



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Estrés laboral y desempeño en docentes de educación secundaria
de una institución educativa, distrito Mi Perú, Callao 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Laulate Lozano, Veronica Estefania (orcid.org/0000-0002-1438-9657)

ASESORA:

Dra. Cuenca Robles, Nancy Elena (orcid.org/0000-0003-3538-2099)

CO-ASESORA:

Dra. Colange de la Piedra, Dina Marisol (orcid.org/0000-0002-8346-637X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria.

Dedico este estudio a mis padres Santos y Consuelo, a mi esposo Willy y a mis hijos Gianluca y Franco ellos son mi todo, mi columna vertebral, mi motivación mi apoyo incondicional. Para poder seguir luchando y de alcanzar mis metas.

Agradecimiento

Un agradecimiento especial a todos los compañeros docentes, director de la institución educativa La Salle, por permitirnos recopilar datos e información para este importante proyecto. Quiero agradecer a todos los profesores de la Universidad Cesar Vallejo donde estudié.

A través de su conocimiento se forman los futuros grandes profesionales.

Índice de contenidos

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	21
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	21
3.2 VARIABLE Y OPERACIONALIZACIÓN VARIABLE 1: ESTRÉS	22
3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	23
3.3.1 Población	23
3.3.2 Muestra	24
3.4. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	24
3.5. PROCEDIMIENTOS	26
3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS	27
3.7. ASPECTOS ÉTICOS	27
IV. RESULTADOS	28
4.1.1. Descripción de los resultados de la variable: Estrés laboral	28
4.1.2. Descripción de los resultados según las dimensiones del estrés laboral	29
4.1.3. Descripción de los resultados de la variable desempeño docente	30
4.1.4. Descripción de los resultados según las dimensiones del desempeño docente	31
4.2. RESULTADOS INFERENCIALES	33
4.2.1. Análisis de normalidad	33

4.2.2. Contrastación de hipótesis Prueba de hipótesis general	33
4.2.3. Prueba de la primera hipótesis específica	34
4.2.4. Prueba de la segunda hipótesis específica	36
4.2.5. Prueba de la tercera hipótesis específica	37
4.2.6. Prueba de la cuarta hipótesis específica	38
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	54

Índice de tablas

	Página
Tabla 1: Distribución de Frecuencia y Porcentaje de los Niveles con respecto a la variable Estrés Laboral.	28
Tabla 2: Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable Estrés Laboral	29
Tabla 3: Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable Desempeño Docente.	30
Tabla 4: Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable desempeño	31
Tabla 5: Análisis de la normalidad de la distribución poblacional de la variable Estrés Laboral y Desempeño Docente	33
Tabla 6: Relación entre las variables Estrés Laboral y Desempeño Docente.	34
Tabla 7: Relación entre la dimensión emocional y variable Desempeño Docente.	35
Tabla 8: Relación entre la dimensión cognitiva y variable Desempeño Docente.	36
Tabla 9: Relación entre la dimensión actitudinal y variable Desempeño Docente.	37
Tabla 10: Relación entre la dimensión social y variable Desempeño Docente.	38

Índice de figuras

	Página
Figura 1: Distribución porcentual de la variable Estrés Laboral.	28
Figura 2: Distribución porcentual de las dimensiones de la variable Estrés Laboral.	29
Figura 3: Distribución porcentual de los niveles con respecto a la variable Desempeño Docente.	31
Figura 4: Distribución porcentual de las dimensiones de la variable Desempeño Docente.	32

Resumen

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes de secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú del Callao, 2022.

La investigación se ejecutó bajo el enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental - transversal. Las muestras incluyen 85 docentes.

Los resultados obtenidos indican que existe una alta correlación positiva (Rho de Spearman es 0.814), p-valor (Sig = 0.000) entre la variable Estrés laboral y el desempeño docente. Los datos de los resultados de la relación entre la dimensión emocional y la variable de desempeño mostraron que el valor de p (Sig = 0,001) fue inferior que el valor de significación de 0,05 y el de Rho Spearman fue de 0,647, denotando una relación positiva moderada. Para la relación entre los aspectos cognitivos y la variable de desempeño docente, el resultado del valor p (Sig = 0,000) es menor que el valor de significación de 0,05 y el de Rho Spearman es de 0,91, lo que indica una relación positiva alta. Para la dimensión Actitudinal y la variable Desempeño Docente, los valores de p (Sig = 0,001) estuvieron por debajo del valor de significación de 0,05 y el de Rho Spearman fue de 0,802, lo que refleja una relación significativa positiva alta. Finalmente, para la relación entre la Dimensión Social y variable Desempeño Docente, el resultado muestra que el valor de p (Sig = 0.000) es menor al valor de significación de 0.05 y el de Rho Spearman es de 0.93, denotando una relación positiva alta.

Palabras clave: Estrés, Desempeño y Docente.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between work stress and the performance of secondary school teachers from an educational institution in the Mi Perú district of Callao, 2022.

The research was carried out under the quantitative approach, basic type, correlational level and non-experimental - cross-sectional design. The samples include 85 teachers.

The results obtained indicate that there is a high positive correlation (Spearman's Rho is 0.814), p-value (Sig = 0.000) between the variable Work stress and teacher performance. The data of the results of the relationship between the emotional dimension and the performance variable showed that the value of p (Sig = 0.001) was lower than the significance value of 0.05 and that of Rho Spearman was 0.647, denoting a moderate positive relationship. For the relationship between the cognitive aspects and the teacher performance variable, the result of the p value (Sig = 0.000) is less than the significance value of 0.05 and that of Rho Spearman is 0.91, which indicates a high positive relationship. For the Attitudinal dimension and the Teacher Performance variable, the p values (Sig = 0.001) were below the significance value of 0.05 and that of Rho Spearman was 0.802, which reflects a high positive significant relationship. Finally, for the relationship between the Social Dimension and the Teacher Performance variable, the result shows that the value of p (Sig = 0.000) is less than the significance value of 0.05 and that of Rho Spearman is 0.93, denoting a high positive relationship.

Keywords: Stress, Performance and Teacher.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las sociedades de todo el mundo están empezando a centrarse en el estudio del estrés en el trabajo, ya que es un factor relacionado con su capacidad de concentración y motivación laboral. De esta manera, el potencial humano de las organizaciones estará determinado en buena cuenta por las condiciones de buena salud psicológica dentro del trabajo a fin de generar condiciones para la competitividad y satisfacción laborales. Más aún si tomamos en cuenta que, según la Organización Mundial del Trabajo (2019) las actividades laborales y ocupacionales relacionadas con el servicio educativo se encuentra entre los campos profesionales con riesgo psicosocial medio a muy alto, dependiendo de las condiciones socioeconómicas que rodeen a la provisión de dicho servicio.

