



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**Estrés docente y compromiso laboral en maestros de secundaria,
de una institución educativa pública de Huancayo, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Arias Huaman, Marisabel (orcid.org/0000-0003-4432-5707)

ASESOR:

Dr. Moran Ramos, Luis Daniel (orcid.org/0000-0002-8244-5390)

COASESORA:

Mtra. Ponce Tello, Patricia Veronika (orcid.org/0000-0002-9253-9999)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis familiares y en especial consideración a mis padres, por ser la fuerza que impulsa mis caminos.

Agradecimiento

A la Casa Superior de Estudios “Universidad César Vallejo”, por formar profesionales dedicados a la investigación científica y hacedores del su intelecto que contribuyen hoy en nuestra sociedad.

Así mismo, quiero agradecer de manera especial a mi familia, por hacer posible la compañía, cooperación y tolerancia en el presente quehacer científico. Sin su apoyo incondicional, nada hubiera podido ser posible.

A todos ellos, estoy eternamente agradecido.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y Operacionalización	19
3.3. Población, muestra, muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	53

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	<i>Estadísticos generales de estrés docente</i>	24
Tabla 2	<i>Frecuencias generales del estrés docente</i>	25
Tabla 3	<i>Resultados generales de la variable Estrés docente</i>	26
Tabla 4	<i>Estadísticas generales de compromiso laboral</i>	27
Tabla 5	<i>Frecuencias generales de compromiso laboral</i>	28
Tabla 6	<i>Resultados generales de la variable compromiso laboral</i>	30
Tabla 7	<i>Contrastación de hipótesis general</i>	31
Tabla 8	<i>Contrastación de hipótesis específica 1</i>	32
Tabla 9	<i>Contrastación de hipótesis específica 2</i>	34
Tabla 10	<i>Contrastación de hipótesis específica 3</i>	35

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	<i>Frecuencias generales de estrés docente</i>	26
Figura 2	<i>Resultados de la variable estrés docente por niveles</i>	27
Figura 3	<i>Frecuencias generales de compromiso laboral</i>	29
Figura 4	<i>Resultados de la variable compromiso laboral por niveles</i>	30

RESUMEN

El presente estudio científico tuvo como problemática: ¿Qué relación existe entre el estrés docente y el compromiso laboral en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022?, cuyo objetivo principal fue: Establecer la relación que existe entre el estrés docente y el compromiso laboral en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022. La hipótesis general que se contrastó fue: Existe una relación positiva entre el estrés docente y el compromiso laboral en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022. La investigación fue de tipo aplicada, de diseño no experimental, transversal descriptivo correlacional, donde la población estuvo conformada por 100 docentes de una institución educativa pública de Huancayo, 2022, mientras que la muestra estuvo conformada por 67 docentes de una institución educativa pública de Huancayo, 2022.

A sí mismo, los datos fueron analizados y procesados a través de la estadística correlacional, usando el software SPSS en su versión 26. Se concluyó que, existe relación positiva entre el estrés docente y el compromiso laboral en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022. Según la correlación positiva de 0,448, con una Sig. (significancia asintótica) de 0,001 menor a 0.05, con un nivel de confianza de 95% a través de la prueba estadística de Rho de Spearman.

Palabras clave: estrés, docente, compromiso, laboral

ABSTRACT

The present scientific study had as a problematic: What is the relationship between teacher stress and work commitment in secondary school teachers of a public educational institution in Huancayo, 2022? Its main objective was: To establish the relationship between teacher stress and work commitment in secondary school teachers of a public educational institution in Huancayo, 2022. The general hypothesis that was contrasted was: There is a positive relationship between teacher stress and work commitment in secondary school teachers of a public educational institution in Huancayo, 2022. The research was of applied type, non-experimental design, cross-sectional descriptive correlational, where the population consisted of 100 teachers of a public educational institution of Huancayo, 2022. The data were analyzed and processed through correlational statistics, using SPSS software version 26. It is concluded that there is a positive relationship between teacher stress and work commitment in teachers in secondary school teachers of a public educational institution in Huancayo, 2022, according to the positive correlation of 0.448, with a Sig. (asymptotic significance) of 0.001 less than 0.05, with a confidence level of 95% through Spearman's Rho statistical test.

Keywords: stress, teacher, commitment, labor

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la emergencia sanitaria a causa del COVID-19, ha determinado ciertos cambios en las áreas económicas, sociales y culturales, pero ante todo educativa. Toda vez que los maestros, estudiantes en general y los padres de familia están experimentando diariamente situaciones de temor, estrés constante, angustia y un alto índice de depresión. Estas conductas son el reflejo de una existencia influida por situaciones de infección, estrés, frustración y aburrimiento.

Al detallar sobre la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2020) ostenta que, “muchas personas presentan un nivel de estrés alarmante, por lo que se afirma que las personas con salud mental deteriorada, son las que más propensas están a contraer el Coronavirus COVID-19” (p. 92). Así, el impacto de la pandemia global, afecta directamente a la salud psíquica de la sociedad. Por ello, es necesario atender este problema en nuestro país, para mantener un equilibrio dentro del bienestar psicosocial, más aún en el ámbito educativo.

Asimismo, según Ortega (2016), en los países como Argentina, Chile, Ecuador, Bolivia y Perú, los docentes de educación están llamados a atender y reforzar la salud mental de ellos mismos, de los alumnos y jefes del hogar. De este modo, se puede determinar que el estrés en los profesores, es producido por diversos indicios ligados a la ansiedad, depresión y uso de diversas medicaciones, causa que produce un retiro masivo de los docentes, renuncias y despidos dentro del área administrativa y pedagógica, haciendo que la salud laboral sea cada vez paupérrima y carente de significado y motivación.

A nivel local, se ha podido observar que, los docentes de la Provincia de Huancayo, están sometidos al estrés, debido a que trabajan desde casa, muy a menudo, ya que se vienen enfrentando a una serie de desafíos. Los factores de estrés agudos o crónicos pueden ser aterradores, y es crucial idear técnicas para afrontarlos, ya que es necesario ofrecer señales para el cuidado emocional y reducir el estrés.

Según la base de datos de SCOPUS, se consideró la investigación sobre la educación durante la pandemia del COVID 19 y uso de tecnología como el Jamboard, donde la educación se encontró en una situación desafiante, ya sea para los docentes como también para los estudiantes, ya que hubo la necesidad de aprender y acoplarse al aprendizaje remoto o a distancia. Pero a pesar de todo, hubo dificultades ya que los docentes y estudiantes tenían que ir aprendiendo y manejando diferentes herramientas tecnológicas, que ocasionaron problemas de estrés y falta de compromiso en los docentes. Es ahí donde se emplea el programa Jamboard, donde los estudiantes participarán en tiempo real, durante el desarrollo de las clases y con el acompañamiento de los docentes,

Del mismo modo Bautista (2016), nos menciona que donde, las exigencias de éstos se hacen más intensas a medida que la sociedad evoluciona; las tareas y obligaciones aumentan, superando la capacidad del individuo para hacer frente a estas cuestiones, lo que da lugar a la manifestación del estrés. Por lo que, se ha demostrado que muchas tensiones académicas e intelectuales contribuyen a aumentar los diferentes niveles de estrés en los instructores de educación, incluyendo las calificaciones del último semestre y el excesivo trabajo académico de lectura y análisis, los exámenes que se preparan para completar los cursos, así como las presiones familiares y laborales.

Desde esta perspectiva, podemos observar que el estrés laboral y su entorno provocan este problema y afecta a la continuidad del trabajo entre las profesiones que se están deshumanizando, ya que la crisis sanitaria y el cambio metodológico de las instituciones educativas se aceleran cada vez más. Así mismo, también se puede observar que esta crisis sanitaria global, está produciendo un impacto generacional en el campo de la educación, ya que los aspectos de la vida y del trabajo, se ven afectados por la irrupción del Coronavirus COVID-19. Más aún en la realidad pedagógica de la provincia de Huancayo, donde se desarrollan constantemente estresores crónicos, en el ámbito laboral y en la experiencia subjetiva de los pedagogos o docentes.

Por otro lado, el compromiso laboral docente se puede evidenciar cuando el docente muestra un interés por el aprendizaje de sus estudiantes, donde son

los mismos estudiantes quienes van a ir evaluando el compromiso laboral del maestro, a través de los resultados obtenidos en el desempeño de sus estudiantes.

De tal forma que el docente se siente en confianza con el desempeño de sus funciones y se va desarrollando de manera favorable durante el desarrollo de sus aprendizajes que va ir desempeñando como maestro y teniendo como base, ha hecho de poder motivar a los estudiantes y de ésta forma realizar una gestión óptima, con respecto a los aprendizajes en la institución educativa.

Finalmente, cuando Maldonado, Ramírez y García (2014) afirman que el compromiso, está referido a la forma como actúa el docente y también de como irá desarrollando sus diferentes actividades pedagógicas, para ir mejorando los aprendizajes, en su institución. Es así que se necesita de manera inmediata, empoderar a los profesores de estrategias didácticas para poder ejecutarlas durante el proceso de los aprendizajes de nuestros estudiantes.

Por otro lado, se puede observar que, los docentes, en particular de la provincia de Huancayo, sufren de baja productividad debido a estas presiones, por lo que se ha producido una disminución del grado de dedicación al trabajo o a la enseñanza. La falta de implicación y pasividad de los docentes en su crecimiento profesional contribuyen a esta realidad.

Del mismo modo Bautista (2016) resalta que los compromisos laborales o docentes se ven afectados negativamente por el estrés y como resultado se obtiene la falta de progreso. El compromiso laboral de los profesores se manifiesta en su interés por el aprendizaje de los alumnos, lo que permite que estos reconozcan su originalidad; por consiguiente, son los alumnos y alumnas quienes van a validar el compromiso laboral de los instructores con los logros de aprendizaje que se obtiene.

Por esta razón, se formuló el siguiente problema general de investigación científica: ¿Qué relación existe entre el estrés docente y el compromiso laboral

en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022?

Mientras que los problemas específicos fueron: a) ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés docente y el compromiso afectivo en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022?, b) ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés docente y el compromiso de continuidad en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022?, c) ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el compromiso normativo en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022?

Nuestro objetivo general es: Establecer la relación que existe entre el estrés docente y el compromiso laboral en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022. Mientras que los objetivos específicos fueron: a) Determinar la relación que existe entre el estrés docente y el compromiso afectivo en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022, b) Determinar la relación que existe entre el estrés docente y el compromiso de continuidad en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022, c) Determinar la relación que existe entre el estrés docente y el compromiso normativo en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022.

La hipótesis general que se contrarresto es la siguiente: Existe una relación positiva entre el estrés docente y el compromiso laboral en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022. Por otro lado, también se tienen las hipótesis específicas, las cuales fueron: a) Existe una relación positiva entre el estrés docente y el compromiso afectivo en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022, b) Existe una relación positiva entre el estrés docente y el compromiso de continuidad en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022, c) Existe una relación positiva entre el estrés docente y el compromiso normativo en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022.

Más aún, esta investigación se justificó porque no hay precedentes de este tipo de estudios en la provincia de Huancayo, donde los instructores son poco estudiados. Con el fin de mejorar la calidad educativa, las autoridades regionales podrían utilizar estas estadísticas para abordar una variable que está afectando el compromiso laboral de los docentes y que también repercute negativamente en el proceso de aprendizaje-enseñanza.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes a nivel internacional, tenemos a Halgravez (2016), cuyo objetivo de estudio era determinar cómo percibían los miembros del profesorado de enfermería en el ámbito médico sus propios niveles de estrés, y para ello se utilizó una muestra de 300 estudiantes dividida entre 60 participantes de cada escuela de enfermería. En la investigación se utilizó la escala de Likert para así poder medir las variables. Los autores de ésta investigación, llegaron finalmente a la conclusión de que la capacidad de los estudiantes para hacer frente al estrés está fuertemente influenciada por el entorno social en el que se han inscrito.

Del mismo modo, Pacheco (2017) estudió sobre el estrés docente, cuyo propósito fue encuestar a la población de instructores del año académico 2014-2015 del Programa de Licenciatura en Enfermería para evaluar sus niveles de estrés y la correlación entre éste y su desempeño académico. Según los resultados de esta investigación, entre los estresores más comunes se pudo ubicar dentro de las deficiencias metodológicas del profesorado, las intervenciones públicas, la baja autoestima académica y los exámenes, además de los síntomas físicos que incluyen la fatiga y los problemas de sueño.

También Feldman (2017), en su investigación, utilizó cuestionarios para poder medir el estrés y también el apoyo social. Del mismo modo examinó su salud mental y el rendimiento académico de los profesores del nivel universitario. Según los resultados, los hombres y las mujeres obtuvieron mejores resultados cuando informaron de altos niveles de estrés y de un apoyo social moderado por parte de sus allegados, y esto se vio influenciado además por el trabajo de instrucción.

Martínez (2018) desarrolló el siguiente artículo científico relacionado con el estrés laboral de los docentes y los estresores psicosociales prevalentes. Donde utilizaron la metodología de tipo descriptiva y correlacional, donde el enfoque fue mixto, para ello la muestra la constituyó 153 maestros, a quienes se les asignó unos cuestionarios, para su resolución. Concluyeron también que, los profesores de diversas instituciones educativas experimentan altos niveles de estrés; además, el ambiente de trabajo es poco favorable e impide que las

acciones se desarrollen satisfactoriamente, ya que la estructura piramidal de las organizaciones repercute negativamente en la comunicación y la participación, provocando síntomas como la ansiedad, la apatía y la resistencia al cambio.

También tenemos a Gallardo (2019), quién realizó un estudio científico, donde se observa resultados referentes al síndrome de burnout y su implicancia en los profesores del nivel inicial, primario y secundario, en la provincia de Sevilla, de España. Considerando como objetivo en ésta investigación, analizar el nivel de burnout que presentan los profesores, tomando en cuenta la edad que presentan y los años de experiencia en la institución, considerando el nivel de enseñanza que se imparte. Dentro de las conclusiones se observa que el 86,2 % obtuvo como resultado una puntuación de nivel medio de burnout y se aprecia que existe mucha satisfacción en el trabajo que desempeñan y su identificación vocacional.

Asimismo, Valiente (2020), en su investigación, se examinaron las técnicas de autorregulación del aprendizaje para ver si diferían según el grado de estrés de los estudiantes en la escuela y su rendimiento académico. Se utilizó una técnica no experimental, descriptiva, correlacional y multivariante inferencial para recoger datos de 620 estudiantes quienes cursaban el quinto y sexto del nivel primario. Encontramos que los individuos con menor rendimiento académico y los de mayor rendimiento académico utilizan técnicas de aprendizaje complementarias y tienen actitudes diferentes respecto al estudio.

Alvites (2019) investigó la siguiente tesis concerniente al estrés docente y aquellos factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. La siguiente investigación tuvo una metodología donde el diseño fue el no experimental, correlacional, transversal; tomando como enfoque el cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 81 docentes de diferentes países, donde tuvieron que completar los cuestionarios, considerando ambas variables. Concluyó que, indica una relación altamente significativa (p.000) entre el estrés del profesor y las variables psicosociales como la ansiedad, la depresión y las creencias desadaptativas.

