



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Estrés laboral y desempeño docente en maestros de primaria
de un colegio público del Callao, 2022

AUTORA:

Velarde Pozo, Carmen Rosa (orcid.org/0000-0001-5983-6177)

ASESORA:

Dra. Leiva Torres, Jakline Gicela (orcid.org/0000-0001-7635-5746)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi padre Humberto
Velarde Berrios (QEPD)
porque sé lo orgulloso que
estaría mis logros
obtenidos, y a pesar de no
estar físicamente conmigo
siento su compañía
siempre.

A mis hijos por su
paciencia, amor
incondicional, por ser el
motor que me impulsa a
dar lo mejor de mí.

Agradecimiento

A Dios por ser mi fortaleza, cuando sentía desfallecer.

A mi madre por ser mi apoyo constante, a mi esposo por apoyarme siempre en cada paso que doy.

A la Dra. Jakline Leiva por su asesoramiento y paciencia en este proceso y al Director Sergio Mejía González por permitirme aplicar el instrumento de investigación en su casa de estudios. Son muchas las personas que tendría que mencionar, a ellos mi sincero agradecimiento.

Índice de Contenidos

	Pág.
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	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Instrumentos de aplicación	15
Tabla 2. Correlación Rho de Spearman para el objetivo general de estudio	18
Tabla 3. Correlación Rho de Spearman para el objetivo específico 1 de estudio	19
Tabla 4. Correlación Rho de Spearman para el objetivo específico 2 de estudio	20
Tabla 5. Correlación Rho de Spearman para el objetivo específico 3 de estudio	21
Tabla 6. Validación de la hipótesis general con la correlación Rho de Spearman	22
Tabla 7. Validación de la hipótesis específica 1 con la correlación Rho de Spearman	23
Tabla 8. Validación de la hipótesis específica 2 con la correlación Rho de Spearman	24
Tabla 9. Validación de la hipótesis específica 3 con la correlación Rho de Spearman	25

Resumen

En la actualidad uno de los problemas que se presentan en el ámbito educativo es la sobrecarga laboral. Por ello, el presente estudio tuvo como problema general:

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en maestros de primaria de un colegio público del Callao, 2022?

El objetivo general fue: Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en maestros de primaria de un colegio público del Callao, 2022. El tipo de investigación fue básica de naturaleza descriptiva correlacional, el diseño fue no experimental. La muestra estuvo conformada por 20 docentes de nivel primaria. Se utilizó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para ambas variables.

El análisis realizado evidencia que existe una fuerte correlación determinada por la significancia bilateral de 0.288, lo cual podemos afirmar que se rechaza la hipótesis nula, no habiendo una correlación estadísticamente significativa, superando el 0,05 de correlación aceptable. Por consiguiente, siendo la hipótesis rechazada, el estrés laboral no se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Palabras clave: Sobrecarga laboral, estrés laboral, maestros, desempeño docente.

Abstract

Currently one of the problems that arise in the educational field is work overload. Therefore, the present study had as a general problem: What is the relationship between work stress and teaching performance in primary teachers of a public school in Callao, 2022?

The general objective was: To determine the relationship between work stress and teaching performance in primary teachers of a public school in Callao, 2022. The type of research was basic descriptive correlational in nature, the design was non-experimental. The sample consisted of 20 primary school teachers. The survey technique was used with a Likert scale type questionnaire for variable loves.

The analysis carried out shows that there is a strong correlation determined by the bilateral significance of 0.288, which we can affirm that the null hypothesis is rejected, there being no statistically significant correlation, exceeding the 0.05 of acceptable correlation. Therefore, the hypothesis being rejected, work stress is not significantly related to teaching performance.

Keywords: Work overload, work stress, teachers, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

El término estrés en la actualidad es de uso común, quién no ha experimentado esa sensación de tensión sea física o emocional a causa de la presión del trabajo, la carga laboral, a ello se suma además la carga familiar que nos hace sentir ansiosos, enojados, en algunas ocasiones frustrados y ello se presenta en cualquier campo laboral. Como refieren Carranco y Moreno (2019) sostienen que el estrés laboral es de suma relevancia por afectar negativamente el bienestar las personas y organizaciones, no sólo el individuo se ve afectado también la empresa o institución donde labore pues el desempeño del trabajador no será eficiente. Los docentes quienes cumplen una función importante y de gran impacto en el desarrollo humano, no solo transmiten conocimientos, sino que interactúan, comparten sentimientos, actitudes y expectativas con sus estudiantes, tal como indica Rojas (2016) postula que la educación debe ser vista como un proceso permanente que favorece el aprendizaje, el incremento de habilidades y experiencias, y la plena integración de sus valores, sentimientos y potencialidades, tanto a nivel individual como social, éstos se integran en el proceso de enseñanza, creando un carácter distintivo para la vivencia dentro del aula.

Un tema importante para la educación es el problema de cambiar la situación educativa hacia una sociedad justa, democrática y con un alto nivel de desarrollo (Minedu, 2012). A pesar de realizar cambios para obtener buenos resultados en el desempeño de los maestros, las diversas y cambiantes políticas en el plano educativo generan que las metas propuestas no logren llegar a su culminación lo que acaban por cansarlos mentalmente, generando en ellos un grado de insatisfacción laboral y realización profesional. Actualmente, nos encontramos en un contexto de pandemia a causa del virus SARS-CoV-2, durante dos años tuvimos que realizar nuestras actividades laborales de forma remota lo que en su momento generó mucha preocupación y angustia, debido al desconocimiento del uso de herramientas, plataformas virtuales, entre otros, lo cual trajo consigo el agotamiento físico y mental en los educadores, pues no encontraban la manera de cómo lograr aprendizajes en sus estudiantes. La educación en todo el mundo está bajo presión por el aumento de la demanda, la

tecnología, el exceso de trabajo y el apoyo insuficiente a este rubro educativo.

En el ámbito institucional, esto no escapa al hecho mencionado en los párrafos anteriores, de que ser maestro significa estar expuesto a problemas permanentes. Un ejemplo de ello, es la Institución Pública en el distrito del Callao, donde se observaron diversas deficiencias relacionadas con lo antes mencionado. Se han notado una serie de falencias, entre ellas, la sobrecarga de trabajo al seguir el horario programado, ya que, al finalizar las clases, los docentes deben continuar preparando las próximas actividades en el aula lo cual se convierten en horas extras que no son reconocidas económicamente, las condiciones de trabajo insatisfactorias, la baja remuneración económica, gran presión por la exigencia de cumplir con sus labores, el deficiente manejo en el uso de la tecnología y la información hace que el trabajo sea mucho más agotador, es por ello que se genera el estrés, la ansiedad, el cansancio y la apatía en el trabajo. Por todo lo expuesto, es necesario exponer la siguiente interrogante de investigación ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en maestros de primaria de un colegio público del Callao, durante el año 2022? Teniendo como muestra 20 docentes a quienes se les aplicará un formulario para luego analizar los datos obtenidos.

En cuanto al objetivo general, se propuso; determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en maestros de primaria de un colegio público del Callao, 2022. Así como también analizar los objetivos específicos teniendo en cuenta las dimensiones de la variable estrés laboral. Por ello, se ha planteado determinar la relación entre el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal con la variable desempeño docente. Por lo tanto, la justificación de la investigación a nivel práctico, identificará algunas de las dificultades que enfrentan en su labor educativa y podrá distinguir los factores que impiden que los maestros se desempeñen bien y con ello brindará sugerencias para mejorar la convivencia entre ellos.

A nivel teórico, brinda argumentos relevantes para la investigación y servirá para conocer los estresores y formas de hacer un buen desempeño docente en el campo de la educación, por tal razón este estudio servirá de referente para próximas investigaciones que puedan ayudar a mejorar las condiciones laborales y la salud mental y emocional de los docentes. A nivel metodológico se utilizarán cuestionarios que fueron objetos de estimaciones de valor y confianza con el alfa de Cronbach, para que puedan ser utilizados y ajustados para la obtención de datos confiables. Es de suma importancia que los docentes mantengan una salud mental adecuada, de modo que exista un equilibrio entre su bienestar personal, su desempeño profesional y laboral, lo cual le permitirá sentirse realizado, reconocido y trabajar con agrado.

Ante ello, dado la trascendencia que necesitan las instituciones educativas de tener su personal docente capacitado, es importante mencionar que este personal necesita estar en óptimas condiciones. Por ello, las escuelas tienden a identificar la calidad de su enseñanza bajo el desempeño docente (Yasa et al. 2019). Por ello es importante que los docentes para rendir y brindar calidad educativa, necesitan estar en óptimas condiciones de salud mental para la efectividad de la educación. La relación central de la efectividad del desempeño docente radica en guiar el potencial de los estudiantes (Buchanan et al. 2020). Por consiguiente, la calidad del desempeño docente para que sea efectivo en la enseñanza educativa, radica en estar bien físicamente y mentalmente. Por ende, vemos con gran relevancia e importancia, ahondar respecto a los factores que implican el estrés laboral en los docentes, y como este factor ha ido en aumento a causa de la coyuntura mundial. Ante ello, la integración tecnológica ha capacitado óptimamente del desempeño docente (Hero, 2019); sin embargo, pese a que la tecnología a sido un factor dependiente para una efectiva labor docente, ha sido de mucho agotamiento físico y estrés mental, lo cual es importante que las instituciones tomen conciencia de ello.

II. MARCO TEÓRICO

Actualmente, la investigación de la variable estrés se ha convertido en un tema muy importante debido a su impacto dentro del desempeño laboral. Es por ello que he podido revisar estudios a nivel internacional y nacional que servirán de aporte a mi investigación. Dentro de los antecedentes internacionales podemos mencionar la investigación de Zúñiga-Jara y Pizarro-León (2018) quien realizó un estudio en escuelas chilenas con el propósito de medir el impacto del estrés laboral de los maestros en relación a su práctica profesional. La muestra estuvo compuesta por 50 educadores a quienes se les dio un cuestionario para luego analizar los resultados. La metodología de su investigación corresponde a un enfoque cualitativo de tipo descriptivo.

Los resultados señalan que el agotamiento físico como mental es el mayor problema encontrado ya que la labor pedagógica no sólo es impartir conocimientos, sino también planificar, organizar los materiales didácticos para cada clase, evaluar a los estudiantes, realizar un acompañamiento en su calidad de tutor y orientar a los padres. El estudio concluye indicando que el estrés en los educadores de las instituciones analizadas es de nivel medio o bajo, la mayoría de los maestros no muestran indiferencia o despreocupación con sus estudiantes.

El objetivo de estudio de Cháidez Nevárez y Barraza Macías (2018) en México fue establecer la relación entre las estrategias para lidiar con el estrés docente y la naturaleza de las jornadas laborales con una muestra de 61 docentes de Primaria mediante una encuesta. Se realizó un estudio correlacional, transversal y no experimental. Los resultados de la investigación evidencian no hay relación entre las variables, que el trabajar en un colegio con muchas o pocas jornadas laborales no determina la aplicación de estrategias para enfrentar el agotamiento laboral. El estudio concluye que los maestros frente alguna situación que le genere estrés buscan estrategias como planificar y organizarse mejor, pensar de manera positiva, esto lo aplican siempre sin considerar el tipo de jornada laboral.