De esta manera los docentes son los más propensos a marcar niveles medios o intensos de estrés a causa de los constantes desafíos que implica su labor, especialmente en la situación actual, la introducción de la enseñanza presencial después de un largo proceso virtual tiene una conmoción negativa en el estado mental de los docentes.

De esta manera a nivel internacional, basándonos en un estudio publicado por Ortiz (2018), se encontró que solo alrededor de dos tercios de los docentes se encuentran en situaciones de riesgo psicosocial inapropiadas, lo que impacta directamente en la práctica docente, la salud de los trabajadores y, a su vez, la calidad del servicio.

Por otro lado, la evidencia a nivel internacional nos señala que la irrupción del COVID-19 ha significado la remoción de muchos hábitos y estructuras cognitivas previas en un grueso del profesorado, los mismo que tuvieron que hacer frente al advenimiento de la educación remota con sus recursos personales y adecuando sus metodologías de manera empírica y repentina, lo cual generó no solo incertidumbre, sino miedo, frustración y estrés laboral. De esta manera, tal como sugiere un estudio a nivel internacional sobre la labor docente en la pandemia, los factores que han generado altos niveles de estrés fueron la valoración de los estresores, los esfuerzos conductuales por sobrellevar la situación ante la nueva

modalidad de trabajo y la privación social, lo que impidió la interacción directa (Cortés, 2021).

A nivel nacional, Palacios (2021) en su estudio de estrés laboral para docentes reveló la presencia de altos niveles de estrés asociados a condiciones de trabajo inciertas, falta de competencias para el acoplamiento a la metodología remota y miedo a la enfermedad, los cuales constituyen los principales factores que incrementan la sensación de amenaza. Por otro lado, Hodelín y De los Reyes (2021) han demostrado la incidencia del estrés laboral en docentes asociada a factores etarios, familiares, sociales y ocupacionales, dando cuenta de un elevado nivel en el sector de adultos tardíos.

En un estudio sobre estrés laboral, se evidencia que 16 docentes presentan un nivel de estrés alto, lo cual se vincula con un rendimiento menor; entre las dimensiones más afectadas se puede observar el agotamiento emocional, lo cual genera embotamiento emocional, frialdad en la comunicación y desaprensión. En otro estudio llevado a cabo por Parihuamán (2017) se evidencian las consecuencias a nivel físico y psicológico donde un 38 % de los docentes encuestados señalaba sentirse cansados todas las mañanas, generando agotamiento a nivel físico y emocional lo que impacta en el desempeño laboral.

A nivel local, se advierte la presencia de altos niveles de estrés dentro del sector del profesorado producto de la nueva coyuntura de retorno a la presencialidad, adecuación progresiva a la nueva metodología mixta, sobrecarga laboral, ausencia de actividades de coordinación que permitan la delegación de funciones en aspectos administrativos. Entre las manifestaciones observadas se tiene la irritabilidad, el agotamiento emocional, constantes negativas ante los requerimientos planteados por dirección, inasistencia a las reuniones de trabajo, retrasos en la hora de llegada a la institución, baja comunicación con padres de familia, dificultad para resolver conflictos y el sentimiento de rechazo por parte del grupo u organización; ello, se traduce en requerimientos de permiso para atención médica, licencia sin goce e incluso ausentismo por temas de salud, generando un perjuicio en el rendimiento, el logro de metas a nivel educativo y su impacto en los servicios de calidad educativos. Por lo tanto, sin los datos de entrada y de investigación para informar el verdadero estrés de los docentes, corremos el riesgo de no cumplir con los propósitos establecidos por el Ministerio de Educación, la disminución de la calidad educativa y la disminución de muchos indicadores de desempeño

afectarán a la sociedad en su conjunto y reducirán significativamente la capacidad de los estudiantes para restablecer sus condiciones de vida a través de la educación formal.

Según lo expuesto, es preciso plantearse la siguiente interrogante principal: ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022?

Como problemas específicos se propusieron: ¿Qué relación existe entre el cansancio emocional y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022?, ¿Qué relación existe entre el componente cognitivo y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022?, ¿Qué relación existe entre el componente actitudinal y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022?, y ¿Qué relación existe entre el componente social y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022?

Teóricamente, el presente estudio se justifica en razón de que los nuevos modelos de comprensión sobre el estrés han pasado de centrarse solo en el individuo para centrarse en las variables ambientales, contingentes, sociales y ocupacionales, por tanto, pasa de una noción de afrontamiento hacia un concepto de riesgo, donde el nivel de riesgo psicosocial es variable con respecto a la actividad ocupacional que realiza la persona, siendo en el caso concreto el docente, el cual debe manejar una serie de variables a nivel personal, social y simbólico.

La justificación teórica subyace en que se busca un acercamiento complejo sobre el desempeño, el cual ha dejado de ser concebido como una disposición cuantitativa de la cantidad de productos finales elaborados por el trabajador, sino que se ha desplazado hacia una valoración integral que realiza el colaborador sobre el perfil de puesto y la satisfacción, de donde se desprende un mejor desempeño y aprovechamiento de la organización y de la calidad de los servicios. De esta manera, la presente investigación posa su mirada en los avances teóricos de estos dos importantes modelos relevantes para la psicología educativa.

Se justifica de manera social, ya que los altos niveles de estrés son una realidad

patente dentro del contexto de postpandemia, la cual refleja los efectos a largo plazo de la privación social, de la irrupción del trabajo remoto y de la aplicación empírica de las estrategias de enseñanza mediada por tecnología, por ello, es imperioso conocer el estado de los docentes, ya que integran parte fundamental del desarrollo de la enseñanza-aprendizaje, tanto como aplicadores del currículo, facilitadores de contenidos y observadores directos de las necesidades educativas actuales. De esta forma, se busca beneficiar no solo al grueso de docentes afectados directa o indirectamente por la pandemia, sino a los estudiantes y a la sociedad en general.

Se justifica de manera práctica, ya que se busca solucionar el problema práctico del bajo desempeño docente en un contexto que ha generado altos niveles de estrés perjudicando el logro de los objetivos institucionales, logros de aprendizaje y perjudicando los indicadores de gestión educativa. Por ello, se busca conocer en qué dimensión el estrés genera un perjuicio en el desempeño laboral a fin de obtener información útil para los administradores educativos, crear cambios para la mejora continua, perfeccionar los aspectos de los servicios educativos y mejorar los procesos de formación y aprendizaje.

Se justifica de manera metodológica, ya que tiene por objetivo en constituirse en un antecedente de estudio de las posteriores pesquisas que se realicen en torno al tema del estrés docente y el desempeño, los cuales constituyen ejes fundamentales de la calidad del servicio educativo y, por tanto, de que se produzcan los aprendizajes significativos dentro del aula. Asimismo, se plantea el uso de técnicas e instrumentos ajustados a la naturaleza de los fenómenos estudiados, con indicadores de validez de contenido, y fiabilidad, lo cual permitirá obtener resultados con sustento estadístico.