A nivel nacional tenemos a Serón (2017), quien investigó a los estudiantes de la U.N.M.S.M. para poder conocer si existía una relación entre el estrés y el rendimiento académico, de dichos estudiantes. Por lo que los investigadores realizaron un estudio para averiguarlo, aplicando el método cuantitativo. La población estaba compuesta por 59 instructores de segundo y tercer año de enfermería, y el enfoque utilizado fue descriptivo correlacional. Según el estudio, se ha demostrado que el rendimiento académico de los estudiantes de la facultad de enfermería, puede verse afectado negativamente por las presiones bioquímicas, psicológicas o culturales de los instructores.

Del mismo modo Noriega (2017) desarrolló un trabajo, donde el Síndrome de Burnout y el compromiso con la organización entre los instructores de tiempo completo de la Universidad César Vallejo, Lima Norte, fueron los objetivos principales del estudio. Fue un estudio descriptivo-correlacional que utilizó un marco temporal transversal o transaccional. La estrategia utilizada no fue ningún tipo de prueba. Se contó con 110 instructores de tiempo completo y la población se determinó por 110. Una encuesta y una pregunta fueron las herramientas utilizadas para recoger la información. La correlación existente entre el compromiso laboral y el síndrome de burnout en los instructores de la Universidad César Vallejo, Lima - Norte, fue estadísticamente significativa, aunque menor.

Asimismo, Dávila (2017) desarrolló una investigación, cuyo objetivo de estudio, fue investigar si los instructores del centro educativo en cuestión presentaban el Síndrome de Burnout. En el estudio se utilizaron métodos cuantitativos y descriptivos Hubo 99 participantes, entre damas y caballeros de entre 25 y 61 años de edad, que completaron el Inventario de Desgaste de Maslach (MBI), que mide la despersonalización, así mismo el cansancio emocional y la satisfacción personal como indicadores del Síndrome de Burnout. El 80,8 por ciento de los instructores del Instituto Superior Tecnológico Privilegiado no corren peligro, pero una pequeña minoría (menos del 1 por ciento) muestra signos del Síndrome de Burnout (10,1 por ciento).

De la misma manera, Jacinto (2019) desarrolló una tesis, donde el objetivo del trabajo de investigación, fue examinar la asociación dado entre el agotamiento laboral y la satisfacción laboral que mostraban los instructores. Para

ello, se llevaron a cabo estudios cuantitativos transversales correlacionales no experimentales. En la muestra no probabilística hubo 24 personas que completaron la encuesta sobre el trastorno de burnout y la encuesta sobre la satisfacción laboral de los educadores. Los maestros de la Institución Académica N° 2051 de Carabaylo, reportaron mayores niveles de satisfacción laboral y menores niveles de burnout, según los hallazgos. La felicidad laboral de un profesor está directamente relacionada con el nivel de síndrome de burnout de un profesor.

Hallazgos que apoyan lo recomendado por Morales (2019), quien realizó su tesis acerca del estrés laboral, que buscó relacionarlo con el compromiso laboral de los docentes, el año de 2018, en Sencico. La misma empleó una metodología cuantitativa, donde la muestra la conformó 80 docentes de ambos sexos, donde se tuvo que emplear cuestionarios de ambas variables en el estudio. Concluyó que, el valor de la correlación de Spearman de -98% y confirma la fuerte relación desfavorable entre el estrés laboral y la dedicación al trabajo.

Finalmente, Cieza y Muñoz (2021) desarrollaron su trabajo de investigación acerca del compromiso organizacional y estrés parental en docentes de la ciudad de Cajamarca, 2020. La misma que empleó como metodología un diseño correlacional, no experimental de corte transversal, donde la muestra la conformó 35 maestros. Donde se aplicó cuestionarios de las variables estudiadas. Concluyeron que, los dos factores, la dedicación organizativa y el estrés de los padres, están fuertemente correlacionados entre sí.

Nuestra investigación se basa principalmente en la teoría de la psicología social, clínica y organizacional. También debemos aclarar que el estudio del estrés, se inició tomando como soporte a la psicología clínica y donde muchos autores han podido definir que es el producto del estrés laboral que presentan las personas.

Desde la teoría organizacional, tomamos el modelo de Golemiowski, Munzenrider y Carter (1983), que fue citado por Martínez (2010), donde se menciona que muchos profesionales están perdiendo el compromiso laboral que

mostraban al inicio del trabajo y esto se debe al estrés laboral que vienen viviendo y como respuesta a la tensión y exigencias que se les viene generando durante el trabajo.

El estrés laboral básicamente se viene generando, por la sobrecarga laboral y cuando también existe una escasa estimulación en los puestos de trabajo. Entonces es así que en éstos casos el trabajador pierde la autonomía y demuestra sentimientos de irritabilidad y cansancio o fatiga.

Del mismo modo el trabajador muestra un distanciamiento de la situación laboral estresante, que puede ser constructivo cuando el trabajador no se implica y trabaja con empatía; como también puede ser contra productivo, en el caso que el trabajador muestra una rigidez en el trabajo, indiferencia emocional o hasta ignorar a la persona.

Posteriormente el trabajador muestra una baja realización personal en el trabajo, que consecuentemente traerá un agotamiento emocional que llegará a un punto donde el trabajador podrá mostrar insatisfacción, menos identificación o implicación con el trabajo y finalmente una decadencia en la realización laboral que traerá como consecuencia una pérdida en la productividad de su trabajo.

Según Maslach (1976), quien toma en cuenta la psicología social, considera que el estrés se da por la interacción que se realiza dentro de las características de su entorno laboral y también considerando las características personales del trabajador.

Del mismo modo, Golembiewski (1988) establece que el estrés laboral se va produciendo por la sobrecarga laboral o también por el término denominado “pobreza de rol”, que va ir ocasionando en las personas, la pérdida de autonomía y también la disminución de su autoestima, irritabilidad y fatiga.

Considerando a Caamaño (2008), quien identificó que el compromiso laboral presenta tres enfoques teóricos que muestran en común que el compromiso es un estado psicológico donde relaciona al empleado con la empresa y como consecuencia éste va decidir continuar o talvez interrumpir su permanencia en la empresa. Por otro lado, establece un enfoque entre la identidad laboral y el compromiso laboral. El autor menciona que la identificación laboral es un tipo de identificación social, donde el trabajador tiene que conocer

a la organización en su conjunto, tener presente las metas y los logros que permitirán la identificación con la empresa. Finalmente, la identidad laboral también es parte de la identidad social, donde la persona tiene un concepto propio de sí mismo, con sus valores y emociones, dentro de un grupo de personas en el cual forma parte.

El fundamento teórico del presente trabajo, sobre la primera variable, estrés docente, lo cual es respaldado por la Sierra (2018), según sus explicaciones sobre el estrés, "toda persona lo ha experimentado en algún momento de su existencia, con mayor o menor frecuencia" (p. 115). En consecuencia, hasta el más mínimo cambio en el entorno puede desencadenar sentimientos de ansiedad y una sensación de agobio por las exigencias que se plantean a los recursos de la persona para satisfacerlas. Este fenómeno se conoce como "sobrecarga de trabajo", y es el resultado de la percepción que tiene el individuo de las demandas que le impone su entorno y de su evaluación de los recursos que posee para satisfacer esas demandas.

Es la " falta de control que tienes sobre las actividades laborales, la ausencia de la amabilidad y la cordialidad en el trabajo, la ausencia de compensación, también la injusta en cuanto a la distribución de las cargas de trabajo y los finalmente en los ascensos y en la contradicción dado entre la toma de decisiones y los principios de los profesores" que Oscanoa y Masha (2016) afirman que experimentan los profesores en su profesión. Estar emocionalmente agotado es un indicio de que uno es incapaz de enfrentarse a su trabajo y, por tanto, está insatisfecho con su experiencia profesional, con el valor que se le da al tiempo dedicado a su trabajo y con los resultados de su labor.

El rendimiento laboral se considera inadecuado debido a la posibilidad de retribución económica y de crecimiento del empleo como consecuencia de la falta de motivación. Así, según Zuloeta (2017), "en un exceso de demanda laboral e incluye el valor de las necesidades laborales como excesivo" (p. 62). Cuando uno siente que tiene poco control sobre su entorno, está sometido al demérito personal que se relaciona con la sensación de falta de influencia.

Como resultado, estar estresado se define como estar bajo una gran tensión, sentirse irritado o aburrido, estar en circunstancias en las que se tiene poco control, tener problemas matrimoniales, etc. Selye (2015) utilizó el término

"aludiendo a la fuerza que opera sobre un elemento, generando su aniquilación cuando supera una determinada magnitud" para describir el primer uso de la palabra en la física (p. 34). El estrés, según este autor, es la reacción inespecífica de un organismo ante una amplia gama de presiones. Es un procedimiento de emergencia y de adaptación necesario para la supervivencia de la persona.

La reacción inicial de las personas ante una situación estresante es establecer un vínculo negativo con ella, según Sierra (2018), dicho de otra manera, es más frecuente pensar en un evento negativo, como la muerte o enfermedad reciente de un ser querido, que en uno positivo. Es importante recordar que incluso las cosas buenas pueden generar estrés, como un traslado, un ascenso en el trabajo o un enamoramiento, que pueden ser tan estresantes como el fin de una relación duradera que tenía un valor emocional para usted.

En esta perspectiva, los autores mezclan muchos tipos de datos, algunos más relacionados con la rama de la fisiología, mientras que otros son de naturaleza más psicológica, ya que los individuos responden a todo tipo de estímulos de su entorno, incluidos los de naturaleza psicosocial. Debido a que el estrés es una palabra utilizada por igual por los expertos en salud y los legos en el sector, Reynoso (2017) afirma que "casi todo el mundo ha oído hablar del estrés" (p. 82). En general, cuando se habla de él, se hace referencia al estrés al que se enfrentan muchas personas en el mundo actual. La palabra "estrés" se ha empleado en los campos de la psicología, la psicopatología y la medicina psicosomática con distintos grados de rigor científico.

Gil-Monte (2005) refiere al estrés laboral como estrés laboral crónico, estrés laboral, estrés profesional, etc. El cansancio emocional, la despersonalización y la escasa satisfacción personal en el trabajo son tres elementos del burnout que pueden darse en cualquier persona, independientemente de su ocupación.

En concordancia con los sistemas de evaluación se han reconocido tres dimensiones dentro del estrés docente:

El Agotamiento emocional que consiste en el cansancio emocional, según Gil-Monte (2011), se define por la sensación de los empleados de que ya no pueden ofrecer más de sí mismos emocionalmente. Además de la sensación de

agotamiento y hartazgo, también existe una sensación de decepción y ansiedad en los trabajadores por no poder ofrecer más. El agotamiento emocional, según la definición de Delgado (2003) afirma que, "es un sentimiento de agotamiento y fatiga, que puede adoptar la forma de síntomas físicos o mentales, o ambos. El individuo cree que ya no es capaz de ofrecer más de sí mismo" (p. 53).

Segundo tenemos a la Despersonalización: Como resultado de la despersonalización, los individuos adquieren sentimientos y actitudes desfavorables hacia las personas que atienden. Las personas a las que atienden son deshumanizadas por la dureza emocional del profesional afligido e incluso culpabilizadas por sus problemas, como el paciente que se merece su enfermedad, el indigente que se merece sus problemas sociales y el preso que se merece su condena. El cinismo o disimulo emotivo, que lleva a la crítica acentuada del entorno y de los demás, es un hecho común en el mundo profesional.

Según Delgado (2003), los profesionales se alejan tanto de sus clientes como de sus compañeros de trabajo siendo cínicos, sarcásticos e incluso empleando nombres peyorativos para referirse a sus clientes.

Finalmente tenemos la Baja realización personal, que consiste en tener un bajo nivel de realización personal en el trabajo, tal y como lo define Gil-Monte (2011) afecta tanto a la capacidad del profesional para realizar su trabajo como a sus relaciones con las personas a las que sirve. Cuando los profesionales están insatisfechos consigo mismos y con los resultados de su trabajo, demuestran desapego y limitación tanto en sus relaciones interpersonales como profesionales.

La falta de expectativas y horizontes en el trabajo, así como la infelicidad general, son sentidos por Delgado (2003). El modelo de Maslach y Leiter sugiere que el estrés se produciría como reacción al desajuste entre los individuos y su entorno laboral, y esta situación perjudicaría la motivación, el compromiso y el sentimiento de competencia y eficacia. La carga de trabajo, o la cantidad de trabajo que una persona debe realizar en un periodo de tiempo determinado, es uno de los aspectos más importantes del entorno laboral representado por este modelo.

Los desajustes surgen cuando las exigencias de una tarea superan la capacidad del sujeto para manejarla. El control, por su parte, sería la capacidad del sujeto para tomar decisiones y resolver problemas, lo que le ayudaría a cumplir los requisitos de su trabajo. Cuanta menos flexibilidad haya en la toma de decisiones, más difícil será su modificación. En tercer lugar, hay que tener en cuenta los incentivos económicos y sociales. También influye el grado de vinculación de las personas, su capacidad para trabajar juntas y su capacidad para llevarse bien con los demás.

Por otro lado, sobre la segunda variable, compromiso laboral, se fundamenta en lo que menciona Ramírez (2010), que el compromiso va ser la respuesta a la realización de las actividades que van a complementar para ir creciendo poco a poco en el trabajo.

Morrow (2018), por su parte, describe el compromiso como un proceso de tres pasos: Para empezar, el punto de vista del intercambio, sostiene que el compromiso de uno es un resultado directo de la capacidad de ganar dinero por hacerlo. Segundo, cuando se trata del nivel de interés y participación de un estudiante en la institución educativa, hay dos formas de verlo: El tercer punto de vista es la que define al compromiso, sólo como una obligación que se va adquiriendo con el paso del tiempo y que no se puede cancelar. En palabras de Contreras (2018) menciona que un maestro es un "profesional con pasión de aporte que se compromete con la instrucción pedagógica y que transfiere información propia de la investigación o del arte con talento sobresaliente para la enseñanza" (p.78).

La profesión docente, según el MINEDU (2015), "tiene una enorme dedicación a la educación, ya que debe reaccionar a las necesidades y expectativas de los estudiantes y de la sociedad, por ello ha introducido la evaluación del desempeño" (p.63). Así lo piensa Garrido (2016), por otro lado "el compromiso docente es un profesor psicológico, su profesión y su carrera, los profesores que están preparados para asumir más responsabilidades en la educación de sus alumnos muestran un mayor interés por la pedagogía " (p.45).

La "dedicación al trabajo" de los profesores es, según Fuentealba, Imbarack (2014), "un rasgo propio que separa a los profesores en su trabajo y a sus alumnos" (p.78). Por el contrario, Klassen y Ming (2010) afirman que "el

compromiso laboral de los profesores incorpora diferentes variables, como objetivos relacionados con su éxito, como la organización, la profesión y los compañeros", lo que coincide con su investigación (p.35).

El compromiso de los profesores es "la relación entre la actitud y la conducta actitudinal, que los anima a realizar enormes esfuerzos para promover la mejora del aprendizaje", escriben Tang y Choi (2011). También se dice que "es crucial contar con supervisores competentes, que deben ayudarles a sentirse importantes, darles confianza ya que se requiere activar en los profesores un conjunto de sentimientos positivos" para tener instructores que se dediquen a su trabajo.