Alvites-Huamaní (2019) en su investigación usando una muestra no probabilística de 81 maestros de escuela primaria, el objetivo fue correlacionar el estrés y los factores psicosociales de los maestros en Latinoamérica, Norteamérica y Europa. Se aplicaron cuestionarios para recolectar los datos, el estudio fue de diseño no experimental, correlacional, transversal de enfoque cuantitativo.

Se evidencia una correlación significativa entre el estrés y los factores psicosociales de los docentes principalmente estrés por ansiedad y depresión. Concluye afirmando que los niveles de estrés por la presión del trabajo y ansiedad son factores que afectan a los trabajadores porque están relacionados con las exigencias del puesto de trabajo, que generan distorsiones en el bienestar físico y psicológico y estos son perjudiciales para su desempeño laboral.

El siguiente estudio pertenece a Corral-Espinel y Hidalgo-Avila (2020), quien realizó su estudio en una red de colegios privados religiosos de Ecuador. Con el propósito de medir la influencia del estrés en los docentes y establecer factores asociados a éste. La muestra estuvo compuesta de 103 educadores a quienes se les aplicó un cuestionario. El estudio corresponde a un modelo cualitativo-descriptivo.

Los resultados que se obtuvieron son muy bajos para el estrés en dos de las tres dimensiones, agotamiento emocional y despersonalización, y altos niveles de realización personal, con lo cual se precisa que el estrés laboral está fuertemente ligado a la satisfacción de los docentes con las actividades que realizan y el ambiente laboral al que se ven sometidos.

Ante lo mencionado podemos afirmar lo dicho líneas arriba, la satisfacción laboral, un buen ambiente de trabajo y el reconocimiento son lo que cualquier educador esperaría de un buen trabajo, realizaría sus actividades con agrado y la productividad sería mucho más efectiva. Ello no solo beneficiaría al docente sino también a la Institución Educativa.

El estudio de González-Palma y Alarcón-Chávez (2021) quien realizó su estudio en una escuela de Ecuador tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral que pueden experimentar los docentes al trabajar de forma remota debido al surgimiento de la pandemia del SARSCoV2. Para ello se trabajó con una muestra de 12 docentes a quienes se les entregó una encuesta. Se utilizó un método cualitativo, de corte no experimental.

Los resultados obtenidos evidencian que los maestros de la Institución estudiada, mostraron estrés sobre todo desgaste en el trabajo. Muchos aprendieron a trabajar de forma remota, sin embargo, no solo aseguraban su horario escolar regular, sino que también fuera de su horario participan en reuniones organizativas, cursos de capacitación, informes semanales y otras lo que reducía el tiempo para sus actividades familiares. Concluyó que el teletrabajo generó un nivel de estrés para los educadores, ya que debían estar preparados para cumplir con lo requerido por el Ministerio de Educación; planificación, preparación y asignación de aulas a través del soporte virtual, y al no contar con un equipo adecuado no se lograba realizar las actividades de forma satisfactoria, lo que generaba estrés en los docentes.

Este estudio es relevante ya que actualmente frente a una educación híbrida, el uso de plataformas, herramientas virtuales han hecho que los docentes tengan que actualizarse, capacitarse pues la carga laboral es aún mayor, no solo es realizar las clases presenciales sino también después de ello, programar sesiones virtuales, revisar evidencias, responder mensajes de los padres de familia vía correos electrónicos, etc. Lo que hace que los niveles de estrés de los maestros sean aún mayores.

Por otro lado, dentro de los antecedentes nacionales tenemos Zabaleta, (2018) con su investigación realizada en San Martín de Porres el cual tuvo como propósito determinar el impacto del estrés laboral en el desempeño docente, para ello aplicó un estudio correlacional causal de diseño no experimental, tipo cuantitativo a una muestra de 74 maestros.

Los resultados fueron que la variable desempeño docente, según intereses y aspectos de indagación de resoluciones, se asoció con el estrés en un 61,8% a nivel fisiológico, es decir, tuvo un efecto relativamente significativo entre el estrés laboral y la eficacia docente. Concluyendo que la causa del estrés lo generan las diversas actividades extracurriculares que tiene que realizar el docente, relacionadas con el encargo de su trabajo, organizando sus actividades, y en muchas ocasiones siente que no está logrando percibir circunstancias normales de trabajo, expresando ansiedad, miedo, estrés, frustración y/o ira.

Según este estudio podemos mencionar que los docentes buscando realizar actividades eficaces, que le permitan tener un desempeño satisfactorio llegan a sentirse totalmente estresados, pues no solo se enfocan en sus jornadas laborales, sino también buscan crecer profesionalmente, realizando estudios post grados, capacitaciones, etc. Lo que suma a sus obligaciones de trabajo, a su carga familiar, generando altos niveles de estrés, para lo cual se considera necesario manejar estas situaciones que perjudican la salud a nivel fisiológico y emocional.

La investigación de Bada Quispe et al. (2020) realizada en Chimbote el objetivo fue utilizar una muestra de 140 docentes para determinar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional entre los maestros de la escuela primaria. El análisis fue de tipo descriptivo, prospectivo y correlacional.

Se concluyó que hay una relación significativa entre ambas variables, el mayor porcentaje de docentes muestran una gran capacidad de afrontar situaciones de estrés a pesar de las situaciones difíciles por las que pueda pasar, mientras que un porcentaje menor manifiesta que las actividades laborales, la sobrecarga de trabajo, la falta de consideración de parte de los directivos y la carencia de relaciones interpersonales le generan altos niveles de estrés. Llegando a la conclusión que cada institución educativa debe brindar apoyo psicológico a sus docentes, quienes representan la fuerza de trabajo responsable de sustentar el conocimiento; y para ello es necesario establecer relaciones de apego y confianza con los estudiantes, para lograr relaciones armoniosas y productivas en la institución educativa, de modo que los docentes puedan maximizar su potencial.

Los estudios demuestran que mejorar el clima organizacional del ambiente de trabajo reduce los niveles de estrés y evita el ausentismo por fatiga física y mental, por lo que las autoridades de los colegios deben practicar un liderazgo innovador que permita motivar a los docentes y brindarles estrategias para un adecuado manejo del agotamiento laboral lo cual permitirán mejorar las relaciones interpersonales.

En el estudio de Huamán Narvay (2021) realizado en Ica a 145 docentes de colegios públicos y particulares, la finalidad fue encontrar la relación entre la resiliencia y el estrés laboral de los maestros del nivel primario. Se aplicó un estudio de nivel correlacional con diseño no experimental de corte transversal.

El resultado al que se llegó es que existe una relación inversa entre la resiliencia y el estrés laboral, concluyendo que a medida que aumenta la resiliencia, el estrés laboral disminuye entre los docentes. Ante ello podemos decir que aquellos que enfrentan una serie de obstáculos de dificultades, son personas con mejor desempeño en sus actividades. Por lo tanto, la resiliencia está siempre presente en las personas, lo que les facilita a los maestros desarrollar sus actividades laborales de forma exitosa a pesar de las adversidades o situaciones de estrés.

La investigación realizada por Flores Fernández et al. (2021) determinó el grado de influencia del estrés en desempeño de los maestros, para ello utilizó una muestra de 42 maestros. La metodología de la investigación fue cuasi experimental, aplicativa ya que se implementó un plan para manejar situaciones de estrés y así mejorar el ejercicio docente.

Los resultados obtenidos fueron significativos y se aceptó la probabilidad de reducir los niveles de estrés mediante la creación de talleres de autorregulación y manejo del estrés entre los docentes. Ante lo expuesto, se concluye que hay una relación significativa entre el estrés y el desempeño docente. Se deben implementar planes de inclusión gerencial para manejar el estrés laboral de los docentes y de ese modo optimizar su desempeño. Es por tal razón la necesidad urgente de una intervención activa ajustando los escenarios

operativos de los docentes y desarrollando aún más sus habilidades de afrontamiento de autorregulación y manejo del estrés frente a las demandas del escenario actual.

En la investigación de Cortez Silva et al. (2021) utiliza una muestra de 205 maestros de colegios nacionales de Moyobamba, El propósito fue determinar la relación significativa entre la satisfacción laboral y las dimensiones de la variable estrés durante la pandemia, a través de un estudio diseño correlacional transversal. El resultado obtenido muestra una correlación negativa estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y las dimensiones de la variable estrés. A partir de ello, se pudo concluir que el maestro mostró cansancio emocional, insensibilización y empatía, mermaron su capacidad y se sintieron fracasados también reportaron insatisfacción laboral.

Ante lo mencionado podemos decir que muchos docentes sienten que han perdido la motivación y el deseo de superarse profesionalmente, enfrascados en una enseñanza rutinaria y monótona que no favorece ni a los estudiantes ni a la institución educativa y eso se evidencia en su desempeño laboral.

Respecto a los fundamentos teóricos de las variables, se revisó diferentes fuentes de información que servirán de aporte al presente proyecto de investigación.

Según Cuba (2019), el estrés es un síndrome de inestabilidad, o la reacción del organismo a diversos agentes adversos según la situación, es una manifestación que se presenta cuando las condiciones de vida se consideran difíciles. Asimismo, Robalino (2019) señala que el estrés laboral conduce a un desempeño deficiente, comportamiento inapropiado, enfermedades físicas y mentales y puede conducir a la terminación del trabajo. Cabe mencionar que el estrés es la reacción del individuo frente ante las demandas e imposiciones que percibe de la organización en la que labora y esto es ajeno al conocimiento y habilidades, suscitando así la autoevaluación. de su capacidad para manejar situaciones difíciles.

Del mismo modo, Robbins y Coulter (citado en Morales, 2020) refiere que el estrés laboral se define como una presión excesiva, altas demandas, muchas restricciones y la reacción negativa de una persona a las oportunidades limitadas. Asimismo, Guzmán (2017) define el estrés en el lugar de trabajo como un proceso que incluye factores que despiertan en los empleados ideas que son inconsistentes con las circunstancias normales del trabajo, manifestándose como ansiedad, miedo, estrés, frustración y/o enojo.

El estrés se ha convertido en una parte de nosotros todos los días, a menudo se asocia con estados de fatiga o agotamiento mental y físico, posiciones estresantes que una persona puede traer tanto a nivel personal como colectivo, debe contactar diariamente en el lugar de trabajo (trabajadores, oficinistas, trabajadores calificados). trabajadores, principalmente empresarios de la industria y los servicios, tanto públicos como privados); lo hace como un pedestal que refleja la vil postura, revelando la condición crónica de cada persona expresando su nerviosismo y ansiedad. Tal como menciona Bairero (2017) El estrés incide en el nivel de vida de todos los individuos.