El objetivo principal del presente estudio es: Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022. Con relación a los objetivos específicos se propusieron: Determinar la relación entre el cansancio emocional y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022 , Determinar la relación entre la componente cognitivo y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022, Determinar la relación entre componente actitudinal y el desempeño en docentes de educación secundaria de una

institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022 y Determinar la relación entre componente social y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022.

En cuanto a la hipótesis, la principal se planteó que: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022. Con relación a las hipótesis específicas se propusieron: existe relación significativa entre el cansancio emocional y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022, existe relación significativa entre el componente cognitivo y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022, existe relación significativa entre el componente actitudinal y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022 y existe relación significativa entre el componente social y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los trabajos o publicaciones en el ámbito internacional, tenemos:

Se consultó el trabajo de Guale (2022) quien tuvo como objetivo general de su pesquisa relacionar el estrés y el desempeño laboral de un grupo de funcionarios de una ciudad de Quito. Tal como fluye de los resultados, se halló que existe un vínculo entre el nivel de desempeño en el trabajo y el rango de estrés, concluyéndose que existe una relación indirecta significativamente estadística entre los atributos o propiedades bajo estudio, habiéndose extraído un p valor = $.001 < .05$ y un Rho de Spearman de -0.854 .

Por otro lado, se consultó la pesquisa llevada a cabo por Pujol (2021) quien tuvo por objetivo el establecimiento de la asociación entre las demandas a nivel laboral-ocupacional y el rango de estrés o desgaste laboral percibido por una muestra de docentes de diferentes instituciones prestadoras de servicios educativos argentinos. Tal como fluye de los resultados, se halló que existe un vínculo entre las demandas a nivel laboral-ocupacional y el rango de estrés o desgaste laboral percibido, concluyéndose que existe una relación directa significativamente estadística entre los atributos o propiedades bajo estudio, habiéndose extraído un p valor = $.002 < .05$ y un Rho de Spearman de -0.847 .

Asimismo, se ha tomado en cuenta un estudio que abarca, temáticamente, la misma variable de estudio de este trabajo, el cual fue elaborado por Altamirano (2018) quien tuvo por objetivo central de su pesquisa el establecimiento de la asociación entre el desempeño laboral y el rango de estrés o desgaste laboral percibido por una muestra de funcionarios. Tal como fluye de los resultados, se halló que existe un vínculo entre el desempeño para el trabajo y el rango de estrés o desgaste laboral percibido, concluyéndose que existe una relación directa significativamente estadística entre los atributos o propiedades bajo estudio, habiéndose extraído un p valor = $.000 < .05$ y un Rho de Spearman de -0.914 .

Por último, se consultó la pesquisa de Paz y Miño (2019) quien tuvo por objetivo central de su pesquisa el establecimiento de la asociación entre las demandas a nivel desempeño laboral y el nivel de estrés o desgaste laboral en un grupo de docentes de diferentes instituciones prestadoras de servicios educativos argentinos. Tal como fluye de los resultados, se halló que existe un vínculo entre las demandas a nivel laboral-ocupacional y el rango de estrés o desgaste laboral

percibido, concluyéndose que existe una relación directa significativamente estadística entre los atributos o propiedades bajo estudio, habiéndose extraído un p valor = $.000 < .05$ y un Rho de Spearman de -0.714 .

En relación a los trabajos o publicados en el ámbito nacional, tenemos:

Fachin (2022) quien tuvo como finalidad u objetivo de su estudio el esclarecimiento del vínculo entre el rango de estrés y el desempeño del profesorado dentro del contexto de crisis por la pandemia, en una institución de educación de la ciudad de Pucallpa, concluyendo que existe una asociación de tipo indirecta entre ambos atributos bajo estudio, a un p valor = $.004 < .05$ y bajo un coeficiente Rho de Spearman negativo de -0.096 .

Por otro lado, tenemos la pesquisa publicada por Collantes (2021) quien tuvo como objetivo general establecer y fijar el vínculo entre el estrés laboral y el nivel de desempeño en el profesorado de una institución de educación bajo administración pública o gubernamental de la ciudad de Madre de Dios, concluyendo que existe un vínculo estadísticamente significativo de tipo indirecto entre ambas variables a un p valor = $.001 < .05$ y un Rho de Spearman de -0.233 .

Otro trabajo que tomó en cuenta las mismas variables para ser estudiadas fue la pesquisa presentada por Ibáñez (2021) quien tuvo objeto de estudio general, establecer o conocer el vínculo entre el rango de estrés por el trabajo y el desempeño laboral del equipo de docentes de una institución de administración pública de la ciudad de Moquegua. Concluye que existe una relación indirecta entre los atributos o propiedades bajo estudio, habiéndose extraído un p valor = $.001 < .05$ y un Rho de Spearman de -0.389 .

Asimismo, se consultó el trabajo de Soldado (2021) quien tuvo como objeto general de su pesquisa, establecer el vínculo entre el rango de estrés y el desempeño en el trabajo de un grupo de docentes de una institución de educación de administración pública de la ciudad de La Libertad. Tal como fluye de los resultados, se concluye que existe una relación indirecta entre los atributos o propiedades bajo estudio, habiéndose extraído un p valor = $.003 < .05$ y un Rho de Spearman de -0.570 .

Por último, se consultó la pesquisa llevada a cabo por Sarayasi (2021) quien tuvo como objeto general el establecimiento de la relación o vínculo entre el rango de estrés percibido y el desempeño docente en una institución de administración

pública de la ciudad de Arequipa. Tal como fluye de los resultados, se concluye que existe una relación indirecta entre los atributos o propiedades bajo estudio, habiéndose extraído un p valor = $.000 < .05$ y un Rho de Spearman de -0.749 .

En cuanto al estrés laboral, según Zúñiga (2018) el estrés devenido del trabajo se puede definir como la progresiva disminución de las facultades a nivel cognitivo, físico, social y emocional que sufre una persona a causa de la exigencia, demanda y carga de procesos y actividades dentro del desempeño como trabajador, por tanto, sujeto a un horario, pautas de conducta y rendición de cuentas.

Gervacio (2022) indica que el estrés devenido del trabajo es un indicador de la descompensación que existe entre las demandas del puesto que ocupa una persona y las capacidades, destrezas y habilidades de un empleado. Por tanto, podemos señalar que el estrés devenido del trabajo distorsiona y trastorna la homeostasis del organismo y de la adaptabilidad a nivel mental y emocional generando eventos o contingencias estresantes de diferente rango de profundidad.