Day y Qing (2017) señalan que la dedicación laboral de los profesores construye su identidad profesional, lo que les dota de los aspectos necesarios sobre sí mismos, en sintonía con los sistemas sociales en los que se desenvuelven y los roles que asumen. A raíz de esto, Gupta y Kulkushreshtha (2019) afirman que cuando los profesores son altamente profesionales, destaca su compromiso laboral, que está vinculado a su devoción por el trabajo docente que realiza y velar por la educación de sus estudiantes y también muestra una profunda preocupación por el aprendizaje de sus alumnos. Esta es la cualidad que diferencia a los que se desprenden de sus obligaciones fuera de la escuela.

El compromiso laboral de un profesor se define por su disciplina, sus valores, el refuerzo de las técnicas de aprendizaje y la elaboración de materiales didácticos, lo que le caracteriza como especialmente interesado en la enseñanza. Además, según Cachimuel (2015), un docente muestra compromiso con su trabajo y esto está sujeto a régimen jurídico legal previamente desarrollado en función de la jornada laboral, el desempeño del trabajo y el deber y el incentivo.

Es la responsabilidad del pedagogo sobre sí mismo y ante la sociedad que está obligado a mantener. Como parte de este compromiso, él o ella debe ser capaz de aceptar la responsabilidad de su propia educación permanente y desarrollo profesional. Como según Montenegro (2017) menciona que el nivel de compromiso laboral que desempeñan los docentes, muchas veces depende de su motivación, por lo que asume una posición con el deber de cumplir con su jornada laboral, también con respecto a su interrelación con la entidad de trabajo

y el proceso académico para la revelación de acciones educativas con orden y obligación.

Sobre el compromiso laboral docente, se pueden registrar tres dimensiones científicas que tratan de explicar y a la vez medir los niveles de compromiso laboral dentro del quehacer pedagógico. Estos son, según Rivas (2017):

En primer lugar, tenemos el Compromiso afectivo donde el deseo de los estudiantes de estudiar y desarrollar conexiones de amistad es despertado por los sentimientos que producen y se comunican entre sí, tal y como afirma Rivas (2017). Cada muestra de gratitud desarrolla en los estudiantes una confianza que va permitir que ellos mejoren su comportamiento y la conducta, como su personalidad, que se irán reflejando en su aprendizaje y les irá haciendo más competitivo en el ámbito laboral. El nivel de compromiso del profesor le convierte en una motivación que podría originar cambios muy significativos en el comportamiento de los alumnos. Éste compromiso emocional de los profesores proviene del placer que experimentan al realizar un trabajo noble que tendrá como resultado un hito en la vida de sus estudiantes, donde se muestra la formación de valores en los individuos.

También tenemos al Compromiso de continuidad donde, Rivas (2017) entiende "las condiciones de algo que se responsabiliza permanentemente del esfuerzo instructivo" (p.79). Cuando un profesor adquiere un compromiso como este, muchas cosas se unen para apoyar el desarrollo personal del profesor como innovador centrado en el alumno y creador de productos. La constancia promueve el desarrollo de hábitos a largo plazo y de nuevos estilos de vida en los individuos, circunstancia que facilita la mejora del comportamiento y la conducta de los alumnos de forma positiva. Instituciones como los centros educativos apoyan comportamientos que estimulan y refuerzan el potencial de los alumnos, lo que traerá como resultado una mejora constante en sus estudiantes.

Finalmente tenemos al Compromiso normativo donde las obligaciones del docente, "deben ceñirse al marco legal", afirma Rivas en un trabajo de 2017 (p.47). Cuando se habla de los acuerdos de convivencia, nos tenemos que enfocar en lo establecido, en el reglamento interno del centro y entran en vigor

cuando se emite una resolución del director por parte de la dirección del centro que los aprueba.

Este punto de vista exige una responsabilidad con respecto a los acuerdos establecidos institucionalmente, con el objetivo de regular las actividades educativas de forma respetuosa para elevar el nivel de instrucción y aprendizaje. Cada compromiso crea una variedad de capacidades para administrar el currículo educativo a nivel de la institución. En su mayor parte, esto se hace por querer cumplir y mostrar respeto a las normas, más que por imposición u obligación. Finalmente, como parte de la evaluación de la aptitud de un profesor para enseñar, se considera un valor y un compromiso vital.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

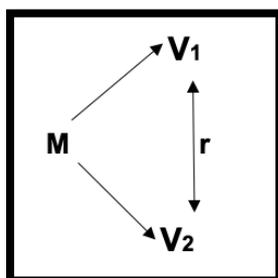
El estudio científico fue de tipo aplicada, porque generará conocimientos ligados al estrés docente y el compromiso laboral. Según Carrasco (2009), el objetivo de la investigación básica es aumentar y mejorar el conjunto de la información científica ya disponible sobre el mundo. Las ideas científicas son el centro de este campo de investigación, y su contenido se evalúa para ver cómo puede mejorarse. Como parte de la tesis se llevará a cabo una investigación exhaustiva de los factores de estrés y compromiso laboral.

El enfoque del presente trabajo será cuantitativo porque se utilizó métodos y técnicas que nos han permitido cuantificar el estrés docente y el compromiso laboral, que posteriormente fueron evaluados para poder dar una respuesta a nuestro problema de investigación y finalmente hacer la comprobación de nuestra hipótesis de investigación.

Del mismo modo el método seleccionado fue el hipotético deductivo, ya que se partió de las bases teóricas referentes al estrés docente y el compromiso laboral, donde se llegó a proponer nuestra hipótesis deductiva que, gracias al análisis estadístico, nos conllevó a determinar la veracidad o falsedad de nuestra hipótesis tentativa.

Así mismo, cabe precisar que, el nivel de la investigación que se usó fue el descriptivo, transversal, correlacional, porque se refiere según Carrasco (2009), en este nivel se intenta determinar las características, cualidades internas y externas, propiedades y funciones vitales de las estadísticas y sucesos actuales de la realidad, en un momento y tiempo particular y determinado de la historia. El estudio explicó cada uno de los parámetros y sus dimensiones, colaborando con sus métricas y elementos como reactivos de comunicación.

Se utilizó el diseño no experimental, transversal descriptivo correlacional. El esquema, según Sánchez y Reyes (2015), fue el siguiente:



Donde:

M : Maestros de una institución pública de Huancayo..

V₁ : Variable 1: Estrés docente

V₂ : Variable 2: Compromiso laboral.

r : Relación entre variables de estudio

3.2. Variables y Operacionalización

Para la Variable 1: Estrés docente

Definición conceptual: Según Selye (2015), quien utilizó el término "aludiendo a la fuerza que opera sobre un elemento, generando su aniquilación cuando supera una determinada magnitud" para describir el primer uso de la palabra en la física (p. 34). El estrés, según este autor, es la reacción inespecífica de un organismo ante una amplia gama de presiones. Es un procedimiento de emergencia y de adaptación necesario para la supervivencia de la persona.

Definición operacional: La variable estrés docente, para su cuantificación, se fue trabajado con sus tres dimensiones, que fueron definidos, como también se fue identificando sus indicadores para cada dimensión, que nos han permitido recolectar la información necesaria a través del cuestionario, dado en nuestro instrumento.

Para la Variable 2: Compromiso laboral

Definición conceptual: El compromiso laboral de un profesor se define por su disciplina, sus valores, el refuerzo de las técnicas de aprendizaje y la elaboración de materiales didácticos, lo que le caracteriza como especialmente interesado en la enseñanza. Además, según Cachimuel (2015), un docente muestra compromiso con su trabajo y esto está sujeto a régimen jurídico legal previamente desarrollado en función de la jornada laboral, el desempeño del trabajo y el deber y el incentivo.

Definición operacional: Al referirnos al compromiso laboral y para su cuantificación, se empleó sus tres dimensiones, que fueron definidos, como también se fue identificando sus indicadores para cada dimensión, que nos

han permitido recolectar la información necesaria a través del cuestionario, dado en nuestro instrumento.

3.3. Población, muestra y muestreo

La Población está constituida por 100 docentes de una institución educativa pública de Huancayo, 2022. Para Hernández (2014), una muestra representativa se toma de la población, que puede considerarse como la universalidad o el grupo del que procede. Según las estimaciones, la población sirve como población objetivo de toda investigación.

Los criterios de inclusión fueron: Los docentes pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancayo, que son contratados y nombrados, habilitados por la UGEL Huancayo, región Junín. Del mismo modo docentes con plenas capacidades mentales y físicas para el desarrollo del presente trabajo científico. Finalmente, maestros con las tres dosis frente al COVID-19 que estén desarrollando actividades híbridas.

Los criterios de exclusión fueron: Los docentes que no pertenecen a la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancayo, región Junín. También maestros contratados y nombrados inhabilitados por la UGEL Huancayo, región Junín. Del mismo modo, docentes con deficiencias o dificultades mentales y físicas para el desarrollo del presente trabajo científico. Finalmente, los docentes que no tengan las tres dosis frente al COVID-19 o que no estén desarrollando actividades híbridas.

La Muestra, estuvo compuesta por 67 docentes pertenecientes a la UGEL Huancayo, región Junín. Dado que Hernández (2014), presuntamente indican que "la muestra es un subconjunto de la población de interés sobre la que se van a recoger datos, y que tiene que estar claramente definida o delimitada de antemano, ésta debería ser representativa de esa demografía (p. 62).

Muestreo el que se adoptó, es el método de muestreo probabilístico. Esta metodología, como afirma Carrasco (2019) "busca construir una cantidad de muestra a partir de un cálculo matemático estadístico" (p. 92). La fórmula se puede desglosar de la siguiente manera:

$$n = \frac{N(Z^2p * q)}{e^2(N - 1) + (Z^2p * q)}$$

$$n = 67$$

Donde:

n = Tamaño de muestra buscando = ¿?

N=Tamaño de la población o Universo = **100**

Z = Parámetro estadístico que depende N = 1,96 al 95%

E = Error de estimación máxima aceptada = 3,00 %

P = Probabilidad de que ocurra el evento = 50,00 %

Q = (1-p) = Probabilidad de que no ocurra = 50,00 %

Unidad de análisis: Se consideró a los 67 docentes de una institución educativa pública de Huancayo, 2022, dentro de la unidad de análisis.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica que se empleó en la siguiente investigación, fue la encuesta, para las dos variables de estudio; ya que su uso es muy aplicado, para investigaciones de ésta índole.

Para la elaboración de los instrumentos se empleó un cuestionario para cada variable, los cuales fueron validados por juicio de expertos, que dieron pase a la aplicación de dichos instrumentos.

Según Carrasco (2019), la encuesta "ofrece la indagación, la investigación y la recolección de información por medio o a través de preguntas creadas dentro de una pregunta como instrumento." Y por eso se utilizó la encuesta (p. 17). Ya que, se apoyó en la indagación, es decir,

en el cuestionario impreso para recoger información a través de una hoja digital o física.

Además, los cuestionarios que se emplearon como instrumento, como señalan Hernández et al. (2014), "se suma al modelo conceptual de las nociones a explorar" (p. 23).

3.5. Procedimientos

El siguiente cronograma de investigación sirvió de base para el enfoque para recoger los datos. Primero se diseñó el instrumento, para luego verificar la precisión del instrumento. También se validó el instrumento, para determinar la fiabilidad del instrumento, así como su nivel de estabilidad. Seguido se tuvo que elegir la muestra, para la aplicación correspondiente y finalmente poder asegurarse de que el instrumento se utiliza en la muestra.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de la aplicación del instrumento, se hizo necesario la organización de la información en una base de datos, con el uso del software informático Microsoft Excel.

Para el análisis descriptivo, se utilizó el programa SPSS, cuyas estadísticas que se utilizaron, permitieron adquirir datos con el fin de elaborar la sección de procesamiento de datos del artículo de revisión final. Incluyeron las estadísticas como la media, la mediana, la varianza y finalmente el grado de correlación entre las variables.

3.7. Aspectos éticos

Entre estos aspectos éticos se encuentran:

- El presente estudio busco establecer un nivel de calidad ética dentro de la investigación, para lo cual se obtuvieron los datos según las herramientas científicas ya determinadas.
- La investigación que se desarrolló benefició a los integrantes de la población de estudio y específicamente a las instituciones educativas pertenecientes a la UGEL Huancayo, región Junín, ya que se buscó

establecer un proceso de transformación benefició a favor de los mismos.

- Los datos que se registraron dentro de la investigación académica, contaron con una autonomía y discreción. Ya que los datos personales no fueron mostrados al público en general.
- La finalidad del estudio fue generar una justicia teórica y epistemológica en la medida de que se profundizaron los aportes teóricos sobre estrés docente y el compromiso laboral.

IV. RESULTADOS

Nuestro objetivo general formulado fue: Establecer la relación que existe entre el estrés docente y el compromiso laboral en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022. Dentro de los resultados obtenidos, tenemos:

Resultados generales de la variable 1

Estadísticos generales de Estrés Docente

Tabla 1

Estadísticos generales de Estrés Docente

Estadísticos

Estrés Docente	
N	Válido
	67
	Perdidos
	0
Media	52,99
Error estándar de la media	,670
Mediana	55,00
Moda	55
Desv. Desviación	5,481
Varianza	30,045
Asimetría	-1,390
Error estándar de asimetría	,293
Curtosis	4,388
Error estándar de curtosis	,578
Rango	36
Mínimo	29
Máximo	65
Suma	3550

Interpretación

Los resultados que se obtuvieron en Tabla 1, fue que el puntaje medio es de 55,00. También su desviación es de 5,481 y finalmente se observa una varianza de 30,045. Los 67 maestros de la institución educativa, tienen un puntaje mínimo de 29 y un puntaje máximo de 65.