Para Obregón (2019). El estrés causa una variedad de enfermedades físicas y puede causar problemas mentales. Además, el estrés puede influir en el ánimo de los docentes, afectar su salud y la calidad de su vida laboral debido a la gran carga de trabajo que tiene que soportar. El agotamiento afecta significativamente el bienestar de los docentes, tanto física como psicológicamente, apareciendo en su vida diaria y en sus funciones educativas, afectando su productividad, superdotación, su compromiso e importancia en la docencia en las instituciones educativas.

Lo primero que hay que mencionar cuando hablamos de desempeño docente, es que la educación es una profesión practicada a nivel mundial y tiene el poder de garantizar que todos los maestros satisfagan las exigencias de todos los educandos. Según el Ministerio de Educación – Minedu (2012) En relación al desempeño en el campo de los docentes, señaló que esta variable en nuestro estudio forma parte del convenio social y técnico entre Estado, docentes y sociedad respecto a las competencias y talentos que queremos que tengan los

docentes. a nivel nacional o acompañarlos paulatinamente en su desarrollo como docentes en sus carreras profesionales, con el objetivo de generar aprendizajes efectivos para todos los estudiantes que atienden.

En nuestro país existe un “Marco del buen desempeño docente”, que destaca la labor del maestro en brindar una educación de calidad y estar a la altura de una sociedad cambiante, así como de la necesidad de aportar a través de la educación de modo que permita fortalecer a nivel cognitivo y socioemocional a las personas y a la comunidad.

Asimismo, Castillo (2018) lo precisa como parte del logro profesional de un maestro, y ciertamente no solo por el maestro, sino que también incluye factores ambientales. Por ello, no es adecuado evaluar competencias puramente educativas, ya que el desempeño también depende de factores externos que escapan al control del docente. Además, Palaci (citado en Moncada, 2019), considera la eficiencia en el trabajo como el valor que los empleados quieren aportar a su organización al completar las tareas y responsabilidades que asumen.

Por lo tanto, se adopta el enfoque teórico del Ministerio de Educación que refleja el desempeño profesional del maestro, y para evaluar el desempeño de los docentes, deben existir cuatro aspectos o áreas en las que el nivel de desempeño de cada uno de ellos se recoge: "Preparación para el aprendizaje, formación de los estudiantes, participación en la gestión educativa, desarrollo de la profesionalidad". Para lograr este objetivo se evalúan un total de nueve competencias o indicadores divididos en estas cuatro dimensiones. En cuanto al primer aspecto, se trata de la preparación de actividades extracurriculares, sesiones de estudio y unidades de aprendizaje que se enmarcan en el currículo nacional.

La segunda dimensión incluye la gestión y el desarrollo del aprendizaje a través de la instrucción, facilitando la participación, el empoderamiento y los valores, que propicia un contexto adecuado para aprender y el uso de herramientas para observar el logro del aprendizaje. Como tercera dimensión,

profundiza el diálogo y la cooperación para promover un entorno inclusivo. Y como cuarta dimensión, se centra en el ejercicio continuo de la profesión a través del desarrollo constante y con el compromiso de la profesión docente.

El desempeño docente ha dejado de ser visto como una acción de los maestros en el aula, sino que tiene un enfoque más holístico. Es así que se compromete a cumplir con sus responsabilidades con la institución, sus padres, la comunidad y su formación permanente. La institución educativa también influye en la autosuficiencia del desempeño docente (Wu et al. 2019). Por consecuencia, es cierto que las instituciones deben capacitar a su personal docente, sin embargo, es importante que los docentes estén en buenas condiciones mentales y físicas para un mejor desempeño.

Por otro lado, el apoyo hacia los docentes debe ser una prioridad muy importante para todas las instituciones educativas, para que así no haya desmotivación ni estrés dentro del trabajo educativo. La profesión docente suele demandar mucho estrés, lo que, en ocasiones, si no se orienta bien al docente, se disminuye la eficacia del trabajo docente (Reddy et al. 2013, citado en Bounds & Jenkins, 2018). En efecto, afirmamos que es muy trascendente el apoyo que debe de demostrar las instituciones educativas para cuidar a su personal docente, tanto en su desarrollo profesional como en su bienestar emocional.

Finalmente, los efectos del estrés laboral son adversos, porque cada docente tiene una asimilación diferente en situaciones de estrés, y este se refleja en el trabajo (Cretu & Gora, 2019). Por consiguiente, ante este análisis, las instituciones no deben olvidar que los docentes también son seres humanos, por ello es importante que prioricen en el bienestar emocional del personal docente. El estrés laboral puede ocasionar insomnio y disfunciones en el sueño (Garefelt et al., 2019), por ello, debemos cuidar la salud y bienestar de los docentes para una mejor calidad educativa. El apoyo social es importante en el ambiente laboral, para que los niveles de estrés puedan disminuir (Pandey, 2020). Ante ello, es eficaz que las instituciones educativas brinden no solo apoyo en capacitar a su personal docente, sino cuidar el bienestar emocional del educador, porque ello depende de la calidad educativa que se imparte a la sociedad.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo básica porque buscará ampliar el conocimiento a través de teorías, construyendo así una base de conocimiento que complemente la información preexistente.

Esteban (2018) Se denomina básica porque sirve de sustento para la investigación aplicada, busca ahondar el aporte científico con la compilación de datos y ayuda significativamente en la conformación del concepto de las variables.

La investigación pertenece al enfoque cuantitativo, donde la recolección de datos permite comprobar la hipótesis propuesta, lo que permite la expresión deductiva de las relaciones entre las variables estudiadas. En este sentido, Ñaupas et al. (2018) argumenta que un enfoque cuantitativo se basa en medir variables y herramientas de investigación en el uso de estadística descriptiva e inferencial, procesamiento estadístico y prueba de hipótesis.

3.1.2 Diseño de la investigación

El proyecto es de investigación no experimental, transversal, no manipula variables en función del contexto o fenómenos ocurridos. Es descriptivo porque trata de describir las características de cada fenómeno que se puede analizar, y correlacional porque trata de comprender el grado de dependencia entre las variables. Hernández (2014). Para el análisis de la investigación, se tomó la matriz de consistencia (ver anexo 1).

M: Docentes

V1: Estrés laboral

V2: Desempeño docente

R: Relación entre ambas variables

3.1 Variables y operacionalización

Para desarrollar este estudio identificamos dos variables: estrés laboral y desempeño docente en un colegio público el Callao (ver anexo 2)

Variable 1: Estrés laboral

Es la reacción que puede tener una persona cuando se encuentra bajo presión en el trabajo y ante situaciones que no puede controlar y/o afrontar. Se operacionalizará de acuerdo al cuestionario de Maslach y Jackson (1986) que cuenta 22 preguntas y posee una escala de Likert: con siete opciones, tres dimensiones y tres niveles

Variable 2: Desempeño docente

Se entiende como desempeño docente a las competencias profesionales que los docentes necesitan y deben lograr para lograr habilidades que los estudiantes necesitan en su nivel (Minedu, 2014). Se operacionalizará teniendo en cuenta los dominios de Minedu (2014), que contiene 25 ítems en escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta.

3.2 Población, muestra y muestreo

La población se refiere a un conjunto común formado por todos los elementos que comparten un conjunto común de características o criterios que pueden ser de interés de estudio (Sánchez et al., 2018). El presente estudio estuvo formado por 20 docente de primaria de un colegio público del Callao.

Criterio de inclusión y exclusión.

Maestros de ambos sexos nombrados y contratados por la Institución privada. No incluye docentes de apoyo tampoco cuentan los profesores que se encuentren de vacaciones o no laborando durante el curso escolar actual.

Muestra

Según Ñaupas et al. (2018) define la muestra como una parte de un total de individuos que presentan características requeridas para el estudio y es lo suficientemente transparente para evitar confusiones; Esto permite generalizar los resultados. Es por ello que 20 maestros fueron incluidos en el estudio.

Muestreo

El tipo de muestreo utilizado es no probabilístico o dirigido, según Cabezas et al. (2018) interfirieron en el criterio de muestreo del investigador, teniendo en cuenta ciertas características que fueron especificadas en el planteamiento del problema.

Tabla 1

Población y muestra de estudio

Grado de instrucción	Población	Muestra
Maestros de primaria	20	20

Nota. Muestra poblacional de estudio

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica aplicada fue la encuesta que estuvo alineada a sus dimensiones e indicadores de las variables. En este caso se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos (ver anexo 3).

3.4.1 Técnica

Para cualquier proceso de investigación, es crucial la recopilación efectiva de datos que puedan ser consistentes y veraces para comprender un fenómeno de investigación. Según Hernández y Duana (2020), mencionan que las técnicas se refieren a la forma o procedimiento de recolección de datos relacionados con encuestas. Según Hernández et al. (2014) la encuesta es una técnica que se lleva a cabo mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra específica de personas, proporciona información sobre las opiniones, actitudes y/o comportamientos del fenómeno estudiado.

Tabla 2

Instrumentos de aplicación

Variables	Técnicas	Instrumento
Estrés laboral	Encuesta	Cuestionario
Desempeño docente	Encuesta	Cuestionario

Nota. Instrumentos utilizados para la investigación

Variable 1: Estrés laboral

Ficha técnica

Denominación: Estrés

laboral

Autores: Maslach y Jackson (1986) Adaptación: Velarde (2022)

Administración: individual

Nivel de medición: Escala politómica

Variable 2: Desempeño docente:

Ficha técnica

Denominación: Cuestionario de desempeño docente

Autor : Minedu (2012).

Adaptación : Velarde (2022).

Administración: individual

Nivel de medición: Escala politómica

(Ver anexo 3)

3.4.2 Confiabilidad

Este procedimiento se refiere al grado de consistencia de los resultados que son producto de ítems validados, conformando una prueba, con base en la efectividad y uniformidad de aplicación (Posso y Bertheau, 2020). Los instrumentos utilizados fueron validados por tres expertos quienes han publicado su exhaustividad y fiabilidad mediante la confiabilidad del Alfa de Cronbach en la que colaboraron 20 docentes a modo de prueba piloto, donde el resultado en la variable estrés laboral fue de 0,864 y en relación a desempeño docente 0,903.

(Ver anexo 4)

3.5. Procedimiento

Se solicitó a la máxima autoridad de la institución en estudio, el permiso necesario para realizar la investigación en su casa de estudio, explicando la relevancia del proyecto y anonimato, donde luego se utilizará una herramienta de encuesta para obtener datos que serán procesados utilizando el programa SPSS versión 25 para probar la inferencia descriptiva.

3.6. Método de análisis de datos

Está basado en la organización metódica de la información recopilada y analizada (Hernández y Mendoza, 2018). Para comprobar los resultados de la encuesta se utilizará el software estadístico español SPSS versión 2, que ordena y describe los resultados mediante tablas y gráficos para lograr la descripción, correlación y regulación de la regresión.