Palacios (2021) señala que podemos entender al estrés devenido del trabajo como una descompensación entre el potencial de acción de los sujetos involucrados en una situación demandante y la manera en que estos sujetos buscan adaptarse de manera funcional a su entorno altamente desafiante, por tanto, el estrés laboral es una reacción compleja de corte fisiológico y emocional que busca el ajuste a nivel individual en base a un ambiente con altas demandas de respuestas.

Bernuzzi (2021) señala que el estrés laboral evidencia la dinámica de adaptación del cuerpo ya que lo prepara para accionar sus mecanismos adaptativos, por tanto, busca adaptar los propios recursos en base a las demandas o modificar el entorno para lograr un mayor potencial adaptativo. Esto demuestra que, con exigencias y presiones en diferentes situaciones, los trabajadores emprenden un esfuerzo por ajustarse a la forma de trabajar de las organizaciones, por lo que movilizan adaptativamente sus conocimientos, sus competencias y su capacidad de perfeccionar sus aprendizajes a fin de contribuir con su desarrollo a nivel educativo, personal y cognitivo.

En cuanto a las teorías o modelos sobre el estrés, citaremos la clasificación y desarrollo realizado por Rossi (2020):

Primero, se tiene la teoría biológica, psicofísica o biológica, la cual según Bottiani et al. (2019) se basa en el concepto de homeostasis, ajuste y acomodación. Por

ello, entiende el estrés devenido de la actividad laboral como una reacción orgánica inespecífica o específica, altamente estereotipada que acciona mecanismos a nivel nervioso, del sistema endocrino, inmunológico y que acaece en relación a una diferencia entre los recursos orgánicos y las demandas ambientales; asimismo, debe precisarse que las exigencias a nivel ambiental no solo pueden ser ambientales, sino deberse a nivel interno o motivacional, pudiendo entonces obedecer a un factor anímico o de orden intrínseco, sin dejar de poseer una naturaleza orgánica, ya que los efectos a nivel psicofísico son análogos en ambos casos.

Carlson et al. (2018) señalan que el elemento principal de esta teoría recae sobre el papel que cumple la homeostasis o equilibrio orgánico, ya que se asume que el organismo es un sistema que se encuentra en permanente acomodación con el entorno, por tanto, al existir una disrupción o interrupción de este proceso orgánico regular, el sujeto llevará a cabo una acomodación con importantes repercusiones a nivel físico y mental. Por tanto, el estrés es una reacción frente a dicho desequilibrio, siendo el cuerpo un sistema orgánico de corte finalista o direccionado a la recuperación de dicha homeostasis.

Según Fathi et al. (2021), tenemos la teoría del estímulo o la demanda, la cual concibe al estrés devenido de la actividad laboral como una situación poco regular en que un sujeto experimenta perturbaciones o alteraciones somáticas o del cuerpo debido a un mal funcionamiento en su entorno. Por tanto, el elemento central de esta teoría es el nivel de vulnerabilidad o riesgo psicosocial, lo cual representa el nivel de afectación que puede sufrir una persona en base a sus condiciones personales, sociales, culturales y, sobre todo, ocupacionales que la pueden tornar más susceptibles de experimentar trastornos mentales o somáticos por el estrés devenido de la actividad laboral.

Desde esta óptica, Gao (2020) indica que un trabajo altamente demandante, que requiera mayor interacción social, represión emocional, empatía y resolución de conflictos genera cambios o modificaciones que afectan el humor y se puede distinguir entre las actividades que poseen un alto riesgo psicosocial y aquellos que no, donde la docencia se ubica en un lugar particularmente riesgoso, ya que no solo son encargados de aplicar el currículo de estudios, supervisar los aprendizajes y evaluar, sino además son agentes de primera línea de los problemas que puedan suscitar los alumnos a nivel familiar y personal, por lo que

su contacto con otros docentes, padres de familia y otros agentes sociales, será imprescindible para lograr sus objetivos.

En tercer lugar, según Herman et al. (2020) tenemos la teoría basada en la interacción, la cual señala que el estrés está relacionado con el individuo y su ambiente altamente demandante, el cual es analizado por aquel a fin de incrementar su potencial de supervivencia, de esta manera el estrés es, básicamente una valoración de una situación crítica, porque esta amenaza su bienestar.

En cuarto lugar, podemos citar a Ismail y Gali (2017) quienes enuncian la teoría del esfuerzo y la recompensa, la cual se funda en los conceptos de análisis de coste y beneficio y el resultado final. Esta teoría introduce un análisis sobre estrés devenido de la actividad laboral centrado en una segregación relacional de los aspectos motivacionales de la satisfacción última que pretende realizar el sujeto. Por lo tanto, parte del hecho de que, ante el alto esfuerzo y los bajos réditos en bienestar, se generará una mella en la autoeficacia, la autoestima y la confianza (locus de control); de ahí que la alta presión laboral se produce tanto a nivel ambiental en base a las responsabilidades funcionales y las obligaciones, como a nivel interno, desde una buena disposición, adecuada motivación y alta resistencia al estrés. De esta manera, si el esfuerzo excede la recompensa, se genera el fenómeno estrés y de la misma manera si la recompensa no coincide con la cantidad de esfuerzo adicional.

Según Kang et al. (2020) entre los principales factores que influyen el estrés devenido de las actividades laborales tenemos:

Según Kim y Kweon (2020) los aspectos relacionados a la personalidad abarcan las condiciones de la personalidad que pueden tornar a una persona más susceptible a tolerar el riesgo psicosocial, lo que generará eventualmente mayor estrés devenido del trabajo. En ese sentido, podemos citar evidencia científica consolidada en el sentido que, las personas con un temperamento más flemático suelen tolerar en menor medida los estresores psicosociales, asimismo, los rasgos compatibles con la frialdad emocional, suelen desvincularse fácilmente de las situaciones emocionalmente desbordantes, generar menores rangos de resentimientos y menores posibilidad de reaccionar de manera agresiva, por tanto, de emitir una respuesta más ajustada al contexto o la demanda de trabajo. Por

otrolado, según Li et al. (2021) el locus de control y el control de impulsos son un elemento precipitante, de esta manera, las personas con un locus de control interno suelen ser más directivas sobre acontecimientos externos que planteen demandas fuertes de respuestas inmediatas.

Según Ma et al. (2021) los aspectos relacionados al soporte familiar abarcan los factores familiares protectores del estrés devenido de la actividad laboral, entre los que tenemos la presencia de un grupo familiar fuerte y que preste sostén emocional al sujeto, ya que se ha demostrado que las personas que tienen un vínculo cercano y cálido con la familia suelen experimentar menores niveles de estrés devenido del trabajo ya que cuentan con mayor comunicación afectiva, canales para la expresividad emocional, actividades de recreación y satisfacción y un sentido de pertenencia.