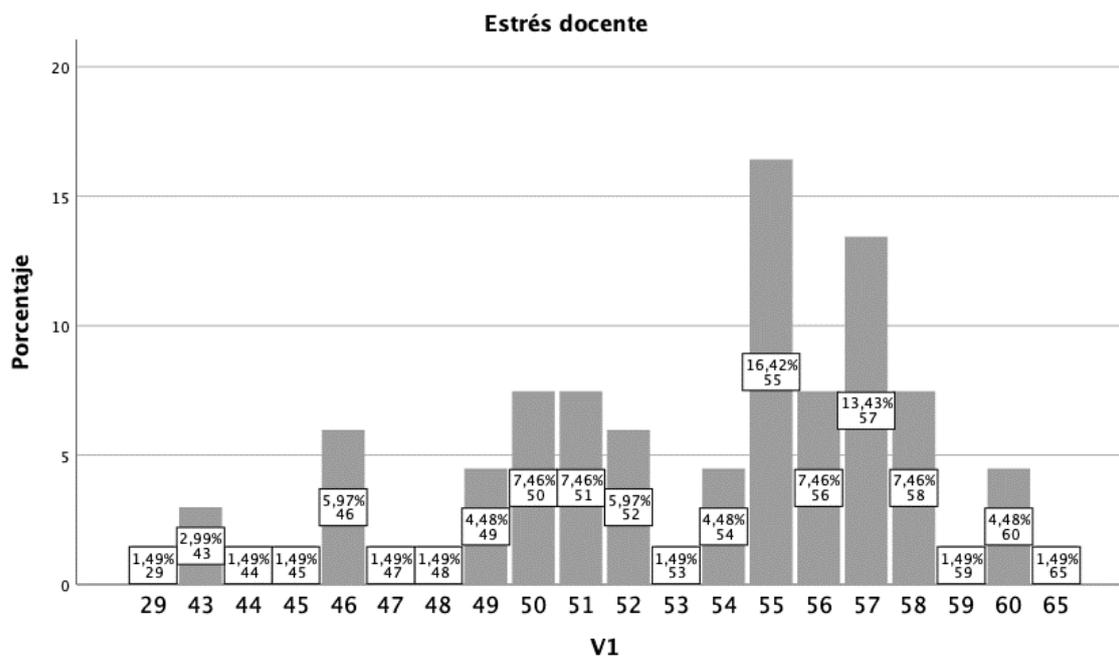
Tabla 2

Frecuencias generales de Estrés Docente

Estrés Docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	29	1	1,5	1,5	1,5
	43	2	3,0	3,0	4,5
	44	1	1,5	1,5	6,0
	45	1	1,5	1,5	7,5
	46	4	6,0	6,0	13,4
	47	1	1,5	1,5	14,9
	48	1	1,5	1,5	16,4
	49	3	4,5	4,5	20,9
	50	5	7,5	7,5	28,4
	51	5	7,5	7,5	35,8
	52	4	6,0	6,0	41,8
	53	1	1,5	1,5	43,3
	54	3	4,5	4,5	47,8
	55	11	16,4	16,4	64,2
	56	5	7,5	7,5	71,6
	57	9	13,4	13,4	85,1
	58	5	7,5	7,5	92,5
	59	1	1,5	1,5	94,0
	60	3	4,5	4,5	98,5
	65	1	1,5	1,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura 1

Frecuencias generales de Estrés Docente



Se observa que los niveles de estrés docente en maestros de la Institución, fueron calculados según los puntajes generales obtenidos por los docentes a través de las diversas dimensiones de estudio de la variable en cuestión.

Los resultados lo mostramos a continuación, en la siguiente tabla.

Tabla 3

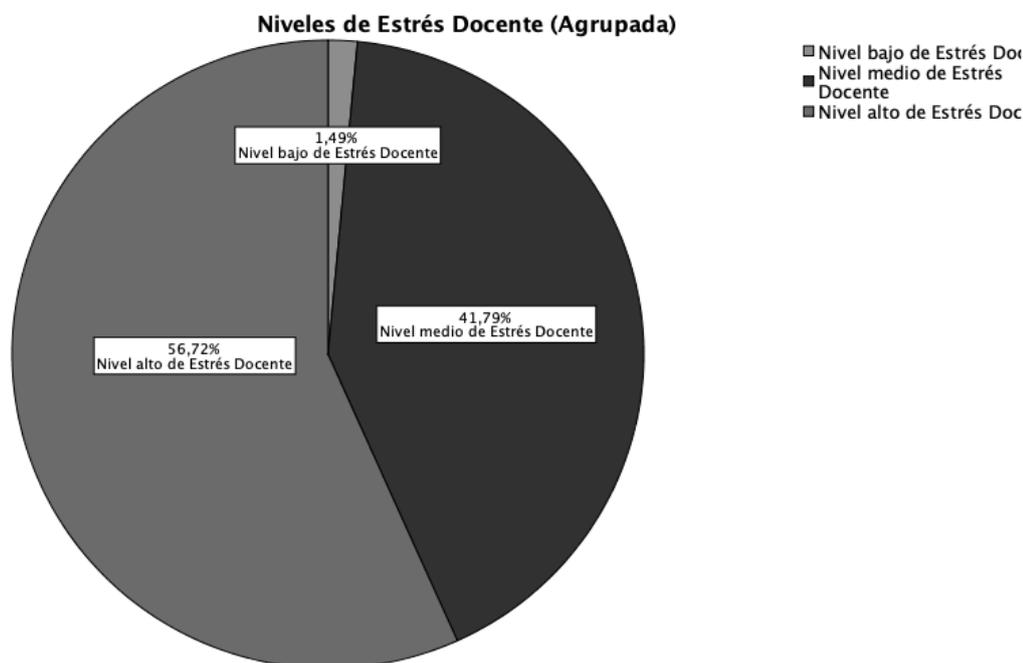
Resultados generales de la variable: Estrés Docente

Niveles de Estrés Docente (Agrupada)

	Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nivel bajo de Estrés Docente	1	1,5	1,5	1,5
Nivel medio de Estrés Docente	28	41,8	41,8	43,3
Nivel alto de Estrés Docente	38	56,7	56,7	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Figura 2

Resultados de la variable Estrés Docente por niveles



Interpretación

Lo que se observa en la Tabla 3 y en la Figura 2 que, de los 67 maestros de la institución tomada como muestra, el 56,7% tiene un nivel alto de estrés docente con un total de 38 docentes. También se observa por otro lado, 28 de los 67 maestros, tienen un nivel medio de estrés docente, representados en un 41,8%. Finalmente se puede señalar que existe un 1,5% de docentes que tienen un nivel bajo de estrés docente, representado por 1 docente.

Resultados generales de la variable: Compromiso laboral

Estadísticos generales de Compromiso laboral

Tabla 4

Estadísticos generales de Compromiso laboral

Estadísticos

Compromiso Laboral		
N	Válido	
	Perdidos	0
Media		37,09
Error estándar de la media		,941
Mediana		37,00

Moda	33
Desv. Desviación	7,702
Varianza	59,325
Asimetría	-,368
Error estándar de asimetría	,293
Curtosis	,786
Error estándar de curtosis	,578
Rango	44
Mínimo	11
Máximo	55
Suma	2485

Interpretación

En la siguiente tabla 4 se observa que el puntaje medio obtenido es de 37,09. Así mismo, el puntaje que más se repite es de 33, también el puntaje de desviación de 7,702 y finalmente se tiene una varianza de 59,325. Entonces de los 67 maestros, se determina que obtuvieron un puntaje mínimo de 11 y un puntaje máximo de 55 sobre el compromiso laboral.

Tabla 5

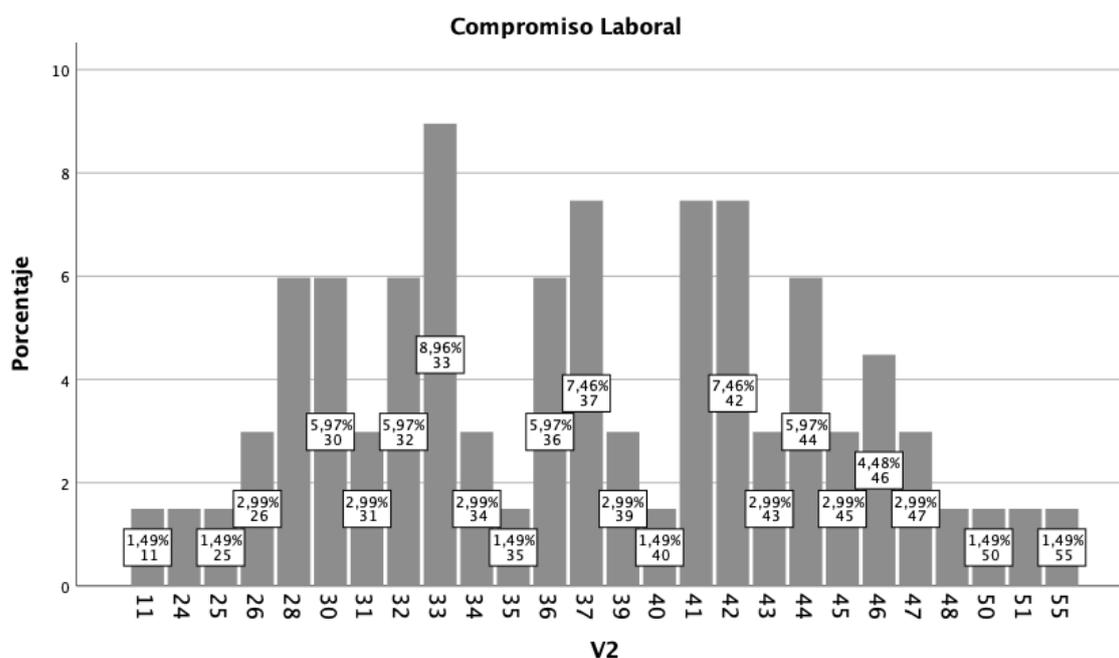
Frecuencias generales de compromiso laboral

Compromiso Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	11	1	1,5	1,5	1,5
	24	1	1,5	1,5	3,0
	25	1	1,5	1,5	4,5
	26	2	3,0	3,0	7,5
	28	4	6,0	6,0	13,4
	30	4	6,0	6,0	19,4
	31	2	3,0	3,0	22,4
	32	4	6,0	6,0	28,4
	33	6	9,0	9,0	37,3
	34	2	3,0	3,0	40,3
	35	1	1,5	1,5	41,8
	36	4	6,0	6,0	47,8
	37	5	7,5	7,5	55,2
	39	2	3,0	3,0	58,2

40	1	1,5	1,5	59,7
41	5	7,5	7,5	67,2
42	5	7,5	7,5	74,6
43	2	3,0	3,0	77,6
44	4	6,0	6,0	83,6
45	2	3,0	3,0	86,6
46	3	4,5	4,5	91,0
47	2	3,0	3,0	94,0
48	1	1,5	1,5	95,5
50	1	1,5	1,5	97,0
51	1	1,5	1,5	98,5
55	1	1,5	1,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Figura 3

Frecuencias generales de Compromiso laboral



Los niveles de compromiso laboral en los maestros seleccionados como muestra de la institución educativa, se fueron obteniendo los cálculos correspondientes, a través de diversas dimensiones del estudio realizado a la variable correspondiente.

Los resultados obtenidos, se muestran a continuación en la siguiente tabla.

Tabla 6

Los resultados generales de la variable: Compromiso laboral

Niveles Compromiso Laboral (Agrupada)

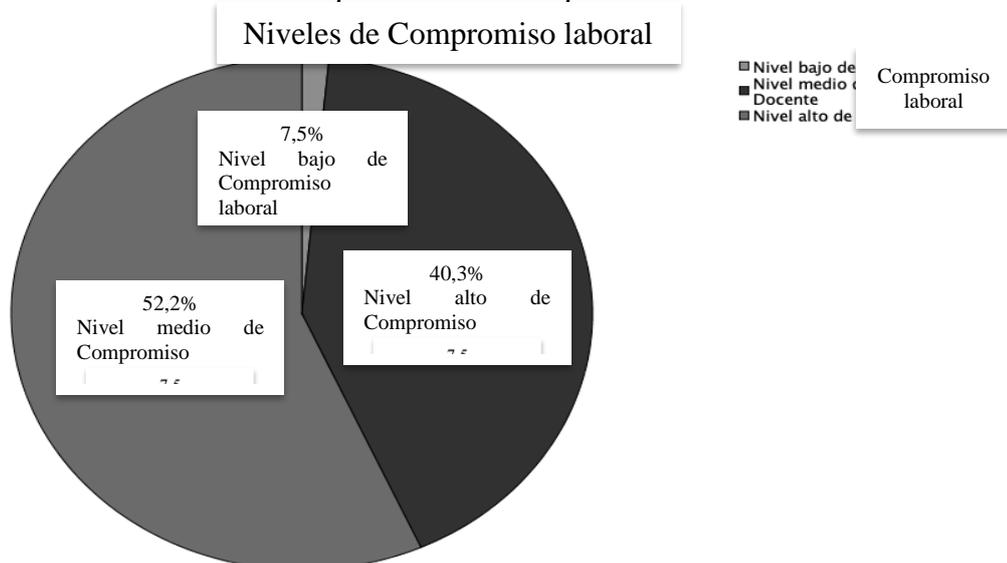
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nivel bajo de Compromiso Laboral	5	7,5	7,5	7,5
Nivel medio de Compromiso Laboral	35	52,2	52,2	59,7
Nivel alto de Compromiso Laboral	27	40,3	40,3	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Interpretación

Podemos observar en la tabla 6 que, de los 67 maestros tomados como muestra, el 40,3% tiene un nivel alto de compromiso laboral, que hace un total de 27 docentes. También se observa que 35 de los 67 maestros, presentan un nivel medio de compromiso laboral, que equivale a un 52,2%. Finalmente se observa que existe un 7,5% de docentes que tienen un nivel bajo de compromiso laboral, lo cual está representado por 5 docentes.

Figura 4

Resultados de la variable Compromiso laboral por niveles



Para la Contrastación de hipótesis: Tenemos a la Hipótesis General

Hipótesis estadística

Ho: No existe relación positiva entre el estrés docente y el compromiso laboral, en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022.

$$Ho: \rho = 0$$

Ha: Existe relación positiva entre el estrés docente y el compromiso laboral en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022.

$$Ho: \rho > 0$$

El umbral de significación se considera el 5%, es decir, el 0,05. La hipótesis alternativa (Ha) se acepta para cualquier valor de probabilidad superior a 0,05, mientras que la hipótesis nula (Ho) se rechaza. La Rho de Spearman sirve como estadística de prueba.

Tabla 7

Contrastación de hipótesis general.

			Correlaciones	
			V1 Estrés Docente	V2 Compromi so Laboral
Rho de Spearman	V1_Estrés Docente	Coeficiente de correlación	1,000	,448**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	67	67
	V2_Compromiso Laboral	Coeficiente de correlación	,448**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	67	67

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

Para la toma de decisión estadística se puede determinar que existe una relación positiva significativa (0,448). El valor de Sig. (significación asintótica) reportado por el SPSS versión 26 resulta ser de 0,001 menos de 0,05. Entonces con un nivel de confianza del 95%, se decide aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Es decir, existe relación positiva entre el estrés docente y el compromiso laboral en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022.

Para la Hipótesis Específica 1

Hipótesis estadística

Ho: No existe una relación positiva entre el estrés docente y el compromiso afectivo en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022.

$$Ho: \rho = 0$$

Ha: Existe una relación positiva entre el estrés docente y el compromiso afectivo en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022.

$$Ho: \rho > 0$$

El umbral de significación se considera el 5%, es decir, el 0,05. La hipótesis alternativa (Ha) se acepta para cualquier valor de probabilidad superior a 0,05, mientras que la hipótesis nula (Ho) se rechaza. La Rho de Spearman sirve como estadística de prueba.

Tabla 8

Contrastación de hipótesis específica 1.

		Correlaciones	
		V1 Estrés Docente	V2D1 Compromiso Afectivo
Rho de Spearman	V1_EstrésDocente	Coeficiente de correlación	1,000
			,318**

	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	67	67
V2D1_Compromiso Afectivo	Coeficiente de correlación	,318**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	67	67

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

La Toma de decisión estadística es:

Existe una relación positiva significativa (0,318). El valor de Sig. (significación asintótica) reportado por el SPSS versión 26 resulta ser de 0,002 menor a 0,05. Por lo tanto, con un nivel de confianza del 95%, se decide aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

Entonces podemos decir que existe una relación positiva entre el estrés docente y el compromiso afectivo en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022.

Para la Hipótesis Específica 2:

Hipótesis estadística

Ho: No existe una relación positiva entre el estrés docente y el compromiso de continuidad en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022.

$$Ho: \rho = 0$$

Ha: Existe una relación positiva entre el estrés docente y el compromiso de continuidad en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022.

$$Ho: \rho > 0$$

El umbral de significación se considera el 5%, es decir, el 0,05. La hipótesis alternativa (Ha) se acepta para cualquier valor de probabilidad superior a 0,05, mientras que la hipótesis nula (Ho) se rechaza. La Rho de Spearman sirve como estadística de prueba.