3.7. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta los principios éticos de la Universidad Cesar Vallejo (2020); la beneficencia, donde se benefician los docentes e institución los docentes mantendrán un equilibrio en su salud mental, por ende, su desempeño laboral será óptimo, así como el respeto al principio de no maleficencia, la información recibida no será utilizada con ninguna mala intención, se prioriza la integridad física y psíquica de la población de estudio. Cabe señalar que también se mantiene el principio de justicia, donde se respeta plenamente al docente, sin perjuicio alguno y la autonomía, la libre voluntad del maestro para que éste sea motivo del estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Después de haber recogido la información y analizar los datos de manera ordenada, se interpretó los resultados obtenidos, se tomó una muestra poblacional de 20 docentes, el método de correlación aplicada es no paramétrico, para lo cual utilizamos la fórmula de Rho de Spearman, arrojando una significancia bilateral de 0.288, el cual es mayor al 0,05, afirmando que el objetivo de estudio para la determinación de la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en maestros de primaria no es estadísticamente significativa para determinar la relación entre las variables. El coeficiente de Rho de Spearman es de -0,250, lo que quiere decir que tiene una relación inversa, lo cual se afirma que, a mayor estrés laboral, el desempeño docente disminuye. Para efectos del caso, siendo una muestra poblacional numéricamente baja, utilizamos los datos de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk (ver anexo 5).

Tabla 3

Correlación Rho de Spearman para el objetivo general de estudio

Correlaciones				
			V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coeficiente de correlación	1,000	-,250
		Sig. (bilateral)	.	,288
		N	20	20
	V2	Coeficiente de correlación	-,250	1,000
		Sig. (bilateral)	,288	.
		N	20	20

Nota. Datos tomados del SPSS.

Para efectos del análisis, para el primer objetivo específico, el grado de significancia bilateral es de 0.198, mayor al 0,05, lo cual indica que no es estadísticamente significativa, por ende, la correlación entre el agotamiento laboral y el desempeño docente es mínima. Por otro lado, se tiene un valor negativo de -0,300 en su coeficiente de correlación, afirmamos que, a mayor agotamiento laboral, el desempeño docente ira disminuyendo.

Tabla 3

Correlación Rho de Spearman para el objetivo específico 1 de estudio

Correlaciones				
			V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coeficiente de correlación	1,000	-,300
		Sig. (bilateral)	.	,198
		N	20	20
	V2	Coeficiente de correlación	-,300	1,000
		Sig. (bilateral)	,198	.
		N	20	20

Nota. Datos tomados del SPSS.

Por otro lado, dentro del análisis del segundo objetivo específico, el grado de significancia bilateral corresponde a un 0.182, mayor al 0,05, lo cual también afirmamos que la correlación entre la despersonalización con el desempeño docente no es estadísticamente significativa. Por ende, el índice de correlación tiene un valor de -0,311, teniendo una relación inversa, dando como resultado que, a mayor despersonalización, el desempeño docente disminuye.

Tabla 4

Correlación Rho de Spearman para el objetivo específico 2 de estudio

		Correlaciones		
			V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coeficiente de correlación	1,000	-,311
		Sig. (bilateral)	.	,182
		N	20	20
	V2	Coeficiente de correlación	-,311	1,000
		Sig. (bilateral)	,182	.
		N	20	20

Nota. Datos tomados del SPSS.

Continuando con el análisis de estudio, dentro del tercer objetivo específico, se determinó que el grado de significancia bilateral es de 0.390, mayor al 0,05 aplicando el Rho de Spearman, donde se determina que la correlación es mínima, y no es estadísticamente significativa. Sin embargo, el coeficiente de correlación de 0,203 lo cual indica que, a menor realización personal, el desempeño docente aumenta.

Tabla 5

Correlación Rho de Spearman para el objetivo específico 3 de estudio

Correlaciones				
			V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coeficiente de correlación	1,000	,203
		Sig. (bilateral)	.	,390
		N	20	20
	V2	Coeficiente de correlación	,203	1,000
		Sig. (bilateral)	,390	.
		N	20	20

Nota. Datos tomados del SPSS.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1 Contrastación de hipótesis general

Hi: El estrés laboral se relaciona con el desempeño docente en maestros de primaria de un colegio público del Callao, 2022.

Ho: El estrés laboral no se relaciona con el desempeño docente en maestros de primaria de un colegio público del Callao, 2022.

Tabla 6

Validación de la hipótesis general con la correlación Rho de Spearman

Hipótesis	Coeficiente de correlación	Tipo de correlación	Significancia bilateral
Hipótesis general	Rho de Spearman	No paramétrico	0.288

Nota. Datos informativos, tomados del SPSS.

Interpretación. Para el análisis de la hipótesis general, dentro de los resultados obtenidos por el Rho de Spearman para análisis de estudio no paramétricos, la significancia bilateral es de 0.288, lo cual podemos afirmar que, se rechaza la hipótesis nula, teniendo una correlación negativa, superando el 0,05 de correlación aceptable. Por consiguiente, la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente, es estadísticamente no significativa en su análisis. Schober et al. (2018), indican que el valor de una variable en su aplicación, no proporciona la magnitud de relación entre las variables, lo cual una correlación estadísticamente significativa no se debe confundir con una correlación clínicamente relevante. Por ende, si en caso el valor de significancia bilateral fuera mayor a 0,05, no quiere decir que no exista correlación, pero si existe margen de disfunción entre los datos de un fenómeno de estudio demostrados.

4.2.2 Contrastación de la hipótesis específica 1

Hi1: El agotamiento emocional se relaciona con el desempeño docente en maestros de primaria de un colegio público del Callao, 2022.

Ho: El agotamiento emocional no se relaciona con el desempeño docente en maestros de primaria de un colegio público del Callao, 2022.

Tabla 7

Validación de las hipótesis específicas 1 con la correlación Rho de Spearman

Hipótesis	Coeficiente de correlación	Tipo de correlación	Significancia bilateral
Hipótesis específica 1	Rho de Spearman	No paramétrico	0.198

Nota. Datos informativos, tomados del SPSS.

Interpretación. Por consiguiente, los análisis dentro de la aplicación del Rho de Spearman, arrojaron que, dentro de la primera hipótesis específica, la significancia bilateral fue de 0.198, dándose así el rechazo de la hipótesis nula, donde el agotamiento laboral no se relaciona significativamente con el desempeño docente.

4.2.3 Contrastación de la hipótesis específica 2

Hi2: La despersonalización se relaciona con el desempeño docente en maestros de primaria de un colegio público del Callao, 2022.

Ho: La despersonalización no se relaciona con el desempeño docente en maestros de primaria de un colegio público del Callao, 2022.

Tabla 8

Validación de las hipótesis específicas 2 con la correlación Rho de Spearman

Hipótesis	Coeficiente de correlación	Tipo de correlación	Significancia bilateral
Hipótesis específica 2	Rho de Spearman	No paramétrico	0.182

Nota. Datos informativos, tomados del SPSS.

Interpretación. Dado el análisis realizado, la significancia bilateral de la segunda hipótesis específica fue de 0.182, mayor al 0,05, donde no se acepta la hipótesis nula, por tanto, no hay la relación significativa entre la despersonalización y el desempeño docente.

4.2.3 Contrastación de la hipótesis específica 3

Hi3: La realización personal se relaciona con el desempeño docente en maestros de primaria de un colegio público del Callao, 2022.

Ho: La realización personal no se relaciona con el desempeño docente en maestros de primaria de un colegio público del Callao, 2022.

Tabla 9

Validación de las hipótesis específicas 3 con la correlación Rho de Spearman

Hipótesis	Coefficiente de correlación	Tipo de correlación	Significancia bilateral
Hipótesis específica 3	Rho de Spearman	No paramétrico	0.390

Nota. Datos informativos, tomados del SPSS.

Interpretación. Por último, la significancia bilateral de la tercera hipótesis específica arrojó un resultado de 0.390, mayor al 0,05 lo cual indica que, no hay una correlación estadísticamente significativa.

Por otro lado, pese a que la significancia bilateral de la tercera hipótesis es mayor a 0.05, lo cual se rechaza dicha hipótesis, su coeficiente de correlación es de 0, 203 como se mostró en el análisis descriptivo. Dado este análisis, a mayor realización personal, disminuye el desempeño docente.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación apuntó a determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en maestros de primaria de un colegio público del Callao, 2022. Debido a que se observó cierta deficiencia profesional frente a la sobrecarga laboral de los docentes, considerando lo dicho por Maslach y Jackson (1981), basados en su teoría que definen al estrés crónico, como aquella respuesta física o psicológica negativa hacia su propio rol profesional y entorno.

Sin embargo, los resultados obtenidos permiten observar en relación a la hipótesis general, que el estrés laboral no está asociado significativamente con el desempeño docente, según el Rho de Spearman con una significancia bilateral de 0.288. Estos resultados no guardan relación con el estudio de Alvites-Huamani (2019) donde analiza a 81 maestros de Latinoamérica, Norteamérica y Europa en el que se contrasta una fuerte correlación positiva significativa entre el estrés y los factores psicosociales.

Así como también no hay una asociación con los resultados obtenidos por González-Palma y Alarcón-Chávez (2021) quien realizó su estudio en una escuela de Ecuador y tuvo como objetivo establecer el nivel de estrés laboral que pueden experimentar los docentes al trabajar de forma remota debido al surgimiento de la pandemia del SARS-CoV2. Para ello se trabajó con una muestra de 12 docentes a quienes se les entregó una encuesta. Se utilizó un método cualitativo, de corte no experimental.

Los resultados obtenidos evidencian que los maestros de la Institución estudiada, pese a que no hay correlación fuerte entre las variables de estudio, los docentes mostraron estrés sobre todo desgaste en el trabajo. Muchos aprendieron a trabajar de forma remota, sin embargo, no solo aseguraban su horario escolar regular, sino que también fuera de él participan en reuniones organizativas, cursos de capacitación, informes semanales y otras lo que reduce el tiempo para sus actividades familiares.

Concluyó que el teletrabajo generó un nivel de estrés para los educadores, ya que debían estar preparados para cumplir con lo requerido por el MINEDU; planificación, preparación y asignación de aulas a través del soporte

virtual, y al no contar con un equipo adecuado no se lograba realizar las actividades de forma satisfactoria, lo que generaba estrés en los docentes.

En cuanto a la hipótesis específica 1, se expuso que la dimensión agotamiento emocional no se relaciona significativamente con la variable desempeño docente, alcanzando un grado de significancia bilateral de 0.198, el cual no se evidenció que hay un grado de relación existente.

Dichos resultados no guardan un contraste en la investigación evidenciada por Pizarro y Zuñiga (2018), donde enfocó su investigación en escuelas chilenas con el propósito de medir el impacto del estrés laboral de los maestros en relación a su práctica profesional.