Makara et al. (2019) los aspectos relacionados al soporte social abarcan los factores sociales protectores del estrés devenido de la actividad laboral, entre los que tenemos la movilidad social y la presencia de vínculos sociales fuertes; el primero hace referencia a la posibilidad de una mejora material próxima de las condiciones de vida en base al trabajo realizado, en suma, a la sensación de desarrollo y mejora de la calidad de vida devenido del trabajo, lo que incrementa la motivación y la respuesta prosocial; por otro lado, la presencia de vínculos sociales fuertes denota la presencia de pares nutricios que propician las actividades recreativas, de esparcimiento y el sentimiento de grupo.

Ouellette et al. (2018) señalan que los aspectos relacionados a la profesión u ocupación abarcan los factores ocupacionales protectores del estrés devenido de la actividad laboral, entre los que tenemos al riesgo psicosocial y la vulnerabilidad; el primero describe el nivel de exigencia a nivel social que ostenta un sujeto con respecto a la actividad que realiza, de esta manera, los docentes, al tener contacto con alumnos, padres de familia y otros gestores del bienestar estudiantil ostentan un alto nivel de riesgo psicosocial ya que deben cubrir una gran demanda por parte de la sociedad; por otro lado, la vulnerabilidad social hace referencia a la marginalidad, subempleo, pluriempleo, cultura de pobreza, entre otros, los que condicionan una respuesta desadaptativa y desajustada.

Tomando en cuenta los aportes realizados por Wattoo et al. (2020) y Zhou et al. (2020), se desarrollarán las dimensiones del estrés devenido del trabajo en base al

modelo de reacción, el cual se centra en el análisis de la respuesta ante las exigencias como un conglomerado de factores de naturaleza compleja, de esta manera, las dimensiones del estrés laboral son las siguientes:

En cuanto a la dimensión emocional, Zhou et al. (2020) describe las repercusiones emocionales del estrés devenido de la actividad laboral, entre las que podemos mencionar la represión emocional, el agotamiento afectivo, el sentimiento de irrealidad, la despersonalización, el embotamiento afectivo, aplanamiento de las emociones, irritabilidad creciente, sentimiento de vacío interior, sentimiento de tristeza profunda, sentimiento de desamparo, desesperación, irrealidad, impotencia y desborde emocional. Estas consecuencias pueden ir incrementándose con respecto al nivel de demanda al que esté sometido el sujeto y pueden verse acompañadas de secuelas a nivel corporal (somatización).

Asimismo, Tito et al. (2022) señalaron que la actividad laboral no solo comporta la inversión de fuerza física e intelectual de trabajo, sino que además implica el control de emociones de manera permanente, sobre todo en ocupaciones donde la empatía, adherencia y calidez serán fundamentales para la satisfacción de los clientes; sin embargo, no debe perderse de vista que, en general, todos los trabajos implican cierta interacción con clientes externos e internos, lo que implica la presencia permanente de las emociones, sea para tomar una decisión técnico-profesional o dirimir un conflicto de intereses. Por tanto, entre las principales repercusiones a tomar en cuenta en el marco de la dimensión emocional del estrés laboral tenemos el desequilibrio emocional, la irritabilidad, el aplanamiento afectivo, el embotamiento emocional, la labilidad o susceptibilidad, la sensación de hartazgo, la dificultad para identificar las propias emociones, la insensibilidad e incluso la desregulación emocional.

En cuanto a la dimensión cognitiva, Zhou et al. (2020) señalan que la actividad laboral implica la activación de procesos cognitivos a nivel inferior como la atención y procesos cognitivos elevados como la percepción, inteligencia y pensamiento, ya que la mecánica de funcionamiento cognitivo señala que una cuota de estrés es necesaria para la activación plena y óptima de estos mecanismos, sin embargo, dicho potencial se puede ver disminuido cuando el potencial de acción es menor al umbral de exigencia, cuyo desfase crea las consecuencias cognitivas devenidas del burnout. Entre las principales consecuencias a nivel cognitivo de este desfase podemos citar, desde un nivel básico, dificultad para sostener la atención, la falta

de activación cognitiva, falta de estimulación ante tareas de bajo nivel de complejidad y cansancio mental, en cuanto a las habilidades complejas, podemos señalar la incapacidad para generar respuestas rápidas ante demandas ambientales, la dificultad para generar estrategias distintas a las normativas y la disminución del pensamiento abstracto.

Wattoo et al. (2020) describe las repercusiones cognitivas del estrés devenido de la actividad laboral, entre las que podemos mencionar la disminución de la atención, fenómenos perceptivos, incremento de los atajos mentales, pensamientos irracionales, esquemas cognitivos excesivamente rígidos, pensamiento grupal, sensación de encontrarse alerta, sensación de peligro o de amenaza, locus de control descentrado, pensamientos delirantes, dificultades para la concentración, problemas de memoria y turbación del pensamiento, los que viene acompañados de manifestaciones físicas como el dolor de cabeza, sudoración, excesivo nerviosismo, boca seca y dolores musculares.

En cuanto a la dimensión actitudinal, Zhou et al. (2020) describe las repercusiones actitudinales del estrés devenido de la actividad laboral, entre las que podemos mencionar baja activación de la conducta, poca apertura hacia la experiencia, intolerancia frente a las ideas de los demás, percepción desfavorable sobre uno mismo, bajo control de impulsos, poca tolerancia ante niveles de frustración moderados, poca iniciativa para comunicar inquietudes, pobre acatamiento de las normas, discusiones infértiles, tendencia querulante y negativismo.

Asimismo, Tito et al. (2022) señalaron que el trabajo implica una dimensión actitudinal, toda vez que el colaborador ingresa a ejercer sus funciones con expectativas, representaciones y juicios sobre la dinámica del trabajo, de esta manera su nivel de satisfacción y bienestar se verá afectada por el ajuste entre sus expectativas y la realidad. Por ello, las principales manifestaciones a nivel actitudinal del burnout serán el pasotismo, indeterminación ética, bajo nivel de orientación hacia el logro, falta de apertura mental, escasos motivación intrínseca, percepción de injusticia e insatisfacción con el proyecto personal de vida.

En cuanto a la dimensión social, Salcedo et al. (2020) señalan que la actividad laboral implica el desenvolvimiento de una serie de habilidades a nivel social, por lo que puede existir un desfase entre las demandas ambientales ocupacionales y el nivel de habilidades sociales presentes en un colaborador, de esta manera el

desfase entre ambas puede producir manifestaciones como intolerancia, pensamiento, único, pobre flexibilidad conductual, problemas de ajuste individual, poca disposición para el trabajo grupal y conflictos laborales.