Tabla 9

Contrastación de hipótesis específica 2.

			Correlaciones	
			V1 Estrés Docente	V2D2 Compromiso De Continuidad
Rho de Spearman	V1 Estrés Docente	Coeficiente de correlación	1,000	,299*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	67	67
	V2D2 Compromiso De Continuidad	Coeficiente de correlación	,299*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	67	67

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

La toma de decisión estadística:

Existe una relación positiva significativa (0,299). El valor de Sig. (significación asintótica) reportado por el SPSS versión 26 resulta ser de 0,013 menos de 0,05. Por lo tanto, con un nivel de confianza del 95%, se decide aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

Es decir, existe una relación positiva entre el estrés docente y el compromiso de continuidad en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022.

Para la Hipótesis Específica 3

Hipótesis estadística

Ho: No existe una relación positiva entre el estrés docente y el compromiso normativo en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022.

$$Ho: \rho = 0$$

Ha: Existe una relación positiva entre el estrés docente y el compromiso normativo en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022.

$$H_0: \rho > 0$$

El umbral de significación se considera el 5%, es decir, el 0,05. La hipótesis alternativa (H_a) se acepta para cualquier valor de probabilidad superior a 0,05, mientras que la hipótesis nula (H_0) se rechaza. La Rho de Spearman sirve como estadística de prueba.

Tabla 10

Contrastación de hipótesis específica 3.

		Correlaciones	
		V1 Estrés Docente	V2D3 Compromiso Normativo
Rho de Spearman	V1 Estrés Docente	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,468**
		N	67
	V2D3 Compromiso Normativo	Coeficiente de correlación	,468**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	67

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

Para la toma de decisión estadística:

Existe una relación positiva significativa (0,468). El valor de Sig. (significación asintótica) reportado por el SPSS versión 26 resulta ser de 0,000 menos de 0,05. Por lo tanto, con un nivel de confianza del 95%, se decide aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

Es decir, existe una relación positiva entre el estrés docente y el compromiso normativo en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022.

V. DISCUSIÓN

Se realizó un estudio científico de amplia envergadura, donde se obtuvo resultados muy importantes y de gran trascendencia para la comunidad pedagógica y científica. También para una mejor comprensión, se irá presentando la discusión teórica, metodológica y práctica de la investigación realizada, en torno al objetivo siguiente: Establecer la relación que existe entre el estrés docente y el compromiso laboral en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022.

Tomando en primer punto la variable **Estrés Docente**, se puede observar en la Tabla 1, que el puntaje medio es de 55,00. Mientras que el puntaje de desviación de 5,481 y una varianza de 30,045. Los 67 maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022, presentan un puntaje mínimo de 29 y un puntaje máximo de 65.

Así mismo, sobre los **niveles de Estrés Docente**, que se observa en la Tabla 3 y en la Figura 2 que, de los 67 maestros de la institución tomada como muestra, el 56,7% tiene un nivel alto de Estrés Docente con un total de 38 docentes. También se observa por otro lado, 28 de los 67 maestros, tienen un nivel medio de Estrés Docente, representados en un 41,8%. Finalmente se puede señalar que existe un 1,5% de docentes que tienen un nivel bajo de Estrés Docente, representado por 1 docente.

Éste resultado se relaciona, con lo estudiado por Martínez (2018), quienes desarrollaron un artículo científico sobre el estrés laboral y los estresores psicosociales prevalentes. En el que concluyeron que, los profesores de diversas instituciones educativas experimentan altos niveles de estrés; además, el ambiente de trabajo, donde se desenvuelven, es en lo mínimo favorable y también hace que los docentes se desarrollen satisfactoriamente, viendo que la estructura piramidal de las organizaciones repercute negativamente en la comunicación y la participación, provocando síntomas como la ansiedad, la apatía y la resistencia al cambio.

Además, se relaciona directamente con los hallazgos realizados por Jacinto (2019), quien desarrolló una tesis, cuyo objetivo de investigación fue examinar la asociación entre el agotamiento laboral y la satisfacción laboral de los instructores. En donde se concluyó que, los docentes de la Institución Académica N° 2051 de Carabaylo reportaron mayores niveles de satisfacción laboral y menores niveles de burnout, según los hallazgos. La felicidad laboral de un profesor está directamente relacionada con el nivel de síndrome de burnout de un profesor.

Ésta realidad también coincide con el estudio desarrollado por Alvites (2019), quien investigó su tesis acerca del estrés docente y su relación con los factores psicosociales, en lugares como Latinoamérica, Norteamérica e incluso en Europa. Donde la muestra estuvo conformada por 81 maestros de países de diferentes lugares, a quienes se les aplicó instrumentos como el cuestionario, para evaluar las dos variables. Concluyó que, indica una relación altamente significativa ($p.000$) entre el estrés del profesor y las variables psicosociales como la ansiedad, la depresión y las creencias desadaptativas.

Por otro lado, sobre la variable **Compromiso laboral**, que se muestra en la tabla 7 se observa que el puntaje medio obtenido es de 37,09. Así mismo, el puntaje que más se repite es de 33, también el puntaje de desviación de 7,702 y finalmente se tiene una varianza de 59,325. Entonces de los 67 maestros, se determina que obtuvieron un puntaje mínimo de 11 y un puntaje máximo de 55 sobre el Compromiso laboral.

Además, sobre **los niveles del Compromiso laboral** se puede observar en la tabla 9 y del mismo modo en la Figura 7 que, de los 67 maestros tomados como muestra, el 40,3% tiene un nivel alto de compromiso laboral, que hace un total de 27 docentes. También se observa que 35 de los 67 maestros, presentan un nivel medio de compromiso laboral, que equivale a un 52,2%. Finalmente se observa que existe un 7,5% de docentes que tienen un nivel bajo de compromiso laboral, lo cual está representado por 5 docentes.

Realidad que se ve reflejada en el estudio desarrollado por Cieza y Muñoz (2021), quienes desarrollaron su investigación sobre el compromiso organizacional y su relación con el estrés parental. Que fue aplicada en docentes de una institución de Cajamarca, el año de 2020. Éste trabajo de investigación, empleó como metodología un diseño correlacional, no experimental de corte transversal, donde la muestra la conformó 35 maestros, donde se pudo aplicar cuestionarios de las variables estudiadas. Concluyeron que, los dos factores, la dedicación organizativa y el estrés de los padres, están fuertemente correlacionados entre sí.

Estos resultados demuestran la actualidad la propuesta teórica de Caamaño (2008), quien identificó que el compromiso laboral presenta tres enfoques que muestran en común que el compromiso es un estado psicológico donde relaciona al empleado con la empresa y como consecuencia éste va a decidir continuar o tal vez interrumpir su permanencia en la empresa.

Además, estos resultados se vienen relacionando con la investigación que realizó, Tang y Choi (2011), quienes sostienen que, el compromiso de los profesores está sujeto a la relación entre la actitud y la conducta actitudinal, que los anima a realizar enormes esfuerzos para promover la mejora del aprendizaje. Escriben también, que es crucial contar con supervisores competentes, que deben ayudarles a sentirse importantes, darles confianza ya que se requiere activar en los profesores un conjunto de sentimientos positivos" para tener instructores que se dediquen a su trabajo.

Para la **comprobación de la hipótesis general**, se observa que, existe una correlación significativa y positiva de (0,448). Por consiguiente, se determina que existe relación positiva entre el estrés docente y el compromiso laboral en los maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022.

Hallazgos que apoyan lo recomendado por Morales (2019), quien realizó su tesis acerca del estrés laboral, que buscó relacionarlo con el compromiso laboral de los docentes, el año de 2018, en Sencico. La misma empleó una metodología cuantitativa, donde la muestra la conformó 80 docentes de ambos

sexos, donde se tuvo que emplear cuestionarios de ambas variables en el estudio. Concluyó que, el valor de la correlación de Spearman de -98% y confirma la fuerte relación desfavorable entre el estrés laboral y la dedicación al trabajo.

Ahora, haciendo la **comprobación de la hipótesis específica 1**, se observa que, existe una correlación significativa y positiva de (0,318). Por consiguiente, podemos concluir que, existe una relación positiva entre el estrés docente y el compromiso afectivo en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022.

Además, detallando la **comprobación de la hipótesis específica 2**, se observa que, existe una correlación significativa y positiva de (0,299). Entonces se concluye que, existe una relación positiva entre el estrés docente y el compromiso de continuidad en los maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022.

Asimismo, considerando la **comprobación de la hipótesis específica 3**, se observa que, existe una relación positiva entre el estrés docente y el compromiso normativo en los maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022.

Estos hallazgos se relacionan con los de una investigación realizada por Noriega (2017), quien desarrolló un trabajo, para poder relacionar el Síndrome de Burnout y el compromiso con la organización, que fue aplicado a los instructores de tiempo completo de la Universidad César Vallejo de Lima. Fue un estudio descriptivo-correlacional que utilizó un marco temporal transversal o transaccional. La estrategia utilizada no fue ningún tipo de prueba. Se contó con 110 instructores de tiempo completo y la población se determinó por 110. Una encuesta y una pregunta fueron las herramientas utilizadas para recoger la información. La correlación que se dio entre el compromiso laboral y el síndrome de burnout en los instructores de la Universidad César Vallejo, Lima - Norte, fue estadísticamente significativa, aunque menor.

Además, coincide con la investigación desarrollada por Cachimuel (2015), quien afirma que, cuando se habla de compromiso docente, éste se encuentra dentro de un régimen jurídico legal previamente desarrollado en función de la jornada laboral, el desempeño del trabajo y el deber y el incentivo. Es la responsabilidad del pedagogo sobre sí mismo y ante la sociedad que está obligado a mantener. Como parte de este compromiso, él o ella debe ser capaz de aceptar la responsabilidad de su propia educación permanente y desarrollo profesional.

En suma, se puede afirmar que el estudio sobre la relación que existe entre el estrés docente y el compromiso laboral en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022, es un referente para próximos trabajos de investigación en el campo educativo y más aún dentro del estudio sistemático del estrés en docentes y del compromiso laboral de los mismos implicados.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

La conclusión es que existió relación positiva entre el estrés docente y el compromiso laboral en los maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022. Como se muestra en las tablas, que existe una correlación significativa y positiva de 0,448 y con una Sig. (significancia asintótica) de 0,001 menor a 0.05, con un nivel de confianza de 95% a través de la prueba estadística de Rho de Spearman.

Segunda:

Podemos concluir que existió una relación positiva entre el estrés docente y el compromiso afectivo en los maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022 según la correlación positiva de 0,318 y con una Sig. (significancia asintótica) de 0,002 menor a 0.05, con un nivel de confianza de 95% a través de la prueba estadística de Rho de Spearman.

Tercera:

La conclusión, es que existió una relación positiva entre el estrés docente y el compromiso de continuidad en los maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022, según la correlación positiva de 0,299 y con una Sig. (significancia asintótica) de 0,013 menor a 0.05, con un nivel de confianza de 95% a través de la prueba estadística de Rho de Spearman.

Cuarta:

Finalmente concluimos que existió una relación positiva entre el estrés docente y el compromiso normativo en los maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022, según la correlación positiva de 0,468 y con una Sig. (significancia asintótica) de 0,000 menor a 0.05, con un nivel de confianza de 95% a través de la prueba estadística de Rho de Spearman.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A la comunidad educativa, promocionar el estudio sistemático del estrés docente y el compromiso laboral, aplicado en los maestros de una institución pública de Huancayo, 2022. Más aún desarrollar estudios en diversos contextos para afianzar mecanismos de análisis de las habilidades, capacidades y destrezas pedagógicas, con el objetivo de disminuir los índices de estrés docente en la educación básica regular.

Segunda:

Del mismo modo a las autoridades académicas de las diferentes universidades, ya sean públicas o privadas de nuestro país, se recomienda desarrollar o también preparar programas para estructurar acciones que reduzcan el estrés docente y se enfatice en el compromiso laboral, con la finalidad de mejorar la salud mental y generar propuestas de cambio personal, social y cultural en los docentes.

Tercera:

También pedir a las entidades y organizaciones públicas, brindar capacitación a los maestros, para que puedan fortalecer sus estímulos cognitivos y afectivos. De éste modo poder reflexionar constantemente sobre los problemas tanto sociales, económicos y educativos que causan fenómenos como el Estrés Docente.

Cuarta:

Finalmente, a las autoridades del MINEDU, hacer propuestas y materializar las políticas públicas para el avance y desarrollo de las respuestas y planes frente al estrés docente. Fundamentalmente desarrollar contenidos y conocimientos que permitan a los docentes formarse en las áreas diversas desde una mirada integral con la ayuda de una guía psicológica.

REFERENCIAS

- Abarca, C., Ramírez, L., & Caycho, T. (2020). Inteligencia emocional y burnout en docentes de educación inicial de Ayacucho. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 30-45. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.438>
- Abd, R., y Ngurah, G. (2019). The influence of culture on teacher commitment. *Social Psychology of Education*, vol.13, n.2, 185-205. doi: 10.1007 /s11218-009-9109-z
- Aldrete, R. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica de docentes. Editorial Mc SARTW HIL.
- Alpi, V. y Alvaran, L. (2004). El síndrome de Burnout en una muestra de auxiliares de enfermería: un estudio exploratorio. *Revista Universitas Psicológica* 3(10), 35-45.
- Alvites Huamani Cleofé (2019) Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa.
- Aranda, M. y Huaranga, J. (2019). El síndrome de burnout en docentes del nivel inicial de las instituciones públicas y privadas del cercado de Huancavelica. (Tesis pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica). Repositorio Institucional. <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3103>
- Arellano, J., Pérez, C., Vaccarezza, G., Salgado, H., Ortega, J., Bastidas, N., Aguilar, C., Bustamante, C., Toirkens, J. (2021). ¿Enseña diferente a un docente comprometido? Relación entre compromiso docente y prácticas pedagógicas en académicos de carreras de la salud. *Revista Médica*. Recuperado en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S003498872021000200268&script=sci_arttext&tIng=e
- Arévalo, E. (2008). *Inventario de respuestas de Compromiso laboral*. Lima: San Marcos.
- Arevalo, L. (2020). *Estrés Docente y depresión en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas del Rímac, 2020*. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo. Lima, Perú) Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55303> [Consulta: 10 de enero de 2021].