Los resultados indican que el agotamiento físico y mental es el mayor problema observado porque el trabajo pedagógico incluye no solo la transmisión de conocimientos, sino también la planificación y organización de los materiales pedagógicos para cada clase, evaluando a los alumnos, apoyándolos como tutores y orientando a los padres. El estudio concluyó mostrando que las tensiones entre los educadores de las instituciones analizadas fueron moderadas o bajas, y la mayoría de los docentes no mostró indiferencia o descuido hacia los estudiantes.

Sin embargo, tiene relación a lo manifestado por Cháidez Nevárez y Barraza Macías (2018) en México, quien concluye su análisis expresando que no hay relación entre las variables, que trabajar en la escuela con más o menos horas de trabajo no determina la adopción de estrategias para enfrentar el estrés. El estudio concluyó que los docentes ante situaciones estresantes buscan estrategias como una mejor planificación y organización, y el pensamiento positivo, lo que aplica independientemente del tipo de jornada laboral.

La hipótesis específica 2, el grado de significancia bilateral corresponde aun 0.182, dado por consiguiente que no hay correlación significativa, donde no se evidenció una significancia entre la despersonalización se relaciona significativamente con el desempeño docente. Los conflictos con los alumnos y padres no son la principal causa de estrés; lo cual difiere con lo planteado por Maslash y Jackson (1981) quien afirma que esta situación puede ser producto

de la despersonalización pues crea desacuerdos y sentimientos negativos entre los integrantes de la Institución y si es continua puede traer consecuencias irreversibles.

Al respecto la investigación de Bada Quispe et al. (2020) realizada en Chimbote con una muestra de 140 docentes cuyo fin fue determinar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional entre los docentes de la escuela primaria arrojó que se evidencia una relación significativa entre las variables, el mayor porcentaje de docentes muestran una gran capacidad de afrontar situaciones de estrés a pesar de las situaciones difíciles por las que pueda pasar, mientras que un porcentaje menor manifiesta que las actividades laborales, la sobrecarga de trabajo, la falta de consideración de parte de los directivos y la carencia de relaciones interpersonales le generan altos niveles de estrés.

Considerando que cada institución educativa debe brindar apoyo psicológico a sus docentes, quienes representan la fuerza de trabajo responsable de sustentar el conocimiento; y para ello es necesario establecer relaciones de apego y confianza con los estudiantes, para lograr relaciones armoniosas y productivas en la institución educativa, de modo que los docentes puedan maximizar su potencial.

Finalmente, la hipótesis específica 3 que obtuvo un grado de significancia bilateral de 0.390, aplicando la correlación de Rho de Spearman, demuestra que la correlación no es significativa, sin embargo, el coeficiente de correlación dio como resultado de 0,203. Por lo tanto, la realización personal al aumentar, el desempeño docente va disminuyendo.

Asimismo, Corral-Espinell y Hidalgo-Avila (2020), en su estudio en una red de colegios privados religiosos de Ecuador con una muestra de 103 educadores con el propósito de medir la influencia del estrés en los docentes y establecer factores asociados a éste, dio como resultado estrés muy bajo en dos de las tres dimensiones, agotamiento emocional y despersonalización, y altos niveles en la dimensión realización personal, con lo cual se deduce que el estrés laboral está fuertemente ligado a la satisfacción de los docentes con las actividades que realizan y el ambiente laboral al que se ven sometidos.

Con eso en mente, podemos afirmar que la satisfacción laboral, un buen ambiente de trabajo y la concienciación es lo que los educadores esperan de un buen trabajo, disfrutan de su labor educativa y son mucho más productivos. Esto beneficia no solo a los docentes sino también a las instituciones.

Cuando la satisfacción laboral es óptima, ello se refleja en la realidad docente, porque contribuye positivamente a una buena motivación el cual es fundamental para buenos procesos pedagógicos, de lo contrario, un cúmulo de emociones negativas pueden apoderarse de los docentes en su quehacer educativo, contagiando ese estrés emocional hacia los estudiantes y este puede ser perjudicial para la educación. De acuerdo con Pandey (2020), afirma que un buen ambiente social potencia la motivación y disminuye el estrés del docente. Bajo mi crítica y análisis, es realmente cierto, concordando con el autor, porque a mejor clima y apoyo laboral al docente, ello potencia el desempeño docente.

Por otro lado, es importante tener un compromiso para con los docentes a quienes dirigimos, donde se debe poner en evidencia el apoyo constante tanto a nivel profesional como a nivel emocional, teniendo en cuenta las características de cada persona. Por lo tanto, de acuerdo con Cretu y Gora (2019), los efectos que ocasiona el estrés laboral son adversos y se dan de forma diferente a cada persona, dándose en diferentes situaciones, reflejándose también en el trabajo docente.

Ante este aporte teórico, la efectividad de los procesos educativos radica vitalmente en cuan estable se encuentre el personal docente, porque ellos también son partícipes del cambio social y del progreso educacional en un contexto cultural determinado. De no darse ello, puede tener consecuencias negativas en el quehacer educativo, perjudicando a los educandos en su formación integral educativa; es por ello que la estabilidad y buen apoyo para los educadores es fundamental, y este debe partir de una buena cultura organizacional y buen clima laboral, donde los docentes no solo se limiten a cumplir con sus responsabilidades, sino que se vea un compromiso real.

La clave para el éxito de la sociedad radica en la calidad de la educación. Según el Ministerio de Educación (2012), hace referencia que el Estado y la comunidad son los partícipes para que el desempeño docente se optimice; generando aprendizajes significativos para la comunidad estudiantil. En efecto, es importante para toda sociedad educativa el poder priorizar en la formación educativa docente, porque de ellos, junto con la familia, depende el desarrollo y progreso social de una sociedad, y por ende el futuro y formación de nuevas generaciones.

Las instituciones educativas tienen el reto en los tiempos modernos no solo de capacitar en el aspecto técnico aptitudinal, sino en preparar a nivel actitudinal para la reflexión y transmisión de su expresión comunicativa hacia la comunidad educativa. Por ello, las instituciones educativas deben de influir en la autosuficiencia para que los educadores mejoren en su desempeño laboral (Wu et al. 2019), ante una buena iniciativa del quehacer educativo docente, mejorara mucho los procesos educativos, y por ende formará mejores generaciones que transformarán el mundo.

Ante lo expuesto, pese a que se rechaza las tres hipótesis de cuatro en la presente investigación, consideramos que es importante que las instituciones educativas puedan plantear trabajos preventivos para contrarrestar el estrés que se pueda presentar en la comunidad docente. El estrés laboral refiere a situaciones de alta tensión, presión excesiva y muchas restricciones que condicionan a las personas a limitar sus oportunidades y a disminuir su efectividad laboral. Por consiguiente, afirmamos con certeza que el mejor desempeño docente no solo involucra aspectos técnicos profesionales, sino que las instituciones tienen que pensar y reflexionar en la importancia que tiene el brindar un soporte de ayuda orientativa para que los docentes puedan responder bien tanto emocionalmente como laboralmente, y este contribuye al desarrollo educacional de la sociedad.

VI. CONCLUSIONES

Primero: La relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en maestros de primaria de un colegio público del Callao, 2022, no es altamente significativa según el coeficiente Rho Spearman. Por consiguiente, se evidencia que en el marco de enseñanza que se encuentran laborando los docentes está afectando tanto su salud física como mental tal como mencionan algunos estudios.

Segundo: La dimensión agotamiento emocional no se relaciona significativamente con el desempeño docente, el cual se evidenció que no hay un grado de relación fuerte. Se puede concluir que el excelente desempeño de los docentes no se relaciona directamente con el estrés laboral que experimentan.

Tercero: La dimensión despersonalización no se relaciona significativamente con el desempeño docente, dado por consiguiente una correlación que no es significativa. De ahí podemos concluir que el nivel de estrés no está directamente relacionado con el trato que los docentes tienen para con sus estudiantes.

Cuarto: La dimensión realización personal no se relaciona significativamente con el desempeño docente, aplicando la correlación de Rho de Spearman, Esto lleva a concluir que las buenas relaciones educativas que existen en la institución no están relacionadas directamente con el rendimiento docente. Caso contrario, si no existiera una magnitud de correlación, este afecta la aplicación de metodologías, herramientas y conocimientos docentes, así como la identidad del lugar de trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: A los directores y a todos los integrantes de la institución educativa participar y promover actividades de prevención del estrés laboral, realizar capacitaciones en estrategias que permitan el afrontamiento y uso de técnicas que ayude a minimizar la sobrecarga laboral y evitar así el incremento de los niveles de estrés, favoreciendo así su desempeño educativo y contribuyendo a la mejora tanto de su salud física como mental. Evaluar al personal con mayor riesgo de agotamiento y pérdida de energía, y proponer planes de acción para trabajar directamente con ellos, así como planificar la entrega de documentación pedagógica de manera adecuada y con anticipación a fin de no generar presión y sobrecarga laboral a los docentes en el momento de la entrega de los materiales requeridos para el año escolar, tales como sesiones de clase, informes académicos, entrega de registros, etc.

Segundo: A los docentes, continuar en la misma línea con respecto al buen trato con los estudiantes y padres de familia utilizando siempre palabras adecuadas y positivas que los motiven a seguir esforzándose. Asimismo, preocuparse por conocer más a fondo a cada estudiante y el entorno social, afectivo y emocional que los rodea.

Tercero: A los docentes expresar sus opiniones y sentimientos al interactuar con la comunidad educativa en un ambiente de respeto y tolerancia evitando murmuraciones y propagación de información confidencial acerca de sus colegas, así promover la reconciliación y mejorar la participación continua de modo que no se incrementen los niveles de estrés.

Cuarto: Al departamento psicológico organizar talleres para el manejo de conflictos, emociones, empatía, inteligencia emocional, gestión del tiempo y asertividad que permitan regular los niveles de estrés generados en su función docente. Para asegurar el crecimiento personal, integrar incentivos educativos y programas de concientización que brinden las condiciones y materiales adecuados para su trabajo y apoyo continuo en sus iniciativas.