Wattoo et al. (2020) describe las repercusiones sociales del estrés devenido de la actividad laboral, entre las que podemos mencionar la baja expectativa sobre las recompensas sociales, fenómeno del pensamiento grupal, ausencia de criterio propio, aislamiento social, reducción del disfrute o placer de las actividades, bajas habilidades de resiliencia, sentimiento de rechazo en base al grupo de referencia, percepción negativa de las actividades grupales y pensamientos estereotípicos.

En cuanto a la variable desempeño docente, según Adriani e Hikman (2022) puede definirse como la valoración cualitativa y cuantitativa integrada que se realiza sobre la inversión de fuerza del trabajo en base a objetivos institucionales y metas predeterminadas por una administración. Tal se puede ver, el desempeño hace referencia a la medición que se realiza sobre una actividad reglada, normada y estandarizada, ya que congrega la movilización de una serie de procesos y actividades direccionadas a metas y objetivos, por tanto, supone la preexistencia de un conjunto de lineamientos y principios que buscan su optimización.

Por otro lado, Sarabia y Collantes (2021) señalan que el desempeño de los docentes puede entenderse también como un ajuste o acoplamiento entre las actividades realizadas de manera efectiva y los objetivos sustentados dentro del currículo, por tanto, abarca el cumplimiento de sus funciones en base a una serie de recursos existentes a nivel pedagógico, financiero, temporal y de espacio. De esta manera, el desempeño de los docentes es una valoración reglada de dicha administración individual sopesada en base a la cumplimentación de las metas institucionalizadas.

El desempeño de los docentes es el nivel de eficacia de las interacciones a nivel pedagógico entre el conocimiento científico y las actividades escolarizadas, por tanto, es un esfuerzo emprendido dentro de la educación formal que busca la asunción de metas monitoreadas por la administración.

Sangadji et al. (2021) señalan, desde un aspecto pedagógico, el desempeño de los docentes se enmarca dentro del logro de metas de aprendizaje, es decir, del fomento y afianzamiento de situaciones de aprendizaje organizado, significativo, relevante y autorregulado, adquiriendo un cariz dinámico, ya que el desempeño de

los docentes no estático, sino que se encuentra en un replanteamiento dinámico de acuerdo a las condiciones financieras, temporales, infraestructurales y personales.

Nathaniel et al. (2019) señalan la importancia del desempeño de los docentes forma parte de una exigencia anterior a la implementación del sistema de evaluación de competencias, teniendo un énfasis en la capacitación docente, la cantidad de horas invertidas dentro de clases y la cantidad de recursos empleados por cada uno de ellos. Luego de pasar de un sistema de capacidades hacia uno de competencias el rol de los docentes ha pasado de un énfasis entre los aspectos técnicos o de certificación hacia un aspecto de facilitador, donde su papel principal es el de ser un mediador entre los contenidos científicos plasmados en el currículo de estudios a ser el foco que propicie un adecuado ambiente para la activación de la conducta de aprendizaje y, más particularmente, para propiciar el aprendizaje significativo.

Por ello, Aziez et al. (2020) señalan la nueva exigencia por evaluar el desempeño de los docentes pasa por una necesidad de incrementar la calidad del servicio educativo que es un imperativo desde una esfera de protección de derechos y un factor de competitividad dentro del elenco de empresas que buscan ventajas a nivel competido para poder destacar por sobre las demás empresas. Por otro lado, Sangadji et al. (2021) desde una aspecto político y social, señalan que el desempeño de los docentes es la confluencia entre las condiciones materiales que los brindan para proveer el servicio educativo y el potencial de acción de los docentes para poder llevar a cabo el acto pedagógico, de esta manera, la Educación como herramienta para poder lograr el desarrollo cultural debe pasar por la evaluación de su recurso humano, a fin de que cumpla con los objetivos implementados dentro del modelo educativo de un país y que genere el impacto social esperado.

El Ministerio de Educación (2016) junto con los organismos consultores y supervisores de los aspectos de calidad de la educación ha implementado una serie de lineamientos para el resguardo del buen desempeño de los profesores, de esta manera, se inserta como una serie de estructura de procesos obligatoria que permitirá que los docentes sean evaluados bajo una matriz de valoración común encumplimiento de sus funciones al interior de las aulas.

Este cambio en la matriz de evaluación docente pasó desde una evaluación de desempeño netamente cuantitativa hacia una valoración integrada del desempeño

en base a criterios que buscaban integrar el desempeño desde un aspecto de gestión educativa. Por ello, se busca implementar el enfoque de centrado hacia los procesos de aprendizaje, de la concepción dinámica del sujeto pedagógico, establecimiento de estándares u oportunas de aprendizaje, viraje hacia pedagogía activa y de regulación institucional, propiciando cambios sustanciales a nivel de convivencia escolar, gestión educativa, fortalecimiento de la relación entre la escuela, la comuna y la institución, entre otras.

Por ello, la nueva medición del desempeño de los profesores congregaba los siguientes principios: a) una dimensión colegiada, centrada en el docente como facilitador y promotor de las condiciones óptimas para el aprendizaje significativo y activador, tomando en cuenta la instrucción en valores, estándares éticos y el autocuidado; b) dimensión reflexiva, la cual concibe al docente en tanto profesional que, con su práctica social, genera un cambio gradual y acumulativo dentro de la sociedad, ya que predica con el ejemplo, autoridad crítica y revisión de las prácticas de enseñanza, valores en los demás, resignificando la labor docente; c) dimensión relacional, la cual centra la docente en su papel de gestor y planificador de estrategias que buscan el asentamiento de aprendizajes generalizables, duraderos y prácticos, los cuales permiten la resolución de problemas cotidianos y afianzan la idea de que la educación es una herramienta de emancipación; y, d) dimensión ética, en tanto el docente es un agente socializador de vital importancia en el desarrollo de la personalidad de los discentes, generando sus primeros vínculos con las problemáticas éticas de la vida cotidiana y suscitando la reflexión en torno a temas morales.

A continuación, desarrollaremos las principales teorías sobre el desempeño del profesorado, es decir los aportes teóricos alrededor de la explicación doctrinaria del desempeño de los docentes, cuya clasificación se extrajo de Wene y Muljani (2020):

Primero, se tiene la teoría de la autoeficacia del desempeño, la cual, según Wene y Muljani (2020), breva de la tradición cognitiva de la psicología, esta señala que los resultados devenidos de una actividad están fuertemente condicionados por la existencia de una serie de factores a nivel motivacional, actitudinal y valorativo, ya que el sujeto sostiene que el resultado de su actividad es el resultado de su valía y percepción de sí mismo. De esta manera, los resultados de la actividad de enseñar son en buena medida condicionadas por el aspecto valorativo de los docentes, por tanto, si se encuentran bien motivados, bajo metas claras, con consignas realistas

y frente a alumnos con buena disposición para el aprendizaje, el resultado será favorable.