- Arís, N. (2009). El Síndrome de Burnout en los docentes. Editorial Mc Graw Hill.
- Arnett, J. J. (2016). Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties (2nd ed.). Oxford University Press.
- Arnett, J. J. (2016). College Students as Emerging Adults: The Developmental Implications of the College Context. *Emerging Adulthood*, 4(3), 219–222. <https://doi.org/10.1177/2167696815587422>
- Arnett, J.J. (2015). Adolescencia y adultez emergentes. Un enfoque cultural (L. Gaona & C. C. Martínez (eds.); Tercera ed). Pearson Educación. www.pearsoneducacion.net/arnett
- Arrogante, Ó. (2017). Estrategias de Compromiso laboral laboral en Enfermería. *Revista Metas de Enfermeria*, 8(5), 89-104. Recuperado de: <https://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/81011/estrategias-de-afrontamiento-al-estres-laboral-en-enfermeria/>
- Ary, D., Jacobs, F. y Razavieh, P. (1993). Introducción a la Investigación Pedagógica. Editorial Interamericana.
- Bandura, A. (1989). La agencia humana en la teoría cognitiva social. Editorial Paidós.
- Barret, D., Celis, C., y Pinzón, I. (2019). Docentes universitarios que trabajan: subjetividad, construcción de sentido e insatisfacción. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 3(58), 96–115. Recuperado de: <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/1088>
- Barrientos, P. (2006). La Investigación Científica y Enfoques metodológicos. Lima. Perú.
- Barriga, C. (2003). Elementos de investigación científica. Programa de Bachillerato. UNMSM, Lima, Perú.
- Barriga, C. (2003). Elementos de investigación científica. Programa de Bachillerato. Editorial San Marcos.
- Barriga, C. (2003). Elementos de investigación científica. Programa de Bachillerato. Editorial San Marcos.
- Bautista, C. (2016). Gestión pedagógica y compromiso laboral docente en Institución Educativa Pública. Ayacucho, 2016. Tesis para obtener el Grado Académico de: Magíster en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo.

- Bello, L., y Flores, J. (2016). Reacciones ante el Estrés Docente en docentes universitarios. *Revista Tlamati Sabiduría*, 7(2), 118-210. Recuperado de: <http://tlamati.uagro.mx/t7e2/78.pdf>
- Bravo, Y. (2021). Compromiso laboral y bienestar psicológico en docentes de psicología de una universidad nacional de Lima Metropolitana. (Tesis pregrado, Universidad Nacional Federico Villareal). Repositorio Institucional. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5043>
- Buendía, L. (2019). Métodos de investigación en Psicopedagogía. Edit. Mc SARTW HIL.
- Bunge, M. (1997) La investigación científica su estrategia y su filosofía. Barcelona: Ariel.
- Buzzetti, M. (2005). Validación del Inventario del Maslach Burnout Inventory MBI-Chile. Editorial UBA.
- Cachimuel, G. (2015). Vuelta arriba acabamos la escuela, vuelta abajo no podemos. La comunidad educativa frente a la EIB en Ecuador. La Paz, Bolivia. PINSEIB. Recuperado de: <http://bvirtual.proeibandes.org/publicaciones/publicaciones/6.pdf>
- Caldera, J., Pulido, B., y Martínez, G. (2007). Niveles de estrés y rendimiento académico en docentes de la carrera de Psicología del Centro Universitario de Los Altos. *Educación y desarrollo*, 3(6), 77-92. Recuperado de: https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/7/007_Caldera.pdf
- Calvete, E. y Villa, A. (2000). Burnout y síntomas psicológicos: Modelo de medida y relaciones estructurales. *Ansiedad y Estrés* 6(4), 117- 130.
- Capcha, M. y Ríos, I. (2018). Manifestaciones más frecuentes del Ciberbullyng en los docentes víctimas de la I.E. Santa Isabel –Huancayo. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo, Perú). Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12894/898> [Consulta: 5 de marzo de 2022].
- Caro, J. y Quispe, E. (2016). Síndrome de Burnout en los módulos de atención al usuario en la Municipalidad de Huancayo y de Chilca. (Tesis pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú). Repositorio

Institucional.

<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4723>

- Carrasco, I. (2019). Metodología del trabajo investigativo en ciencias sociales. Editorial PUCP.
- Carrasco, I. (2019). Metodología del trabajo investigativo en ciencias sociales. Editorial PUCP.
- Carrasco, S. (2019). Metodología de la investigación científica. Lima: San Marcos.
- Cassany, D., y Ayala, G. (2008). Nativos e inmigrantes digitales en la Escuela. Participación Educativa, 9(6), 53-71. Recuperado de: http://www.academia.edu/175351/Nativos_e_inmigrantes_digitales_en_la_escuela
- Castañeda, J. (1996). Métodos de investigación II. México: Mc Graw Hill.
- Castells, M. (1999). Internet y la sociedad red. España: Universidad Abierta de Catalunya.
- Caurcel Cara, M.J. y Crisol Moya, E. (2022). Ciberacoso en docentes universitarios antes y durante el confinamiento por la COVID-19. Educación XX1, 25(1), 67-91. <https://doi.org/10.5944/educXX1.30525>
- Cayo Caceres, J. R., Pari Betancur, H. M., & Aquize Anco, E. W. (2022). Construcción del cuestionario de estrategias de afrontamiento al ciberacoso en adolescentes del departamento de Puno, 2021. Revista Científica De Ciencias De La Salud, 14(2), 9 -20. DOI: <https://doi.org/10.17162/rccs.v14i2.1652>
- Cieza y Muñoz (2021) Compromiso organizacional y estrés parental en docentes de una institución educativa privada en la ciudad de Cajamarca , 2020. <https://hdl.handle.net/11537/28739>
- Cox, T., Kuk, G. y Leiter, M. (1993) . Burnout, la salud, el estrés laboral, y un aspecto saludable de la organización. Editorial Taylor & Francis.
- Curas, O. y Parra, E. (2019). Compromiso laboral y rasgos de personalidad en docentes de Administración y Marketing de Zegel IPAE Surco, 2019.

- (Tesis pregrado, Universidad Peruana Los Andes). Repositorio institucional. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1650>
- Dávila Uriarte Delia (2017) Síndrome de burnout en profesionales de salud y su relación con la calidad de atención en su dimensión interpersonal. En el hospital general de Jaen- 2017.
- Day, C. (2017). Committed for life? Variations in teachers' work, lives and effectiveness. *Journal of Educational Change*, vol.9, n.3, 243-260.
- Day, C., y Qing, G. (2017). Teacher Emotions: Well being and effectiveness. In P. Schuktz, & M. Zembylas (Eds.), *Advances in teacher emotion research* (pp. 129-153). New York: Springer
- De la Fuente L, De la Fuente E. (1997). Burnout y satisfacción laboral. Indicadores de salud laboral en el ámbito sanitario. *Clínica y Salud* 7 (12), 81-94.
- Del Carmen, Y. y Perdomo, G. (2015). Compromiso docente para una acción escolar eficaz y solución en la mejora de la equidad educativa. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 12, 106-116.
- Diario Oficial El Peruano. (9 de Julio de 2014). Ley Universitaria N° 30220. Normas legales, XXXI (12914), págs. 526711-526733. Recuperado de <https://elperuano.pe/>
- Dobarro, A., Carbajal, R., Ayala, I., Herrero, J., y Bernardo, A. (2017). Estrés Docente y violencia en la universidad, ¿cómo afecta al abandono? *Revista de Estudios de Investigación en Psicología y Educación*, 8(14), 182-185. DOI: <https://doi.org/10.17979/reipe.2017.0.14.2737>
- Feldman T. (2017) Apoyo social percibido a factores sociodemográficos en relación con los síntomas de ansiedad, depresión y estrés en universitarios chilenos. Edit. Chilena
- Fuentealba, R. (2014). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v40nEspecial/art15.pdf>
- Gallardo, J., López, F., y Gallardo, P. (2019). Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su

- prevención y tratamiento. Revista Electrónica Educare. Recuperado:
<http://dx.doi.org/10.15359/ree.23-2.17>
- Gil Monte, O. (2005). El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Editorial Pirámide.
- Gonzales, C. (2017). Compromiso profesional y relaciones humanas en los docentes de la región Junín. (Tesis pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú). Repositorio Institucional. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4156>
- Gupta, M., y Kulshreshtha, P. (2019). Professional Commitment of the primary school teachers. *The Primary Teacher*, vol.34, n.3, 80-86.
- Haivagrez Pera Luis Alfonso (2016) Percepción de estrés en universitarios, su implicancia en el desempeño académico, afrontamiento y apoyo familiar. México
- Hernández R, Fernández C, y Baptista P. (2014). Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, R. (2011). Instrumentos de recolección de datos en Ciencias Sociales y Ciencias Biomédicas. Venezuela: Editorial de la Universidad Los Andes Mérida.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.
- Imbarack, P. y Fuentealba, R. (2014). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. *Revista estudios pedagógicos*. 257-273. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/est ped/v>
- Jacinto Leiva Yomayra (2019) El síndrome de burnout y la satisfacción laboral docente en la Institución Educativa N° 2051 de Carabayllo.
- Jayalakshmi, V., & Magdalin, S. (2015). Emotional Intelligence, Resilience and Mental Health of Women College Students. *Journal of Psychosocial Research*, 10(2), 401–408. <https://www.proquest.com/docview/1788294691?accountid=14777>

- Kwan, Y. (2012). The Relationship between the Catholic Teacher's Faith and Commitment in the Catholic High School. *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice*, vol.15, n.2, 117-139.
- La Torre, M. (2021). Compromiso laboral en docentes de psicología de una Universidad Privada de Huancayo- 2020. (Tesis pregrado, Universidad Peruana Los Andes). Repositorio Institucional. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2332>
- Lazarus, R., y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martinez Roca S.A. Lima: INIDE.
- Luengo, J. A. (2014). *Estrés Docente. Prevenir y actuar*. Madrid: Editora de Psicólogos de Madrid.
- Makau, B. (2014). Influencia de la cultura organizacional en el trabajo de los maestros compromiso en escuelas primarias del distrito central de Mwingi, Kenia. (tesis de maestría). Kenia: Universidad de Nairobi.
- Martinez Martinez Luz (2017) Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: Instrumentos para su evaluación. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Maslach, C. (2015). Burned-out. *Human Behavior*. New. Edits.
- Meza, P. y Garay, C. (2017). Nivel de Síndrome de Burnout en docentes de educación inicial de las instituciones educativas privadas del distrito de Pilcomayo. (Tesis pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú). Repositorio Institucional. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/3437>
- Meza, S. (2019). Síndrome de burnout y depresión en docentes de secundaria de la Ugel Yauli – 201. (Tesis pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú). Repositorio Institucional. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5264>
- MINEDU. (2015). Marco de buen desempeño docente. file:///D:/TESIS %20ASESORADAS%20TOTAL/TESIS%20DE%20ANTONIO%20POCC O/marco-de-buen-de sempeno-docente.pdf
- Mogrovejo, W. (2016). Gestión institucional y clima laboral en el compromiso docente en las instituciones educativas de la UGEL 04 de Comas – 2015. (Tesis Doctoral, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio

Institucional.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4148>

- Montenegro, I. (2017). Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos. (2° Ed.). Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio
- Morales Flores Alex (2019) El estrés laboral y su relación con el compromiso laboral en el personal docente de SENCICO – año 2018
<https://hdl.handle.net/20.500.12990/8518>
- Morrow, P. (2018). Redundancia de concepto en investigación de organización: el caso de compromiso de trabajo. *Academy of Management Review*, 8 (3), pp.486-500.
- Noriega Aguilar Milka (2017) Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en los docentes tiempo completo de una universidad privada de Lima Norte.
- Organización Mundial de la Salud. (2004). La organización del trabajo y el estrés. Serie protección de la salud de los trabajadores, 33(4). DOI: https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf
- Pacheco Castillo Josue (2017) Estrés académico de los estudiantes de Enfermería en una universidad privada de Puerto Rico y su asociación con el rendimiento académico. UMA Editorial
- Pino, F. y Pasmanik, D. (2021). Creencias de directores de establecimientos educacionales municipales acerca del compromiso docente. *Revista Estudios Pedagógicos*. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07052021000100071&script=sci_arttext&tlng=p
- Quispe, K. (2021). Habilidades sociales y compromiso docente en la Institución Educativa Champagnat - Tacna, 2019. (Tesis pregrado, Universidad Privada de Tacna). Repositorio institucional. <http://161.132.207.135/handle/20.500.12969/2007>
- Ramírez, I. (octubre, 2010). El compromiso ético del docente. *Revista Iberoamericana de Educación*. Recuperado de: [file:///C:/Users/MASTER%203/Downloads/3989RamirezJano%20\(1\)%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/MASTER%203/Downloads/3989RamirezJano%20(1)%20(1).pdf)

- Rogers, C. (2016). El proceso de convertirse en persona. Ed. Páidos.
- Rojas, C. (2006). ¿Qué es Compromiso laboral? Sus dimensiones y fundamentos histórico filosóficos. México: Trillas. Obtenido de www.pddpurp.org.
- Rojas, C. (2015). Ética profesional docente: un compromiso pedagógico humanístico. Revista humanidades. Pp.1-22. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4920530.pdf>
- Romero, K. (2019). Empatía y síndrome de desgaste profesional (burnout) en docentes de educación básica regular de Lima Metropolitana. Avances En Psicología, 27(2), 237-254. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2019.v27n2.1801>
- Sánchez, H. (2006). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Visión universitaria.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2016). Modelo de informe de investigación. Editorial de la Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2006). Metodología y diseños de investigación científica.
- Selye, H. (1953). El concepto de estrés: pasado, presente y futuro. EE.U.: Editorial Wiley & Sons.
- Selye, H. (1983). El concepto de estrés: pasado, presente y futuro. México: Editorial Nueva York Cooper.
- Serón W. (2017) Evaluación de la relación del estrés con el rendimiento académico en estudiantes de UNMSM. Edit. Lima
- Serrano, O., C, A., y S, X. (2021). Cuestionario de burnout de Maslach (MBI-Ed) dirigido a los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala. Revista del Instituto Tecnológico Superior Jubones. Recuperado de: <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/70>
- Siles, I. (2007). Cibernética y sociedad de la información: el retorno de un sueño eterno. Signo y Pensamiento, XXVI, 8(50), 84-99. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=86005007>
- Stankovska, G., Dimitrovski, D., Angelkoska, S., Ibraimi, Z., & Uka, V. (2018). Emotional Intelligence, Test Anxiety and Academic Stress among

University Students. Bulgarian Comparative Education Society (BCES), 16, 157–164.