REFERENCIAS

- Alvites-Huamaní, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3),141-178.
<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202019000400163&lng=es&tlng=es
- Bada Quispe, O. F., Salas Sánchez, R. M., Castillo Saavedra, E. F., Arroyo Rosales, E.M., & Carbonell García, C. E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(núm. 6), 1138–1144.<https://www.redalyc.org/journal/1800/180065571009/html/>
- Bairero, M.E. (2017). *El estrés y su influencia en la calidad de vida*. *Revista Médica Gramma*, 21(6), 971-982.
<http://www.revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/688/1054>
- Balcázar, M. (2014). Influencia del estrés laboral en el desempeño académico del docente de educación secundaria. *Logos*, 2(1), 1-11.
<https://doi.org/10.21503/log.v2i1.350>
- Bounds, C., & Jenkins, L. (2018). Violencia y estrés dirigidos por maestros: el papel del entorno escolar. *Psicología escolar contemporánea*, 22(4), 435-442. <https://n9.cl/hublo>
- Buchanan, J., Harb, G., & Fitzgerald, T. (2020). Implementación de una evaluación del desempeño docente: un estudio de caso australiano. *Revista australiana de formación docente*, 45(5), 74-90.
<https://ro.ecu.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=4539&context=ajte>

- Cabezas, E., Andrade, D., torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las fuerzas armadas.
- Carranco, S., & Pando, M. (2019). Metanálisis de los artículos sobre estrés laboral docente en el período 2013 – 2017. *RECIMUNDO*, 3(1), 522–544. [https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(1\).enero.2019.522-544](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(1).enero.2019.522-544)
- Castillo, C. (2018). Relación entre el trabajo colegiado y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria, del distrito Mariano Nicolás Valcárcel - Camaná – 2018. (Tesis de posgrado). Universidad nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa: Perú.
- Cháidez Nevárez, J., & Barraza Macías, A. (2018). Afrontamiento al estrés y su relación con el tipo de jornada laboral en docentes de educación primaria. *Informes Psicológicos*, 18(2), 63–75. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v18n2a04>
- Corral-Espinel, H., & Hidalgo-Avila, A. (2020). Influencia del Estrés Laboral en docentes de Colegios Particulares Católicos. *Edición especial*, 5-1(5), 180–190. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.333>
- Cortez Silva, D. M., Campana Mendoza, N., Huayama Tocto, N., & ArandaTurpo, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19S. *Propósitos y Representaciones*, 9(3). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>
- Cretu, M., & Gora, A. A. (2019). Facultad y Trabajo: ¿Estrés o Rendimiento?. Revisión de la gestión comparativa internacional. *Revista de Management Comparat International*, 20(4), 409-427. <http://www.rmci.ase.ro/ro/no20vol4/03.pdf>
- Cuba, R. (2019). *Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo* (Tesis de posgrado). Universidad nacional del centro del Perú, Huancayo. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/5365>

- Escamilla, M., Rodríguez, I., Peiró, J., & Tomás Marco, I. (2008). El cinismo: una estrategia de afrontamiento diferencial en función del género. *Psicothema*, 20(4), 596+.
<https://link.gale.com/apps/doc/A190379633/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=a8cb421>
- Esteban Nieto, N. (2018). Tipos de Investigación. Universidad Santo Domingo de Guzmán. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Flores Fernández, M., Llanos Díaz, E., Rodríguez Tejeda, N. I., & Salazar Cumpa, M. I. (2021). Gestión del estrés antes - durante el confinamiento covid 19 para mejorar desempeño docente en Educación Básica Regular. *Hacedor - AIAPÆC*, 5(2), 107–118.
<https://doi.org/10.26495/rch.v5i2.1934>
- Garefelt, J., Platts, L., Hyde, M., Magnusson, L., Westerlund, H., & Åkerstedt, T. (2020). Relaciones recíprocas entre estrés laboral y síntomas de insomnio: un estudio prospectivo. *Revista de investigación del sueño*, 29(2), 1-11.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdfdirect/10.1111/jsr.12949>
- González-Palma, K., & Alarcón-Chávez, B. (2021). El estrés laboral en docentes de Educación Básica y el teletrabajo en Ecuador. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR*, 4(8 Edición especial noviembre 2), 19–34.
<https://doi.org/10.46296/gt.v4i8edesp.0028>
- Guzman, Á. (2017). *El estrés laboral y desempeño laboral en el personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad*. Universidad Central del Ecuador.
- Hernández, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Editorial Mc Graw Hill Education
- Hero, J. L. (2019). El impacto de la integración tecnológica en el desempeño docente. *Presentación en línea*, 48(1), 101-114.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED606392.pdf>
- Huamán Narvay, J. (2021). Resiliencia y estrés laboral en docentes del nivel primaria en tiempos de pandemia por Covid-19, 2020. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(21), 1491–1500. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.291>
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2 (2), 99-113.
<https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C. y Jackson, S. (1986). *Burnout Inventori Manual*. Consulting Psychology Press
- Maslach, C., Jackson, S. y Leiter, M. (1996) *Maslach burnout Inventory*. (3ª ed). Palo Alto, CA: Consulting psychologists Press.
- Ministerio De Educación Del Perú (2012). Marco de Buen Desempeño Docente: para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Perú: Minedu.
<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/309>
- Moncada, P. (2019). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes universitarios de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana*. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Morales, P. (2020). *El estrés laboral en los empleados de una empresa comercial de Quito*. Universidad Central de Ecuador.

- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J. y Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Obregón, G. (2019). Propuesta de investigación para la implementación de un Programa de Activación Física para disminuir el Estrés Laboral en docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH). (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1-27. <https://n9.cl/w4bumf>
- Pandey, D. L. (2020). El estrés laboral y el desempeño de los empleados: una evaluación del impacto del estrés laboral. *Revista Internacional de Investigación de Recursos Humanos y Ciencias Sociales*, 7(5), 124-135. <https://n9.cl/i47cd>
- Pérez, G. (2010). Reinventar la profesión docente: nuevas exigencias y escenarios en la era de la información y de la incertidumbre. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24 (2), 17-36. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419198002>
- Posso, R., & Bertheau, E. (2020). Validez y confiabilidad del instrumento determinante humano en la implementación del currículo de educación física. *Revista Educare*, 24(3), 205-223. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/23885>
- Rojas Huerta, A. M. (2016). Retos a la Educación Peruana en el Siglo XXI. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 14(1), 101-116. <https://doi.org/10.15366/reice2016.14.1.006>
- Robalino, J. (2019). *Estrés Laboral y su relación con el síndrome de doble presencia en el área administrativa de una empresa de producción de Ambato*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

- Sánchez Carless, H., Reyes Romero, C. y Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-determinos-en-investigacion.pdf>
- Schober, P., Boer, C. y Schwarte, L. A. (2018). Coeficientes de correlación: uso adecuado e interpretación. *Anestesia y Analgesia*, 126(5), 1763-1768. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>
- Universidad Cesar Vallejo (2020). *Código de Ética en Investigación*. Investiga UCV. <https://acortar.link/annhwK>
- Wu, Y., Lian, K., Hong, P., Liu, S., Lin, R., & Lian, R. (2019). Inteligencia emocional y autoeficacia docente: Rol mediador del desempeño docente. *Social Behavior and Personality: una revista internacional*, 47(3), 1-10. <https://n9.cl/zmik8>
- Yasa, A., Chrisyarani, D., Utama, D., & Werdiningtiyas, R. (2019). Evaluación del desempeño docente en escuelas primarias basada en la toma de decisiones multicriterio. *En Journal of Physics: Serie de conferencias*, 1402(7), 1-7. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/1402/7/077109/pdf>
- Zavaleta, H. (2018). *Estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres* (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24039>
- Zuniga-Jara, S., & Pizarro-Leon, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información tecnológica*, 29(1), 171– 180. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642018000100171>

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
Título: Estrés laboral y desempeño docente en maestros de primaria de un colegio público del Callao, 2022.							
Autor: Carmen Rosa Velarde Pozo							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema general ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en maestros de primaria de un colegio público del Callao, 2022? Problemas específicos: 1- ¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño docente en maestros de primaria de un colegio público del Callao, 2022?	Objetivo general Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en maestros de primaria de un colegio público del Callao, 2022. Objetivos específicos: 1- Determinar la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño docente en maestros de primaria de un colegio público del Callao, 2022.	Hipótesis general El estrés laboral se relaciona con el desempeño docente en maestros de primaria de un colegio público del Callao, 2022. Hipótesis específicas: 1- El agotamiento emocional se relaciona con el desempeño docente en maestros de primaria de un colegio público del Callao, 2022.	Variable 1: Estrés laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			Agotamiento emocional	1- Sensación de depresión 2- Agotamiento emocional	1,2,3,4,5,6,7,8,9	0 = Nunca 1 = Pocas veces al año 2 = Una vez al mes 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	Bajo Medio Alto
			Despersonalización	3- Respuesta impersonal 4- Carencia de sentimientos 5- Sentimientos de competencia	10,11,12,13,14		

			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	7- Participa activamente. 8-Fomenta el trabajo colaborativo con las familias. 9-Genera aprendizajes significativos.	16, 17, 18, 19, 20		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	10- Reflexiona sobre su labor pedagógica. 11- Propicia el trabajo colegiado 12- Muestra compromiso al ejercer su profesión	22, 23, 24, 25		

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Población censal: 20 docentes de primaria de un colegio público del Callao, 2022</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico</p>	<p>Variable 1: Estrés laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de estrés laboral.</p> <p>Autor: Maslach y Jackson Año: 1986 Adaptación: Carmen Rosa Velarde Pozo (2022) Forma de Administración: Individual</p>	<p>Descriptiva</p> <p>Tablas de frecuencia Figuras estadísticas</p> <p>Se utilizará el software Excel para la elaboración de la base de datos, y para las tablas y figuras estadísticas se usará el software estadístico SPSS en su versión 25.</p>

Variable 2:
Desempeño docente

Técnicas:
Encuesta

Instrumentos:
Cuestionario de desempeño docente.

Autor: Minedu
Adaptación: Carmen Rosa Velarde Pozo (2022)
Forma de Administración: Individual

ANEXO 2

Operacionalización de variable 1: *Estrés laboral*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés laboral	El estrés laboral son aquellas actitudes y sentimientos negativos relacionados a su profesión o con las personas que trabaja en su entorno debido a situaciones conflictivas. (Maslach y Jackson,1986).	Según, Maslach y Jackson, (1986) las dimensiones del estrés laboral están compuesto por tres factores o dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Se operacionalizará de acuerdo al cuestionario de Maslash (1986) adaptado por la investigadora compuesto de 22 ítems con una escala de Likert de seis opciones de respuesta.	Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal	Sensación de depresión Agotamiento emocional Respuesta impersonal Carencia de sentimientos Sentimientos de competencia Realización	0 = Nunca 1 = Pocas veces al año. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Unas veces a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.

Operacionalización de variable 2: *Desempeño docente*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	El desempeño docente se define como aquellas competencias profesionales que se exige y espera que logren los docentes con la finalidad de lograr competencias requeridas, para su nivel, en los estudiantes (Minedu,2012).	Según Minedu (2012) hace mención los siguientes campos o dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje, participación de la gestión de la escuela vinculada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Se operacionalizará con los dominios del Minedu(2012), adaptado por 25 ítems con una escala de Likert de cinco opciones de respuesta.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Promueve el conocimiento de las características de los estudiantes y sus contextos. Promueve el conocimiento de los enfoques y procesos pedagógicos. Planifica y evalúa. Propicia el clima favorable. Conduce el proceso de enseñanza. Evalúa formativamente. Participa activamente. Fomenta el trabajo colaborativo con las familias. Genera aprendizajes significativos. Reflexiona sobre su labor pedagógica. Propicia el trabajo colegiado. Muestra compromiso al ejercer su profesión.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces al mes (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

	Realización personal								
15	Siento que puedo comprender fácilmente como se sienten mis estudiantes.								
16	Creo que enfrento con bastante eficacia los problemas que presentan mis estudiantes.								
17	Siento que con mi trabajo docente influyo positivamente en la vida de mis estudiantes								
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo como docente.								
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.								
20	Me siento incentivada después de trabajar en contacto con mis estudiantes								
21	Creo que he conseguido muchas cosas útiles en mi trabajo docente.								
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales con tratados con mucha calma.								