Algo que se debe tomarse en consideración es que esta teoría se centra sobre los aspectos valorativos de la acción humana perdiendo de vista los relacionados con los recursos materiales disponibles, así como los logísticos de corte temporal, de apertura y, además, los culturales; por otro lado, parte de la premisa de que la valoración de estos aspectos es de corte lineal, donde la presencia de motivación es lo que genera el producto final de la actividad docente.

Segundo, se tiene la teoría del aprendizaje social del desempeño, la cual, según Wene y Muljani (2020), no pretende explicar la totalidad de los resultados de la actividad de los docentes sino sensibilizar teóricamente sobre un mecanismo que se acciona dentro de las interacciones sociales a nivel laboral. En ese sentido, determinados resultados de la actividad de los docentes estarán condicionados en buena medida al aprendizaje vicario, si es que este no tiene la suficiente saliencia, sea por no repercutir directamente en beneficio del sujeto o porque se sostiene una percepción desfavorable sobre la valoración del desempeño al interior de una organización. Por ejemplo, si un docente se esfuerza por cumplir con sus metas en un tiempo determinado y este no es recompensado o, en otro caso, otros docentes son recompensado independientemente de los plazos bridados, el sujeto valorará esta situación como un asentimiento hacia la dejadez, por tanto, se habría producido un aprendizaje vicario.

Se debe apuntar que este efecto es complejo y que no se produce de manera lineal y tan manifiesta en todas las situaciones, sino que forma parte de situaciones sociales complejas y, comúnmente se mezcla o interseca con otros tipos de aprendizaje como el operacional, a través de los refuerzos sociales o recompensas a largo plazo, sin embargo, ha colocado el acento sobre la complejidad del comportamiento laboral y la adquisición de pautas de relajamiento.

Tercero, se tiene la teoría de educación avanzada del desempeño, la cual, según Wene y Muljani (2020) concibe la labor de trabajo como una actividad de permanente reflexión sobre la actividad y sobre la identidad, sosteniendo que los resultados de la actividad de los docentes irán en aumento en función a la satisfacción trascendental que obtiene el trabajador sobre la actividad que realiza,

es decir, posiciona el desempeño o resultados de la actividad de los docentes sobre la motivación trascendental que espera a fin de afianzar su identidad profesional.

Cuarto, se tiene la teoría de las competencias del desempeño, la cual describe con mayor rotundidad los factores que condicionan y explican los resultados de la actividad de los docentes, enmarcándola dentro de una tradición estructuralista que busca la explicación de fenómenos individuales en base a las reglas, normas, patrones o institucionalización de determinadas contingencias comportamentales. Según esta teoría los resultados de la actividad de los docentes si bien tienen como núcleo central la inversión de fuerza de trabajo para la provisión del servicio educativo, son fundamentalmente posibles en virtud de las estructuras de planificación del trabajo docente, metas, directrices, lineamientos, estímulos y mecanismos de optimización.

Bajo esta óptica, los resultados de la actividad de los docentes son posibles gracias a la planificación de estas actividades, al seguimiento y monitoreo de los resultados, así como a los estímulos para la profesionalización y la capacitación para la mejora continua de los recursos humanos, así es la confluencia del esfuerzo individual y de la planificación de la actividad pedagógica.

Tomando en cuenta los aportes realizados por Hadiyanto (2021) se desarrollarán las dimensiones del desempeño docente devenido del trabajo en base al modelo de competencias, el cual se centra en el análisis de los resultados desde la estructura que norma su ejecución, así, las dimensiones del desempeño docente son las siguientes:

En cuanto a la dimensión planificación de actividades pedagógicas, partiendo de Hadiyanto (2021) abarca los procesos que se direccionan a la elaboración de las actividades curriculares, la estructuración de las unidades de corte didáctico, diseño de sesiones para el aprendizaje, elaboración de experiencias estructuradas para fomentar la instrucción activa, selección de diferentes herramientas pedagógicas, temas instruccionales, recursos didácticos y de verificación de los aprendizajes.

Tal como señala Anne e Ibarra (2020) dentro de esta dimensión se puede hallar el diseño del material de clase llevado a cabo por el docente, la escogencia de una determinada estrategia pedagógica para poder activar la conducta de los alumnos, la asunción de determinados principios sobre el aprendizaje activo o basado en la experiencia para fomentar la atención o la adopción de una metodología de

evaluación formativa por sobre una cuantitativa.

En cuanto a la dimensión conducción de los procesos de enseñanza, partiendo de Hadiyanto (2021) abarca los procesos tendientes a favorecer el manejo de la situación de aprendizaje basado en la necesidad de los alumnos, es decir, de sus particularidades, necesidades especiales, estándares psicoeducativos y perfil de competencias, en suma, se orienta al favorecimiento de un clima propicio para el aprendizaje, desde un aspecto valorativo y motivacional, generando la activación de la conducta de asimilación de saberes ante las demandas educativas e instruccionales.

Tal como señala Anne e Ibarra (2020) dentro de esta dimensión se puede hallarla consideración del perfil psicoeducativo de los estudiantes, rango de logro educativo, estilo de aprendizaje predominante, nivel de desarrollo o madurez social, necesidades educativas de corte especial, discapacidades físicas, brechas sociales, idiosincrasia, entre otras que puedan influir dentro de los procesos de asimilación.

En cuanto a la dimensión gestión educativa docente, partiendo de Hadiyanto (2021) hace referencia a la cantidad y calidad de las interacciones llevadas a cabo por los docentes con padres de familia, demás gestores educativos, agentes comunitarios y las diversas agencias en función al bienestar del alumno, asimismo, refleja el resultado final de las interacciones con los alumnos para poder captar sus necesidades, sus demandas de aprendizajes dirigidos y situaciones de educación informal.

Tal como señala Anne e Ibarra (2020) dentro de esta dimensión se puede hallarla coordinación con las áreas de tutoría, a fin de tratar temas relacionados con la familia, el apoyo educativo o la convivencia a nivel escolar; por otro lado, podemos citar las interacciones con los servicios de psicología o psicopedagogía dentro de la institución a fin de intervenir en materia de dificultades de aprendizaje o adecuación a nivel curricular.

En cuanto a la dimensión profesionalización de la actividad docente, partiendo de Hadiyanto (2021) abarca los procesos en los que los docentes buscan incrementar sus competencias a través de actividades de capacitación, perfeccionamiento y retroalimentación dentro de espacios educativos informales o formales, aumentando su rango de acción, campo de especialización o el nivel de eficacia

de las interacciones con otros agentes educativos.

Tal como señala Anne e Ibarra (2020) dentro de esta dimensión se puede hallar los procesos de especialización docente sea en materia de gestión, de didáctica, de pedagogía, psicopedagogía, educación alternativa, especial, psicología instruccional, intervención en problemas de aprendizaje o la mejora de las competencias digitales para la mejora del rendimiento.