- Tang, S., y Choi, P. (2011). Satisfied and Dissatisfied Commitment: Teachers in Three Generations. *Australian Journal of Teacher Education*, vol.36, n.7, 44
- Urbano, E. (2019). Estilos de Compromiso laboral y bienestar psicológico en adolescentes de la Escuela de Líderes Escolares de Lima Norte 2017. (Tesis de posgrado, de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú). Recuperado de: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6441/Estilos_UrbanoReano_Edira.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Consulta: 04 de mayo de 2022].
- Valiente Barroso Carlos (2020) Implicación estudiantil y parental en los deberes escolares: diferencias según el curso, género y rendimiento académico. Edit. España
- Villanueva, A., y Contreras, K. (2020). Nivel de burnout en docentes de nivel primaria y secundaria con hijos y sin hijos de dos colegios privados de la ciudad de Cajamarca. (Tesis de posgrado, Universidad Privada del Norte). Repositorio Institucional. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23999>
- Vivanco, T. (2018). Junín, tercera región en registrar más casos de bullying en el país. *Diario Correo*. Recuperado de: <https://diariocorreo.pe/edicion/huancayo/junin-tercera-region-en-registrarmas-casos-de-bullying-en-el-pais-851039/>
- Zevallos, C. (2020). Estilos de afrontamiento de estrés y procrastinación académica en estudiantes universitarios de una universidad particular en Huancayo – 2019. (Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44287?show=full>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Estrés docente y compromiso laboral en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	MARCO TEORICO	VARIABLES	METODOLOGIA	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p>¿Qué relación existe entre el estrés docente y compromiso laboral en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés docente y el compromiso afectivo en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés docente y el compromiso de continuidad en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés docente y el compromiso normativo en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre el estrés docente y el compromiso laboral en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Determinar la relación que existe entre el estrés docente y el compromiso afectivo en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022</p> <p>b) Determinar la relación que existe entre el estrés docente y el compromiso de continuidad en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre el estrés docente y el compromiso normativo en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022.</p>	<p>Existe una relación positiva entre el estrés docente y el compromiso laboral en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>a) Existe una relación positiva entre el estrés docente y el compromiso afectivo en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022.</p> <p>b) Existe una relación positiva entre el estrés docente y el compromiso de continuidad en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022.</p> <p>c) Existe una relación positiva entre el estrés docente y el compromiso normativo en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022.</p>	<p>Fundamentos teóricos Estrés docente Sierra (2018) explica sobre el estrés sostiene que "se trata de un hecho habitual de la vida del ser humano, ya que cualquier individuo, con mayor o menor frecuencia, lo ha experimentado en algún momento de su existencia" (p. 115). De esta manera, el más mínimo cambio al que se expone una persona es susceptible de provocárselo, pero que evoca angustia y la persona se percibe rebasado por las exigencias de su medio, producto de la experiencia de cada individuo, la cual depende de su percepción sobre las demandas del ambiente y su valoración de los recursos con los que cuenta para afrontar dichas demandas, estos factores son: sobrecarga de trabajo.</p> <p>Compromiso Laboral Ramírez (2010), "el compromiso responde a implementación de acciones de reflexión y actuación sobre aquellos aspectos que contemplan el desarrollo de un trabajo, además que implique un convenio o contrato firmado los cuales deben de ser asumidos con responsabilidad" (p.45).</p>	<p>Estrés docente</p> <p>Compromiso o Laboral</p>	<p>Métodos Hipotético - Deductivo</p> <p>Tipo Aplicada</p> <p>Nivel Descriptivo, transversal, correlacional</p> <p>Diseño Diseño no experimental , transversal descriptivo correlacional</p>	<p>Población Estará conformada por 100 docentes pertenecientes a una institución educativa pública de Huancayo.</p> <p>Muestra Estará conformada por 67 docentes perteneciente una institución educativa pública de Huancayo.</p>	<p>Recolección de datos Encuesta</p> <p>Técnica: Cuestionario</p> <p>Instrumento: Encuesta</p> <p>Estrés docente</p> <p>Compromiso laboral</p> <p>Procesamiento de datos Estadística descriptiva. Software SPSS, versión 26.</p>

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las Variables:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
ESTRÉS DOCENTE	Agotamiento emocional	Agotamiento emocional	1. Debido a mi trabajo remoto y a las reuniones virtuales me siento emocionalmente agotado.	(0) Nunca (1) Casi nunca (2) Rara vez (3) A veces (4) A menudo (5) Muy a menudo (6) Siempre
		Cansancio permanente	2. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo remoto producto del Covid-19.	
		Tensión	3. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes a pesar del distanciamiento por Covid-19.	
		Desgaste psíquico	4. Creo que trato a algunos estudiantes con indiferencia, sobre todo a quienes dieron o dan positivo a covid-19.	
		Frustración	5. Trabajar con estudiantes vía online todos los días es una tensión para mí.	
		Dureza del trabajo	6. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes, a pesar de miedos y temores a causa del Covid-19.	
		Stress percibido	7. Me siento agotado por el trabajo semipresencial y el distanciamiento con mis colegas, producto del Covid-19.	
		Posibilidades al límite	8. Siento que, mediante mi trabajo, estoy influyendo positivamente en la vida de quienes padecen o padecieron de Covid-19.	
	Despersonalización	Trato inhumano	9. Mi comportamiento es insensible con los estudiantes a consecuencia de la pandemia del covid-19.	
		Insensibilidad hacia la gente	10. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente, porque a causa del covid-19 he perdido el contacto con mis estudiantes.	
		Dureza emocional	11. Me encuentro con mucha vitalidad para mi acción pedagógica, al margen del Covid-19.	
		Desinterés por los demás	12. Me siento frustrado por mi trabajo y sobre todo por los rezagos del Covid-19.	
		Sentimiento de culpa	13. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro y sobre todo estoy expuesto a la depresión a causa del Covid-19.	
	Baja Realización personal en el trabajo	Entiende el pensamiento de los estudiantes con facilidad	14. Realmente poco me importa lo que ocurrirá con alguno de los estudiantes a los que tengo a mi cargo, ya que muchos de ellos no manejan sus emociones frente al Covid-19.	
		Soluciona problemas de los estudiantes	15. Trabajar en contacto digital y remoto con los estudiantes me produce bastante estrés, sobre todo en tiempos de pandemia y distanciamiento social.	
		Su trabajo es una influencia positiva	16. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes, a pesar de las noticias e informaciones negativas frente al covid-19.	
		Tiene vitalidad	17. Me encuentro animado después de trabajar remotamente junto con mis estudiantes, porque priorizo sus emociones positivas frente al Covid-19.	
		Crea atmósfera relajada para los estudiantes	18. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo remoto y enfrento los desequilibrios psicopedagógicos de mis estudiantes frente al Covid-19.	

	Realiza un trabajo que merece la pena	19. Siento que se trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo remoto a causa del distanciamiento social.	
	Trato adecuado a los problemas emocionales	20. Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas y dificultades a la hora de convivir en medio de la pandemia producida por el Covid-19.	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN
COMPROMISO LABORAL	Compromiso Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evidencia empatía y tolerancia con los estudiantes ✓ Demuestra trato afectivo con los estudiantes ✓ Demuestra trato cordial y horizontal con los estudiantes. ✓ Demuestra tolerancia a las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Busco desarrollar compromisos y entendimiento de los contenidos teóricos y prácticos de los cursos que desempeño. 2. Trato con cariño y respeto a los estudiantes por igual y con amabilidad 3. Respondo las preguntas acerca de los temas que no entienden mis estudiantes y sobre todo cuando estos tienen dudas teóricas o temáticas. 4. Busco fomentar un clima favorable, durante el desarrollo de mis sesiones. 	<p>(1) Siempre</p> <p>(2) Con frecuencia</p> <p>(3) A veces</p> <p>(4) Nunca</p>
	Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrolla las labores pedagógicas con normalidad ✓ Participa activamente en las actividades institucionales con sus estudiantes ✓ Demuestra vocación de servicio con la enseñanza aprendizaje de sus estudiantes ✓ Promueve la participación activa de los estudiantes. 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Desarrollo actividades de aprendizaje de acuerdo al horario de clases, según los intereses de continuidad de los estudiantes. 6. Busco la participación de los estudiantes en las actividades que se programan en la institución educativa. 7. Me muestro interesado en el desarrollo temático de los estudiantes, para que continúen su aprendizaje en casa. 8. Busco desarrollar la participar en clase, con la finalidad de que se entiendan los temas que no se comprenden con naturalidad 	
	Compromiso Normativo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cumplimiento de acuerdos establecidos en el aula de clases. ✓ Propone actividades de aprendizaje interesantes para los estudiantes. ✓ Informa oportunamente a los padres de familia acerca del avance y/o dificultad de aprendizaje de sus estudiantes. ✓ Asiste con normalidad a clases 	<ol style="list-style-type: none"> 9. Cumpló con el trabajo de acuerdo a mis horarios académicos y a los reglamentos o normativas de la Institución Educativa. 10. Desarrollo las clases en función a los reglamentos y disposiciones que van desde el Ministerio de Educación hasta la propia Institución Educativa. 11. Desarrollo las clases en función a los reglamentos y disposiciones de la Institución Educativa 12. Realizo reuniones recurrentes para informar a los padres de familia acerca los aprendizajes de sus menores hijos o apoderados. 	

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO: ESTRÉS DOCENTE

TESIS: Estrés docente y compromiso laboral en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022

TESISTA: Arias Huamán, Marisabel

PRESENTACIÓN: El presente cuestionario, pretende recopilar información referente al ESTRÉS. Por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preposiciones siguientes.

REFERENCIA DEL ENCUESTADO:

EDAD	CONDICIÓN LABORAL		TIPO DE INSTITUCIÓN		SEXO	
	Nombrado		Público		Masculino	
	Contratado		Privado		Femenino	
GRADO ACADÉMICO	Bachiller		CONDICIÓN ECONÓMICA		TIEMPO DE SERVICIO	
	Maestría		Deficiente			
	Doctorado		Buena			

Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta, según la leyenda que corresponda.

ESCALA DE VALORACIÓN						
Nunca	Casi nunca	Rara Vez	A veces	A menudo	Muy a menudo	Siempre
0	1	2	3	4	5	6

Nº	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN						
	DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL	0	1	2	3	4	5	6
01	Debido a mi trabajo remoto y a las reuniones virtuales me siento emocionalmente agotado.							
02	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo remoto producto del Covid-19.							
03	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes a pesar del distanciamiento por Covid-19.							
04	Creo que trato a algunos estudiantes con indiferencia, sobre todo a quienes dieron o dan positivo a covid-19.							

05	Trabajar con estudiantes vía online todos los días es una tensión para mí.							
06	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes, a pesar de miedos y temores a causa del Covid-19.							
07	Me siento agotado por el trabajo semipresencial y el distanciamiento con mis colegas, como consecuencia de la Covid-19.							
08	Siento que, mediante mi trabajo, estoy influyendo positivamente en la vida de quienes padecen o padecieron de Covid-19.							
	DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACIÓN	0	1	2	3	4	5	6
09	Mi comportamiento es insensible con los estudiantes, a consecuencia de la pandemia del covid-19.							
10	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente, porque a causa del covid-19 he perdido el contacto con mis estudiantes.							
11	Me encuentro con mucha vitalidad para mi acción pedagógica, al margen del Covid-19.							
12	Me siento frustrado por mi trabajo y sobre todo por los rezagos que dejó el Covid-19.							
13	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro y sobre todo estoy expuesto a la depresión a causa del Covid-19.							
	DIMENSIÓN 3: BAJA REALIZACIÓN PERSONAL EN EL TRABAJO	0	1	2	3	4	5	6
14	Realmente poco me importa lo que ocurrirá con alguno de los estudiantes a los que tengo a mi cargo, ya que muchos de ellos no manejan sus emociones frente al Covid-19.							
15	Trabajar en contacto digital y remoto con los estudiantes me produce bastante estrés, sobre todo en tiempos de pandemia y distanciamiento social.							
16	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes, a pesar de las noticias e informaciones negativas frente al covid-19.							
17	Me encuentro animado después de trabajar remotamente junto con mis estudiantes, porque priorizo sus emociones positivas frente al Covid-19.							
18	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo remoto y enfrento los desequilibrios psicopedagógicos de mis estudiantes frente al Covid-19.							
19	Siento que se trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo remoto a causa del distanciamiento social.							
20	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas y dificultades a la hora de convivir en medio de la pandemia producida por el Covid-19.							

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

CUESTIONARIO: ESTRÉS DOCENTE

TESIS: Estrés docente y compromiso laboral en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022

TESISTA: Arias Huamán, Marisabel

PRESENTACIÓN: El presente cuestionario, pretende recopilar información referente al ESTRÉS. Por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preposiciones siguientes.

REFERENCIA DEL ENCUESTADO:

EDAD	CONDICIÓN LABORAL	TIPO DE INSTITUCIÓN	SEXO
	Nombrado	Público	Masculino
	Contratado	Privado	Femenino
GRADO ACADÉMICO	Bachiller	CONDICIÓN ECONÓMICA	TIEMPO DE SERVICIO
	Maestría	Deficiente	
	Doctorado	Buena	

Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta, según la leyenda que corresponda.

ESCALA DE VALORACIÓN			
Siempre	Con frecuencia	A veces	Nunca
1	2	3	4

N°	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN			
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO	1	2	3	4
01	Busco desarrollar compromisos y entendimiento de los contenidos teóricos y prácticos de los cursos que desempeño.				
02	Trato con cariño y respeto a los estudiantes por igual y con amabilidad				

03	Respondo las preguntas acerca de los temas que no entienden mis estudiantes y sobre todo cuando estos tienen dudas teóricas o temáticas.				
04	Busco fomentar un clima favorable, durante el desarrollo de mis sesiones.				
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD				
05	Desarrollo actividades de aprendizaje de acuerdo al horario de clases, según los intereses de continuidad de los estudiantes.				
06	Busco la participación de los estudiantes en las actividades que se programan en la institución educativa.				
07	Me muestro interesado en el desarrollo temático de los estudiantes, para que continúen su aprendizaje en casa.				
08	Busco desarrollar la participar en clase, con la finalidad de que se entiendan los temas que no se comprenden con naturalidad.				
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO	0	1	2	3
09	Cumplo con el trabajo de acuerdo a mis horarios académicos y a los reglamentos o normativas de la Institución Educativa.				
10	Desarrollo las clases en función a los reglamentos y disposiciones que van desde el Ministerio de Educación hasta la propia Institución Educativa.				
11	Desarrollo las clases en función a los reglamentos y disposiciones de la Institución Educativa.				
12	Realizo reuniones recurrentes para informar a los padres de familia acerca los aprendizajes de sus menores hijos o apoderados.				