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucciones:

Estimado(a) colega, lee cada una de las 36 afirmaciones sobre el desempeño docente. Selecciona la frecuencia con que se presenta del número 1 al 5.

Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

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

N°	DESEMPEÑOS	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
1	Identifica las características individuales de los estudiantes.					
2	Conoce las características de los contextos en los que se relacionan los estudiantes.					
3	Diseña el contenido y la secuencialidad de las áreas curriculares que desarrolla de acuerdo a su nivel y grado.					
4	Maneja con facilidad los enfoques y procesos pedagógicos.					
5	Diseña actividades de aprendizaje considerando los procesos pedagógicos y didácticos.					
6	Elabora la programación curricular a partir de las necesidades e intereses de los estudiantes.					
7	Selecciona diversas estrategias teniendo en cuenta los diferentes ritmos y estilos de aprendizaje					

8	Diseña la evaluación formativa, permanente y diferenciada considerando los aprendizajes esperados.					
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		1	2	3	4	5
9	Propicia un ambiente emocionalmente seguro para el aprendizaje de los estudiantes.					
10	Promueve la participación activa de los estudiantes considerando su diversidad.					
11	Promueve una convivencia armoniosa a través de diálogos tomando en cuenta la evaluación de los acuerdos.					
12	Maneja diversas estrategias que promuevan el pensamiento crítico y creativo.					
13	Atiende de manera personalizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales haciendo uso de diversas estrategias.					
14	Emplea diversas estrategias metacognitivas o de retroalimentación oportuna considerando el enfoque formativo.					
15	Involucra a la familia en el avance de los aprendizajes respecto al nivel de logro real y esperado.					
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		1	2	3	4	5
16	Participa activamente en la gestión de la escuela respetando los acuerdos y proponiendo mejoras de manera coordinada.					
17	Promueve espacios de reflexión e intercambio de experiencias pedagógicas aportando al desarrollo de propuestas de mejora.					
18	Trabaja colaborativamente con las familias, estableciendo expectativas mutuas con respecto al logro de aprendizajes.					
19	Sugiere estrategias para clarificar los objetivos y decidir acciones para el logro de aprendizajes.					
20	Participa en proyectos de innovación pedagógica y planes de mejora de la institución educativa.					
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		1	2	3	4	5
21	Identifica sus necesidades de aprendizaje profesional y personal para enriquecer su práctica pedagógica					
22	Autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada de su labor docente.					
23	Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional.					
24	Propicia el trabajo colegiado, tomando en cuenta criterios en el desarrollo de su labor profesional.					
25	Actúa respetando los derechos de los estudiantes de acuerdo a los principios de la ética profesional.					

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Agotamiento emocional							
1	Me siento cansado(a) emocionalmente por mi trabajo docente.	✓		✓		✓		
2	Me siento agotado(a) al final de la jornada de mi trabajo docente.	✓		✓		✓		
3	Me siento cansada(o) al iniciar mi jornada de trabajo	✓		✓		✓		
4	Trabajar con los estudiantes diariamente me causa un gran esfuerzo y cansancio.	✓		✓		✓		
5	Siento que por mi trabajo me encuentro “quemado” o desgastado.	✓		✓		✓		
6	Me siento frustrado/a como docente.	✓		✓		✓		
7	El trabajo que realizo es demasiado duro.	✓		✓		✓		
8	Me siento demasiado estresado al trabajar de forma directa con mis estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Me siento al límite de mis posibilidades en mi profesión.	✓		✓		✓		
	DESPERSONALIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Siento que estoy tratando a algunos de los estudiantes como si fueran objetos impersonales.	✓		✓		✓		
10	Me comporto más insensible con la gente desde que ejerzo la docencia.	✓		✓		✓		
11	Me preocupa que mi trabajo docente me esté endureciendo emocionalmente.	✓		✓		✓		
12	Realmente no me aflige lo que les pase a algunos de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
13	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.	✓		✓		✓		
	REALIZACIÓN PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	

15	Siento que puedo comprender fácilmente como se sienten mis estudiantes.	✓		✓		✓		
16	Creo que enfrento con bastante eficacia los problemas que presentan mis estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Siento que con mi trabajo docente influyo positivamente en la vida de mis estudiantes	✓		✓		✓		
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo como docente.	✓		✓		✓		
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.	✓		✓		✓		
20	Me siento incentivada después de trabajar en contacto con mis estudiantes	✓		✓		✓		
21	Creo que he conseguido muchas cosas útiles en mi trabajo docente.	✓		✓		✓		
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales con tratados con mucha calma.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Jenny Consuelo Acosta Rivera DNI: 08454824

Especialidad del validador: Magister en ciencias de la educación con mención en administración educacional

06 de mayo del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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

Nº	Dimensiones/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Identifica las características individuales de los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Conoce las características de los contextos en los que se relacionan los estudiantes.	✓		✓		✓		
3	Diseña el contenido y la secuencialidad de las áreas curriculares que desarrolla de acuerdo a su nivel y grado.	✓		✓		✓		
4	Maneja con facilidad los enfoques y procesos pedagógicos.	✓		✓		✓		
5	Diseña actividades de aprendizaje considerando los procesos pedagógicos y didácticos.	✓		✓		✓		
6	Elabora la programación curricular a partir de las necesidades e intereses de los estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Selecciona diversas estrategias teniendo en cuenta los diferentes ritmos y estilos de aprendizaje	✓		✓		✓		
8	Diseña la evaluación formativa, permanente y diferenciada considerando los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Propicia un ambiente emocionalmente seguro para el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
10	Promueve la participación activa de los estudiantes considerando su diversidad.	✓		✓		✓		
11	Promueve una convivencia armoniosa a través de diálogos tomando en cuenta la evaluación de los acuerdos.	✓		✓		✓		
12	Maneja diversas estrategias que promuevan el pensamiento crítico y creativo.	✓		✓		✓		
13	Atiende de manera personalizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales haciendo uso de diversas estrategias.	✓		✓		✓		
14	Emplea diversas estrategias metacognitivas o de retroalimentación oportuna considerando el enfoque formativo.	✓		✓		✓		
15	Involucra a la familia en el avance de los aprendizajes respecto al nivel de logro real y esperado.	✓		✓		✓		
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	

16	Participa activamente en la gestión de la escuela respetando los acuerdos y proponiendo mejoras de manera coordinada.	✓		✓		✓	
17	Promueve espacios de reflexión e intercambio de experiencias pedagógicas aportando al desarrollo de propuestas de mejora.	✓		✓		✓	
18	Trabaja colaborativamente con las familias, estableciendo expectativas mutuas con respecto al logro de aprendizajes.	✓		✓		✓	
19	Sugiere estrategias para clarificar los objetivos y decidir acciones para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓	
20	Participa en proyectos de innovación pedagógica y planes de mejora de la institución educativa.	✓		✓		✓	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		Si	No	Si	No	Si	No
21	Identifica sus necesidades de aprendizaje profesional y personal para enriquecer su práctica pedagógica	✓		✓		✓	
22	Autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada de su labor docente.	✓		✓		✓	
23	Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional.	✓		✓		✓	
24	Propicia el trabajo colegiado, tomando en cuenta criterios en el desarrollo de su labor profesional.	✓		✓		✓	
25	Actúa respetando los derechos de los estudiantes de acuerdo a los principios de la ética profesional.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): Hay suficiencia

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

aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador: Jenny Consuelo Acosta Rivera

DNI: 08454824

Especialidad del validador: Magister en ciencias de la educación con mención en administración educacional

06 de mayo del 2022

Ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los



Directora

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Agotamiento emocional							
1	Me siento cansado(a) emocionalmente por mi trabajo docente.	✓		✓		✓		
2	Me siento agotado(a) al final de la jornada de mi trabajo docente.	✓		✓		✓		
3	Me siento cansada(o) al iniciar mi jornada de trabajo	✓		✓		✓		
4	Trabajar con los estudiantes diariamente me causa un gran esfuerzo y cansancio.	✓		✓		✓		
5	Siento que por mi trabajo me encuentro “quemado” o desgastado.	✓		✓		✓		
6	Me siento frustrado/a como docente.	✓		✓		✓		
7	El trabajo que realizo es demasiado duro.	✓		✓		✓		
8	Me siento demasiado estresado al trabajar de forma directa con mis estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Me siento al límite de mis posibilidades en mi profesión.	✓		✓		✓		
	DESPERSONALIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Siento que estoy tratando a algunos de los estudiantes como si fueran objetos impersonales.	✓		✓		✓		
10	Me comporto más insensible con la gente desde que ejerzo la docencia.	✓		✓		✓		
11	Me preocupa que mi trabajo docente me esté endureciendo emocionalmente.	✓		✓		✓		
12	Realmente no me aflige lo que les pase a algunos de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
13	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.	✓		✓		✓		
	REALIZACIÓN PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	

15	Siento que puedo comprender fácilmente como se sienten mis estudiantes.	✓		✓		✓		
16	Creo que enfrento con bastante eficacia los problemas que presentan mis estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Siento que con mi trabajo docente influyo positivamente en la vida de mis estudiantes	✓		✓		✓		
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo como docente.	✓		✓		✓		
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.	✓		✓		✓		
20	Me siento incentivada después de trabajar en contacto con mis estudiantes	✓		✓		✓		
21	Creo que he conseguido muchas cosas útiles en mi trabajo docente.	✓		✓		✓		
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales con tratados con mucha calma.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Carmen Rosa Uribe Chávez **DNI: 09566159**

Especialidad del validador: Doctora en ciencias de la educación

07 de mayo del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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

Nº	Dimensiones/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Identifica las características individuales de los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Conoce las características de los contextos en los que se relacionan los estudiantes.	✓		✓		✓		
3	Diseña el contenido y la secuencialidad de las áreas curriculares que desarrolla de acuerdo a su nivel y grado.	✓		✓		✓		
4	Maneja con facilidad los enfoques y procesos pedagógicos.	✓		✓		✓		
5	Diseña actividades de aprendizaje considerando los procesos pedagógicos y didácticos.	✓		✓		✓		
6	Elabora la programación curricular a partir de las necesidades e intereses de los estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Selecciona diversas estrategias teniendo en cuenta los diferentes ritmos y estilos de aprendizaje	✓		✓		✓		
8	Diseña la evaluación formativa, permanente y diferenciada considerando los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Propicia un ambiente emocionalmente seguro para el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
10	Promueve la participación activa de los estudiantes considerando su diversidad.	✓		✓		✓		
11	Promueve una convivencia armoniosa a través de diálogos tomando en cuenta la evaluación de los acuerdos.	✓		✓		✓		
12	Maneja diversas estrategias que promuevan el pensamiento crítico y creativo.	✓		✓		✓		
13	Atiende de manera personalizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales haciendo uso de diversas estrategias.	✓		✓		✓		
14	Emplea diversas estrategias metacognitivas o de retroalimentación oportuna considerando el enfoque formativo.	✓		✓		✓		
15	Involucra a la familia en el avance de los aprendizajes respecto al nivel de logro real y esperado.	✓		✓		✓		
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	

