus estudiantes étnica, lingüística y cultural	X		X		X		X		
			La imagen que trasmite el docente de respeto es dentro y fuera del colegio									
			El docente trabaja con la conciencia para ser un referente en la sociedad respecto a su rol de educador	X		X		X		X		

Colegiada	▪ Interacción nivel institucional	a Interactúa usted de manera permanente con sus demás colegas y directivos en beneficio de la institución	X		x		x		x		
		Como docente, en su rol social interactúa con los padres de familia reflexionando sobre los aprendizajes de sus hijos	X		x		x		x		
	▪ Interacción nivel social	a Los docentes colaboran entre sí y se organizan para tomar decisiones de manera colegiada con los demás integrantes de la comunidad educativa	X		x		x		x		
		▪ Decisiones relevantes	En las I.E las decisiones más relevantes se toman en cuenta a nivel colegiado								
	▪ Perspectiva colegiada	El ejercicio docente individual que usted pone en práctica durante su trabajo, sería mejor si lo haría de manera colegiada	X		x		x		x		
		Aprecia el trabajo colegiado docente como espacio importante para aprender de manera colaborativa y su repercusión en el logro de los aprendizajes de los estudiantes									
Reflexiva	▪ Habilidades de la experiencia	El docente toma decisiones relevantes que adquiere en las habilidades de la experiencia en bien de los aprendizajes	x		x		x		x		
		La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza forma parte de los recursos del docente	x		x		x		x		
		El docente auto reflexiona en decisiones sociales y pedagógicas analizando los pros y los contras	x		x		x		x		
	▪ Auto reflexión	El docente delibera en la planificación pedagógica y plasma su pensamiento en estrategias para el desarrollo de su clase.	x		x		x		x		
		▪ Juicios críticos	El docente reflexiona sobre su práctica docente y los diversos saberes de sus pares buscando siempre la mejora de su labor profesional								
	El docente elabora juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas y hace aportaciones constructivas.										

Grado y Nombre del Experto: Mg. Amado Fernández Cueva

Firma del experto:



.....
Dr. Amado Fernández Cueva

DNI: 28110795

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrés laboral y desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de desempeño docente

TESISTA:

Br: Huamán Torres Luis Arquímedes

DECISIÓN:

Cumple con lo establecido

APROBADO:

SI

NO

OBSERVACIONES:

Chiclayo, 28 de octubre del 2021



.....
Dr. Amado Fernández Cueva

DNI: 28110795

Colegiada	▪ Interacción nivel institucional	a Interactúa usted de manera permanente con sus demás colegas y directivos en beneficio de la institución	X		x		x		x		
		Como docente, en su rol social interactúa con los padres de familia reflexionando sobre los aprendizajes de sus hijos	X		x		x		x		
	▪ Interacción nivel social	a Los docentes colaboran entre sí y se organizan para tomar decisiones de manera colegiada con los demás integrantes de la comunidad educativa	X		x		x		x		
		▪ Decisiones relevantes	En las I.E las decisiones más relevantes se toman en cuenta a nivel colegiado								
	▪ Perspectiva colegiada	El ejercicio docente individual que usted pone en práctica durante su trabajo, sería mejor si lo haría de manera colegiada	X		x		x		x		
		Aprecia el trabajo colegiado docente como espacio importante para aprender de manera colaborativa y su repercusión en el logro de los aprendizajes de los estudiantes									
Reflexiva	▪ Habilidades de la experiencia	El docente toma decisiones relevantes que adquiere en las habilidades de la experiencia en bien de los aprendizajes	x		x		x		x		
		La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza forma parte de los recursos del docente	x		x		x		x		
		El docente auto reflexiona en decisiones sociales y pedagógicas analizando los pros y los contras	x		x		x		x		
	▪ Auto reflexión	El docente delibera en la planificación pedagógica y plasma su pensamiento en estrategias para el desarrollo de su clase.	x		x		x		x		
		▪ Juicios críticos	El docente reflexiona sobre su práctica docente y los diversos saberes de sus pares buscando siempre la mejora de su labor profesional								
	El docente elabora juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas y hace aportaciones constructivas.										

Grado y Nombre del Experto: Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho

Firma del experto:

.....
Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho

DNI: 16641200

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrés laboral y desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de desempeño docente

TESISTA:

Br: Huamán Torres Luis Arquímedes

DECISIÓN:

Cumple con lo establecido

APROBADO:

SI

NO

OBSERVACIONES:

Chiclayo, 28 de octubre del 2021



.....

Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho

DNI: 16641200

Anexo. Confiabilidad del Inventario de estrés de Maslach aplicado a los docentes de la Institución educativa santa Lucía de Ferreñafe

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,982	22

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	64,40	486,489	,954	,981
P2	64,00	515,556	,869	,982
P3	63,60	501,600	,925	,981
P4	64,20	486,844	,997	,980
P5	64,60	500,711	,944	,981
P6	64,40	488,267	,923	,981
P7	64,00	504,444	,749	,982
P8	63,40	503,378	,769	,982
P9	64,20	501,956	,850	,982
P10	64,00	485,778	,966	,981
P11	64,20	485,511	,907	,981
P12	64,40	502,044	,691	,983
P13	64,20	486,400	,892	,981
P14	64,00	516,444	,843	,982
P15	64,00	515,556	,869	,982
P16	64,00	500,889	,816	,982
P17	64,20	486,844	,997	,980
P18	64,00	487,556	,936	,981
P19	63,80	502,844	,661	,983
P20	64,00	487,556	,936	,981
P21	64,00	485,778	,966	,981
P22	65,60	547,378	,515	,985

ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Inter sujetos	223,891	9	24,877		
Intra sujetos					
Entre elementos	36,945	21	1,759	4,030	,000
Residuo	82,509	189	,437		
Total	119,455	210	,569		
Total	343,345	219	1,568		

Confiabilidad del Cuestionario de desempeño docente aplicado a los docentes de la Institución educativa santa Lucía de Ferreñafe:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	24

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	70,4000	439,156	,958	,963
P2	70,0000	467,333	,860	,965
P3	69,6000	454,044	,919	,964
P4	70,2000	439,956	,993	,962
P5	70,6000	453,156	,939	,963
P6	70,4000	441,156	,922	,963
P7	70,0000	456,444	,749	,965
P8	69,4000	456,489	,748	,965
P9	70,7000	465,789	,476	,968
P10	70,0000	439,111	,959	,963
P11	70,2000	438,400	,908	,963
P12	70,4000	452,933	,712	,965
P13	70,2000	439,511	,889	,963
P14	70,0000	468,444	,827	,965
P15	70,0000	467,333	,860	,965
P16	70,0000	452,444	,829	,964
P17	70,2000	439,956	,993	,962
P18	70,0000	441,111	,923	,963
P19	69,8000	457,067	,624	,966
P20	70,0000	441,111	,923	,963
P21	70,0000	439,111	,959	,963
P22	71,6000	496,489	,023	,969
P23	69,8000	511,511	-,347	,972
P24	70,1000	518,989	-,501	,974

ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Inter sujetos	186,483	9	20,720		
Intra sujetos					
Entre elementos	41,200	23	1,791	2,580	,000
Residuo	143,717	207	,694		
Total	184,917	230	,804		
Total	371,400	239	1,554		

Fuente: Elaboración propia

El instrumento es válido, porque las correlaciones de Pearson son mayores a 0,30, verificado con el análisis de la varianza (ANOVA) con la prueba F siendo altamente significativa ($p < 0.01$).

El instrumento es confiable, siendo la consistencia interna alfa de Cronbach $> 0,80$.



Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho
COESPE 262

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño	,168	40	,006	,825	40	,000
Estres	,182	40	,002	,882	40	,001
CE	,229	40	,000	,854	40	,000
DEP	,260	40	,000	,724	40	,000
RPERSO	,264	40	,000	,646	40	,000
PEDAGOGICA	,253	40	,000	,753	40	,000
ETICA	,311	40	,000	,710	40	,000
COLEHIADA	,224	40	,000	,782	40	,000
REFLEXIVA	,254	40	,000	,750	40	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la presente tabla, primero, se confirmó la prueba del coeficiente de correlación de Spearman con el estadístico de normalidad Shapiro – Wilk para medir la relación entre las variables de estudios, esto se debió a que los puntajes de las variables son altamente significativos ($p < 0.01$). lo que indica que, dichos puntajes no tienden a una distribución normal.

Anexo E. Autorización para realización de investigación

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20479484954
I.E. Santa Lucía de Ferreñafe	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Julio Pedro Alberto Rentería Corrales	DNI: 17433876

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], 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 los profesores de la IE Santa Lucía, Ferreñafe	
Nombre del Programa Académico: Maestría de Administración de la Educación	
Autor: Luis Arquímedes Huamán Torres	DNI: 80306002

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: 28 de diciembre de 2021



Firma: _____

JULIO PEDRO ALBERTO RENTERIA CORRALES

(*). 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 sí será necesario describir sus características.**