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 4: Validación de instrumentos por juicio de expertos

 ESCUELA DE POSGRADO <small>UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO</small>								
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 AGOTAMIENTO EMOCIONAL								
1	Debido a mi trabajo remoto y a las reuniones virtuales me siento emocionalmente agotado.	X		X		X		
2	Al final de la jornada pedagógica online me siento cansado (a), producto del distanciamiento producido por el Covid-19.	X		X		X		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo remoto producto del Covid-19.	X		X		X		La 1, 2, y 3 se relacionan mucho, tratar de fusionar o considerar 2
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes a pesar del distanciamiento por Covid-19.	X		X		X		
5	Creo que trato a algunos estudiantes con indiferencia, sobre todo a quienes dieron o dan positivo a covid-19.	X		X		X	X	Muy compleja la pregunta, como damos cuenta, además por recomendaciones de la OMS, cuando te diagnóstican no debes hacer esfuerzo
6	Trabajar con estudiantes vía online todos los días es una tensión para mí	X		X		X		Muy general
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes, a pesar de miedos y temores a causa del Covid-19.	X		X		X		
8	Me siento agotado por el trabajo remoto y el aislamiento producto del Covid-19.	X		X			X	Ya preguntaste eso al inicio
9	Siento que, mediante mi trabajo, estoy influyendo positivamente en la vida de quienes padecen o padecieron de Covid-19.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 DESPERSONALIZACIÓN								
10	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo remoto y a distancia a causa del covid-19.	X		X			X	Difícil que un docente te diga que hace eso, reformularla a un enunciado menos negativo,
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente, porque a causa del covid-19 he perdido el contacto con mis estudiantes.	X		X		X		
12	Me encuentro con mucha vitalidad para mi acción pedagógica, al margen del Covid-19.	X		X		X		
13	Me siento frustrado por mi trabajo y sobre todo por no	X		X		X		En esta etapa de la pandemia, creo que esto es poco

	poder hacer nada frente al Covid-19.						posible
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro y sobre todo estoy expuesto a la depresión a causa del Covid-19.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3 BAJA REALIZACIÓN PERSONAL EN EL TRABAJO	X		X		X	No
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a alguno de los estudiantes a los que tengo a mi cargo, ya que muchos de ellos no manejan sus emociones frente al Covid-19.	X		X		X	Difícil que un docente te diga que hace eso, reformularla a un enunciado menos negativo, reformular
16	Trabajar en contacto digital y remoto con los estudiantes me produce bastante estrés, sobre todo en tiempos de pandemia y distanciamiento social.	X		X		X	
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes, a pesar de las noticias e informaciones negativas frente al covid-19.	X		X		X	
18	Me encuentro animado después de trabajar remotamente junto con mis estudiantes, porque priorizo sus emociones positivas frente al Covid-19.	X		X		X	
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo remoto y enfrento los desequilibrios psicopedagógicos de mis estudiantes frente al Covid-19.	X		X		X	
20	En el trabajo remoto y a distancia, siento que he llegado al límite de mis posibilidades, porque no sé cómo enfrentar al Covid-19.	X		X		X	Difícil que un docente te diga que hace eso, reformularla a un enunciado menos negativo,
21	Siento que se trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo remoto a causa del distanciamiento social.	X		X		X	
22	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas y dificultades a la hora de convivir en medio de la pandemia producida por el Covid-19.	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : COMPROMISO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : COMPROMISO AFECTIVO								
1	Busco desarrollar compromisos y entendimiento de los contenidos teóricos y prácticos de los cursos que desempeño.	X		X		X		
2	Trato con cariño y respeto a los estudiantes por igual y con amabilidad.	X		X		X		
3	Respondo las preguntas acerca de los temas que no entienden mis estudiantes y sobre todo cuando estos tienen dudas teóricas o temáticas.	X		X		X		
4	Busco fomentar un clima favorable, durante el desarrollo de mis sesiones.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : COMPROMISO DE CONTINUIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Desarrollo actividades de aprendizaje de acuerdo al horario de clases, según los intereses de continuidad de los estudiantes.	X		X		X		
6	Busco la participación de los estudiantes en las actividades que se programan en la institución educativa.	X		X		X		
7	Me muestro interesado en el desarrollo temático de los estudiantes, para que continúen su aprendizaje en casa.	X		X		X		
8	Busco desarrollar la participación en clase, con la finalidad de que se entiendan los temas que no se comprenden con naturalidad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 : COMPROMISO NORMATIVO		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Cumplo con el trabajo de acuerdo a mis horarios académicos y a los reglamentos o normativas de la Institución Educativa.	X		X		X		
10	Desarrollo las clases en función a los reglamentos y disposiciones que van desde el Ministerio de Educación hasta la propia Institución Educativa.	X		X		X		
11	Desarrollo las clases en función a los reglamentos y disposiciones que van desde el Ministerio de Educación hasta la propia Institución Educativa.	X		X		X		
12	Realizo reuniones recurrentes para informar a los padres	X		X		X		

de familia acerca los aprendizajes de sus menores hijos o apoderados.									
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si aplica

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Frank David Huamani Paliza **DNI: 41523590**

Especialidad del validador: Cognición, aprendizaje y desarrollo

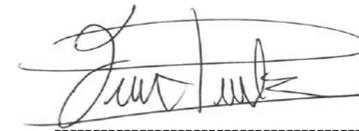
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

16 de octubre del 2022.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL								
1	Debido a mi trabajo remoto y a las reuniones virtuales me siento emocionalmente agotado.	x		x		x		
2	Al final de la jornada pedagógica online me siento cansado (a), producto del distanciamiento producido por el Covid-19.	x		x		x		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo remoto producto del Covid-19.	x		x		x		
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes a pesar del distanciamiento por Covid-19.	x		x		x		
5	Creo que trato a algunos estudiantes con indiferencia, sobre todo a quienes dieron o dan positivo a covid-19.	x		x		x		
6	Trabajar con estudiantes vía online todos los días es una tensión para mí	x		x		x		
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes, a pesar de miedos y temores a causa del Covid-19.	x		x		x		
8	Me siento agotado por el trabajo remoto y el aislamiento producto del Covid-19.	x		x		x		
9	Siento que, mediante mi trabajo, estoy influyendo positivamente en la vida de quienes padecen o padecieron de Covid-19.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 : DESPERSONALIZACIÓN								
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo remoto y a distancia a causa del covid-19.	x		x		x		
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente, porque a causa del covid-19 he perdido el contacto con mis estudiantes.	x		x		x		
12	Me encuentro con mucha vitalidad para mi acción pedagógica, al margen del Covid-19.	x		x		x		

13	Me siento frustrado por mi trabajo y sobre todo por no poder hacer nada frente al Covid-19.	x		x		x		
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro y sobre todo estoy expuesto a la depresión a causa del Covid-19.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: BAJA REALIZACIÓN PERSONAL EN EL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a alguno de los estudiantes a los que tengo a mi cargo, ya que muchos de ellos no manejan sus emociones frente al Covid-19.	x		x		x		
16	Trabajar en contacto digital y remoto con los estudiantes me produce bastante estrés, sobre todo en tiempos de pandemia y distanciamiento social.	x		x		x		
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes, a pesar de las noticias e informaciones negativas frente al covid-19.	x		x		x		
18	Me encuentro animado después de trabajar remotamente junto con mis estudiantes, porque priorizo sus emociones positivas frente al Covid-19.	x		x		x		
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo remoto y enfrento los desequilibrios psicopedagógicos de mis estudiantes frente al Covid-19.	x		x		x		
20	En el trabajo remoto y a distancia, siento que he llegado al límite de mis posibilidades, porque no sé cómo enfrentar al Covid-19.	x		x		x		
21	Siento que se trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo remoto a causa del distanciamiento social.	x		x		x		
22	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas y dificultades a la hora de convivir en medio de la pandemia producida por el Covid-19.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./ Mg: **Dr. Yolvi Javier Ocaña Fernández**

DNI: 40043433

Especialidad del validador: Dr. En Educación, Docente de Posgrado e investigadora

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

10, de octubre del 2022.


.....
Yolvi Ocaña-Fernández
Dr. en Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : COMPROMISO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO							
1	Busco desarrollar compromisos y entendimiento de los contenidos teóricos y prácticos de los cursos que desempeño.	c		c		c		
2	Trato con cariño y respeto a los estudiantes por igual y con amabilidad.	c		c		c		
3	Respondo las preguntas acerca de los temas que no entienden mis estudiantes y sobre todo cuando estos tienen dudas teóricas o temáticas.	c		c		c		
4	Busco fomentar un clima favorable, durante el desarrollo de mis sesiones.	c		c		c		
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Desarrollo actividades de aprendizaje de acuerdo al horario de clases, según los intereses de continuidad de los estudiantes.	c		c		c		
6	Busco la participación de los estudiantes en las actividades que se programan en la institución educativa.	c		c		c		
7	Me muestro interesado en el desarrollo temático de los estudiantes, para que continúen su aprendizaje en casa.	c		c		c		
8	Busco desarrollar la participación en clase, con la finalidad de que se entiendan los temas que no se comprenden con naturalidad.	c		c		c		
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Cumplo con el trabajo de acuerdo a mis horarios académicos y a los reglamentos o normativas de la Institución Educativa.	c		c		c		
10	Desarrollo las clases en función a los reglamentos y disposiciones que van desde el Ministerio de Educación hasta la propia Institución Educativa.	c		c		c		
11	Desarrollo las clases en función a los reglamentos y disposiciones que van desde el Ministerio de Educación hasta la propia Institución Educativa.	c		c		c		

12	Realizo reuniones recurrentes para informar a los padres de familia acerca los aprendizajes de sus menores hijos o apoderados.								
----	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./ Mg: **Dr. Yolvi Javier Ocaña Fernández** **DNI: 40043433**

Especialidad del validador: Dr. En Educación, Docente de Posgrado e investigadora

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

10, de octubre del 2022.



Yolvi Ocaña-Fernández
Dr. en Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 AGOTAMIENTO EMOCIONAL								
1	Debido a mi trabajo remoto y a las reuniones virtuales me siento emocionalmente agotado.	x		x		x		
2	Al final de la jornada pedagógica online me siento cansado (a), producto del distanciamiento producido por el Covid-19.	x		x		x		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo remoto producto del Covid-19.	x		x		x		
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes a pesar del distanciamiento por Covid-19.	x		x		x		
5	Creo que trato a algunos estudiantes con indiferencia, sobre todo a quienes dieron o dan positivo a covid-19.	x		x		x		
6	Trabajar con estudiantes vía online todos los días es una tensión para mí	x		x		x		
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes, a pesar de miedos y temores a causa del Covid-19.	x		x		x		
8	Me siento agotado por el trabajo remoto y el aislamiento producto del Covid-19.	x		x		x		
9	Siento que, mediante mi trabajo, estoy influyendo positivamente en la vida de quienes padecen o padecieron de Covid-19.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 DESPERSONALIZACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo remoto y a distancia a causa del covid-19.	x		x		x		
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente, porque a causa del covid-19 he perdido el contacto con mis estudiantes.	x		x		x		

12	Me encuentro con mucha vitalidad para mi acción pedagógica, al margen del Covid-19.	x		x		x		
13	Me siento frustrado por mi trabajo y sobre todo por no poder hacer nada frente al Covid-19.	x		x		x		
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro y sobre todo estoy expuesto a la depresión a causa del Covid-19.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 BAJA REALIZACIÓN PERSONAL EN EL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a alguno de los estudiantes a los que tengo a mi cargo, ya que muchos de ellos no manejan sus emociones frente al Covid-19.	x		x		x		
16	Trabajar en contacto digital y remoto con los estudiantes me produce bastante estrés, sobre todo en tiempos de pandemia y distanciamiento social.	x		x		x		
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes, a pesar de las noticias e informaciones negativas frente al covid-19.	x		x		x		
18	Me encuentro animado después de trabajar remotamente junto con mis estudiantes, porque priorizo sus emociones positivas frente al Covid-19.	x		x		x		
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo remoto y enfrente los desequilibrios psicopedagógicos de mis estudiantes frente al Covid-19.	x		x		x		
20	En el trabajo remoto y a distancia, siento que he llegado al límite de mis posibilidades, porque no sé cómo enfrentar al Covid-19.	x		x		x		
21	Siento que se trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo remoto a causa del distanciamiento social.	x		x		x		
22	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas y dificultades a la hora de convivir en medio de la pandemia producida por el Covid-19.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia.

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

AUTOPRODUCCIÓN DE INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

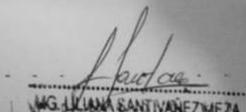
Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Santivanez Meza Liliana Margot DNI: 40671765

Especialidad del validador: Biología y Química

..... 07 de octubre del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Mg. LILIANA SANTIVANEZ MEZA
ESP. BIOLOGÍA Y QUÍMICA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : COMPROMISO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : COMPROMISO AFECTIVO								
1	Busco desarrollar compromisos y entendimiento de los contenidos teóricos y prácticos de los cursos que desempeño.	c		c		c		
2	Trato con cariño y respeto a los estudiantes por igual y con amabilidad.	c		c		c		
3	Respondo las preguntas acerca de los temas que no entienden mis estudiantes y sobre todo cuando estos tienen dudas teóricas o temáticas.	c		c		c		
4	Busco fomentar un clima favorable, durante el desarrollo de mis sesiones.	c		c		c		
DIMENSIÓN 2 : COMPROMISO DE CONTINUIDAD								
5	Desarrollo actividades de aprendizaje de acuerdo al horario de clases, según los intereses de continuidad de los estudiantes.	c		c		c		
6	Busco la participación de los estudiantes en las actividades que se programan en la institución educativa.	c		c		c		
7	Me muestro interesado en el desarrollo temático de los estudiantes, para que continúen su aprendizaje en casa.	c		c		c		
8	Busco desarrollar la participación en clase, con la finalidad de que se entiendan los temas que no se comprenden con naturalidad.	c		c		c		
DIMENSIÓN 3 : COMPROMISO NORMATIVO								
9	Cumplo con el trabajo de acuerdo a mis horarios académicos y a los reglamentos o normativas de la Institución Educativa.	c		c		c		
10	Desarrollo las clases en función a los reglamentos y disposiciones que van desde el Ministerio de Educación hasta la propia Institución Educativa.	c		c		c		
11	Desarrollo las clases en función a los reglamentos y disposiciones que van desde el Ministerio de Educación hasta la propia Institución Educativa.	c		c		c		

12	Realizo reuniones recurrentes para informar a los padres de familia acerca los aprendizajes de sus menores hijos o apoderados.								
----	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Sí hay suficiencia.*

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

AUTOPRODUCCIÓN DE INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: *Santivanez Meza Liliana Margot* DNI: *40671765*

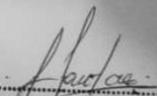
Especialidad del validador: *Biología y Químico*

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. *07* de *octubre* del 2022.

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 M.G. LILIANA SANTIVANEZ MEZA
 ESP. BIOLOGÍA Y QUÍMICA

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

<p>OCAÑA FERNANDEZ, YOLVI JAVIER DNI 40043433</p>	<p>MAGISTER EN EDUCACION MENCION EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR Fecha de diploma: 22/04/2013 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i></p>
<p>OCAÑA FERNANDEZ, YOLVI JAVIER DNI 40043433</p>	<p>BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 19/04/2005 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i></p>
<p>OCAÑA FERNANDEZ, YOLVI JAVIER DNI 40043433</p>	<p>DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 12/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 26/03/2010 Fecha egreso: 31/12/2011</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i></p>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

<p>HUAMANI PALIZA, FRANK DAVID DNI 41523590</p>	<p>BACHILLER EN CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 12/02/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU</p>
<p>HUAMANI PALIZA, FRANK DAVID DNI 41523590</p>	<p>GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCION: GESTIÓN EDUCACIONAL Fecha de diploma: 03/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE OLMÁN Y VALLE PERU</p>
<p>HUAMANI PALIZA, FRANK DAVID DNI 41523590</p>	<p>MAGÍSTER EN COGNICIÓN, APRENDIZAJE Y DESARROLLO Fecha de diploma: 09/12/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 17/03/2014 Fecha egreso: 19/09/2020</p>	<p>PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERU PERU</p>

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

<p>SANTIVÁÑEZ MEZA, LILIANA MARGOT DNI 40671765</p>	<p>BACHILLER EN PEDAGOGÍA Y HUMANIDADES BIOLOGÍA Y QUÍMICA Fecha de diploma: 30/01/2002 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i></p>
<p>SANTIVÁÑEZ MEZA, LILIANA MARGOT DNI 40671765</p>	<p>LICENCIADO EN PEDAGOGÍA Y HUMANIDADES BIOLOGÍA Y QUÍMICA Fecha de diploma: 17/02/2003 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i></p>
<p>SANTIVÁÑEZ MEZA, LILIANA MARGOT DNI 40671765</p>	<p>MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 27/09/2010 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORAN RAMOS LUIS DANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estrés docente y compromiso laboral en maestros de secundaria, de una institución educativa pública de Huancayo, 2022", cuyo autor es ARIAS HUAMAN MARISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN RAMOS LUIS DANIEL DNI: 40623464 ORCID: 0000-0002-8244-5390	Firmado electrónicamente por: MORAMOSL el 07- 01-2023 09:25:23

Código documento Trilce: TRI - 0512234