16	Participa activamente en la gestión de la escuela respetando los acuerdos y proponiendo mejoras de manera coordinada.	✓		✓		✓		
17	Promueve espacios de reflexión e intercambio de experiencias pedagógicas aportando al desarrollo de propuestas de mejora.	✓		✓		✓		
18	Trabaja colaborativamente con las familias, estableciendo expectativas mutuas con respecto al logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
19	Sugiere estrategias para clarificar los objetivos y decidir acciones para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
20	Participa en proyectos de innovación pedagógica y planes de mejora de la institución educativa.	✓		✓		✓		
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Identifica sus necesidades de aprendizaje profesional y personal para enriquecer su práctica pedagógica	✓		✓		✓		
22	Autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada de su labor docente.	✓		✓		✓		
23	Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
24	Propicia el trabajo colegiado, tomando en cuenta criterios en el desarrollo de su labor profesional.	✓		✓		✓		
25	Actúa respetando los derechos de los estudiantes de acuerdo a los principios de la ética profesional.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Carmen Rosa Uribe Chávez **DNI:** 09566159

Especialidad del validador: Doctora en ciencias de la educación

08 de mayo del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Agotamiento emocional							
1	Me siento cansado(a) emocionalmente por mi trabajo docente.	✓		✓		✓		
2	Me siento agotado(a) al final de la jornada de mi trabajo docente.	✓		✓		✓		
3	Me siento cansada(o) al iniciar mi jornada de trabajo	✓		✓		✓		
4	Trabajar con los estudiantes diariamente me causa un gran esfuerzo y cansancio.	✓		✓		✓		
5	Siento que por mi trabajo me encuentro “quemado” o desgastado.	✓		✓		✓		
6	Me siento frustrado/a como docente.	✓		✓		✓		
7	El trabajo que realizo es demasiado duro.	✓		✓		✓		
8	Me siento demasiado estresado al trabajar de forma directa con mis estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Me siento al límite de mis posibilidades en mi profesión.	✓		✓		✓		
	DESPERSONALIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Siento que estoy tratando a algunos de los estudiantes como si fueran objetos impersonales.	✓		✓		✓		
10	Me comporto más insensible con la gente desde que ejerzo la docencia.	✓		✓		✓		
11	Me preocupa que mi trabajo docente me esté endureciendo emocionalmente.	✓		✓		✓		
12	Realmente no me aflige lo que les pase a algunos de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
13	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.	✓		✓		✓		
	REALIZACIÓN PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	

15	Siento que puedo comprender fácilmente como se sienten mis estudiantes.	✓		✓		✓		
16	Creo que enfrente con bastante eficacia los problemas que presentan mis estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Siento que con mi trabajo docente influyo positivamente en la vida de mis estudiantes	✓		✓		✓		
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo como docente.	✓		✓		✓		
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.	✓		✓		✓		
20	Me siento incentivada después de trabajar en contacto con mis estudiantes	✓		✓		✓		
21	Creo que he conseguido muchas cosas útiles en mi trabajo docente.	✓		✓		✓		
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales con tratados con mucha calma.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Huatuco Maldonado, Graciela Victoria **DNI:** 06148562

Especialidad del validador: Doctora en Ciencias de la Educación

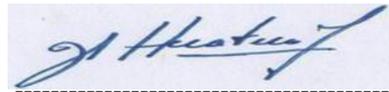
08 de mayo del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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

Nº	Dimensiones/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Identifica las características individuales de los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Conoce las características de los contextos en los que se relacionan los estudiantes.	✓		✓		✓		
3	Diseña el contenido y la secuencialidad de las áreas curriculares que desarrolla de acuerdo a su nivel y grado.	✓		✓		✓		
4	Maneja con facilidad los enfoques y procesos pedagógicos.	✓		✓		✓		
5	Diseña actividades de aprendizaje considerando los procesos pedagógicos y didácticos.	✓		✓		✓		
6	Elabora la programación curricular a partir de las necesidades e intereses de los estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Selecciona diversas estrategias teniendo en cuenta los diferentes ritmos y estilos de aprendizaje	✓		✓		✓		
8	Diseña la evaluación formativa, permanente y diferenciada considerando los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Propicia un ambiente emocionalmente seguro para el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
10	Promueve la participación activa de los estudiantes considerando su diversidad.	✓		✓		✓		
11	Promueve una convivencia armoniosa a través de diálogos tomando en cuenta la evaluación de los acuerdos.	✓		✓		✓		
12	Maneja diversas estrategias que promuevan el pensamiento crítico y creativo.	✓		✓		✓		
13	Atiende de manera personalizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales haciendo uso de diversas estrategias.	✓		✓		✓		
14	Emplea diversas estrategias metacognitivas o de retroalimentación oportuna considerando el enfoque formativo.	✓		✓		✓		
15	Involucra a la familia en el avance de los aprendizajes respecto al nivel de logro real y esperado.	✓		✓		✓		
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	

16	Participa activamente en la gestión de la escuela respetando los acuerdos y proponiendo mejoras de manera coordinada.	✓		✓		✓	
17	Promueve espacios de reflexión e intercambio de experiencias pedagógicas aportando al desarrollo de propuestas de mejora.	✓		✓		✓	
18	Trabaja colaborativamente con las familias, estableciendo expectativas mutuas con respecto al logro de aprendizajes.	✓		✓		✓	
19	Sugiere estrategias para clarificar los objetivos y decidir acciones para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓	
20	Participa en proyectos de innovación pedagógica y planes de mejora de la institución educativa.	✓		✓		✓	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No
21	Identifica sus necesidades de aprendizaje profesional y personal para enriquecer su práctica pedagógica	✓		✓		✓	
22	Autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada de su labor docente.	✓		✓		✓	
23	Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional.	✓		✓		✓	
24	Propicia el trabajo colegiado, tomando en cuenta criterios en el desarrollo de su labor profesional.	✓		✓		✓	
25	Actúa respetando los derechos de los estudiantes de acuerdo a los principios de la ética profesional.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Huatuco Maldonado, Graciela Victoria** **DNI: 06148562**

Especialidad del validador: **Doctora en Ciencias de la Educación**

08 de mayo del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

(Expertos registrados en SUNEDU)



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ACOSTA RIVERA, JENNY CONSUELO DNI 08454824	LICENCIADO EN ESPAÑOL Y LITERATURA Fecha de diploma: 12/03/1992 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>
ACOSTA RIVERA, JENNY CONSUELO DNI 08454824	BACHILLER EN ESPAÑOL Y LITERATURA Fecha de diploma: 14/06/1991 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>
ACOSTA RIVERA, JENNY CONSUELO DNI 08454824	BACHILLER EN PEDAGOGIA Y HUMANIDADES ESPAÑOL Y LITERATURA Fecha de diploma: 14/06/1991 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>
ACOSTA RIVERA, JENNY CONSUELO DNI 08454824	LICENCIADO EN PEDAGOGIA Y HUMANIDADES ESPAÑOL Y LITERATURA Fecha de diploma: 12/03/1992 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>
ACOSTA RIVERA, JENNY CONSUELO DNI 08454824	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCIÓN EN ADMINISTRACION EDUCACIONAL Fecha de diploma: 25/07/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
ACOSTA RIVERA, JENNY CONSUELO DNI 08454824	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTION ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGOGICO Fecha de diploma: 08/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/05/2016 Fecha egreso: 24/02/2018	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
URIBE CHAVEZ, CARMEN ROSA DNI 09566159	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 14/12/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
URIBE CHAVEZ, CARMEN ROSA DNI 09566159	LICENCIADO EN EDUCACION LENGUA - LITERATURA Fecha de diploma: 30/03/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
URIBE CHAVEZ, CARMEN ROSA DNI 09566159	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION: DIDACTICA DE LA COMUNICACION Fecha de diploma: 31/05/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
URIBE CHAVEZ, CARMEN ROSA DNI 09566159	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 26/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 18/03/2014 Fecha egreso: 08/01/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
HUATUCO MALDONADO, GRACIELA VICTORIA DNI 06148562	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 24/11/1990 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
HUATUCO MALDONADO, GRACIELA VICTORIA DNI 06148562	LICENCIADO EN EDUCACION JARDIN DE LA INFANCIA Fecha de diploma: 01/08/1990 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
HUATUCO MALDONADO, GRACIELA VICTORIA DNI 06148562	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 19/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 16/03/2016 Fecha egreso: 11/08/2017	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
HUATUCO MALDONADO, GRACIELA VICTORIA DNI 06148562	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 27/09/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 18/03/2013 Fecha egreso: 05/02/2021	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU

Anexo 5

Prueba de normalidad, índices numéricos obtenidos por la base de datos de Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
VAR00001	,775	20	,000
VAR00002	,954	20	,440
VAR00003	,789	20	,001
VAR00004	,830	20	,002
VAR00005	,864	20	,009
VAR00006	,691	20	,000
VAR00007	,818	20	,002
VAR00008	,877	20	,016
VAR00009	,766	20	,000
VAR00010	,583	20	,000
VAR00011	,583	20	,000
VAR00012	,587	20	,000
VAR00013	,577	20	,000
VAR00014	,703	20	,000
VAR00015	,750	20	,000
VAR00016	,747	20	,000
VAR00017	,580	20	,000
VAR00018	,728	20	,000
VAR00019	,671	20	,000
VAR00020	,743	20	,000
VAR00021	,751	20	,000
VAR00022	,760	20	,000
VAR00023	,798	20	,001

VAR00024	,873	20	,013
VAR00025	,760	20	,000
VAR00026	,780	20	,000
VAR00027	,773	20	,000
VAR00028	,790	20	,001
VAR00029	,792	20	,001
VAR00030	,832	20	,003
VAR00031	,671	20	,000
VAR00032	,723	20	,000
VAR00033	,632	20	,000
VAR00034	,677	20	,000
VAR00035	,759	20	,000
VAR00036	,836	20	,003
VAR00037	,877	20	,015
VAR00038	,815	20	,001
VAR00039	,862	20	,009
VAR00040	,848	20	,005
VAR00041	,768	20	,000
VAR00042	,894	20	,032
VAR00043	,800	20	,001
VAR00044	,832	20	,003
VAR00045	,816	20	,002
VAR00046	,791	20	,001
VAR00047	,433	20	,000