III. METODOLOGÍA

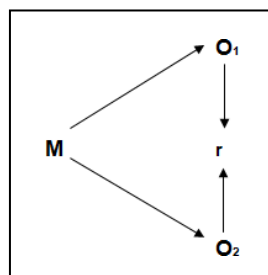
3.1. Tipo de investigación y diseño de investigación

La investigación será de tipo básica y de corte transversal. Tal como señala Rojas (2017) la pesquisa básica busca ahondar sobre la doctrina o base teórica de una variable de estudio. Por otro lado, en relación a una investigación de corte transversal, Hernández, Fernández y Batista (2014), indican que hace referencia al momento de aplicación de instrumento, que, en el caso de la presente pesquisa, es de momento único.

La presente investigación se enmarca dentro de un enfoque cuantitativo, el mismo que busca obtener conclusiones asentadas en la evidencia estadística y cuyo principal insumo es la medición de atributos o propiedades (Hernández, Fernández y Batista, 2014).

Se trata de una investigación de nivel correlacional, el cual según Hernández et al. (2014) se caracteriza por la medición de dos variables a fin de establecer asociaciones o correlaciones entre las observaciones realizadas.

El diseño seleccionado es no experimental. Hernández et al. (2014) indica que la investigación de diseño no experimental consiste en la observación sin manipulación de las propiedades bajo examen.



Donde:

M = Muestra (Docentes) O₁ = Estrés laboral

O₂ = Desempeño docente = Relación

3.2 Variable y operacionalización Variable 1: Estrés

Definición conceptual

El estrés son extraños comportamientos que se presentan en los individuos debido a situaciones problemáticas, respuestas transformadoras al estrés emocional, Se representa con una postura de agotamiento y frialdad física y mental. En la comunicación y el sentimiento con los demás Incompatible con la tarea en cuestión Zúñiga (2018)

Definición operacional

El estrés se medirá mediante un cuestionario que inicialmente fue propuesto por Hernández, Fernández y Batista (2014) Es una herramienta que permite valorar el estrés, está considerado de 04 dimensiones que son: Dimensión emocional, Dimensión cognitiva, Dimensión actitudinal, Dimensión social.

Indicadores

Para la primera dimensión de la variable estrés se consideró: el Agotamiento emocional, Desgaste afectivo, Irritabilidad. Para la segunda dimensión: la Atención, Percepción, Pensamiento. Para la tercera dimensión se derivó en: la Motivación, Exploración, Necesidades. Para la cuarta dimensión se discurió en: la Movilidad, Desajuste, Apertura.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral Definición conceptual

El desempeño docente incluye la calidad de todo profesional que tiene éxitos o fracasos en el trabajo. habilidades reales consideraciones, objetivos o resultados en un contexto dado donde involucra tareas que incluyen: factores personales, proceso Enseñanza y aprendizaje y evaluación del aprendizaje

En otras palabras, el desempeño de funciones es un ejercicio en sí mismo. (Adriani e Hikman, 2022)

Definición operacional

El desempeño docente se medirá mediante un cuestionario desempeño laboral de Hernández, Fernández y Batista (2014), está compuesto de 04 dimensiones que son: Dimensión planificación de actividades pedagógicas, conducción de los procesos de enseñanza, gestión educativa.

Indicadores

Para la primera dimensión tenemos: la Planificación, Recurso, Tiempo. Para la segunda dimensión se derivó: la Estrategia, Recursos, Apertura. Para su tercera dimensión se consideró: la Dirección, Funciones, Responsabilidades. Para la cuarta dimensión se consideró: la Capacitación, Producto, Resultados.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Según Hernández, Fernández y Batista (2014) la población es la suma de todas las unidades de observación que forman parte de un grupo que ostenta una propiedad de interés.

En la presente investigación, la población de estudio estará conformada por 85 docentes de una institución educativa pública.

Con la finalidad de delimitar el marco muestral, se enuncian los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

- **Criterios de inclusión**

- Docentes que laboren en la institución en calidad de contratados o nombrados.
- Docentes que acepten participar de la investigación.

- **Criterios de exclusión**

- Docentes que laboren en la institución en calidad de suplentes.
- Docentes que no acepten participar de la investigación.

3.3.2 Muestra

El tipo de muestra contemplado en el presente trabajo corresponde a una muestra censal, ya que se tomará como muestra de estudio casi a la totalidad de unidades de observación de la población.

De esta manera, la muestra estará conformada por 85 docentes de una institución educativa pública.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se llevará a la práctica en esta investigación será la encuesta, la cual ha sido definida por Hernández, Fernández y Batista (2014) como una técnica de investigación propia de las ciencias y que tiene por fundamento la exploración del juicio valorativo de los sujetos a través del suministro de un conjunto de ítems diseñados en torno a un tópico de interés.

Por otro lado, se empleará como instrumento el cuestionario, el cual fue definido por Hernández, Fernández y Batista (2014) como un conjunto de preguntas organizadas por dominios e ítems y que tiene por objeto el conocimiento o exploración de un tema elegido. Los instrumentos a emplear serán los siguientes:

Ficha Técnica del instrumento: Cuestionario de estrés

Autor	: Palacios (2021)
Finalidad	: Describir el nivel de estrés de la muestra de estudio.
Aplicación	: Docentes
Duración	: 25 minutos
Administración	: Individual o colectiva
Categorías	: Alto, medio y bajo
Organización	: Está estructurado por 20 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: emocional, cognitiva, social y actitudinal.

Ficha Técnica del instrumento: Cuestionario desempeño laboral

Autor	: Fernández y Batista (2014)
Objetivo	: Describir el nivel de desempeño laboral de la muestra de estudio.
Aplicación	: Docentes
Duración	: 25 minutos
Administración	: Individual o colectiva
Categoría	: Alto, medio, bajo

Organización: Está estructurado por 20 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: planificación de actividades pedagógicas, conducción de procesos de enseñanza, gestión educativa y profesionalización.

Validez

Se refiere a la especificidad de un instrumento para medir lo que necesita medir (Koller, 2017). Para las variables de estrés, el instrumento original, Hernández González (2012), tiene el valor de contenido obtenido por juicio de expertos y el valor competitivo alcanzado por sus autores en diversos estudios.

En Perú, el instrumento para medir el estrés laboral ha sido estandarizada por Palacios (2021), Hodelín y De los Reyes (2021), y su efectividad también fue confirmada este año por un panel de expertos que calificó la herramienta como valiosa. Se demostró mediante el método Aiken V en el que los resultados obtenidos fueron altamente significativos ($>,001$) para cada ítem.

En el estudio actual, la eficacia de la herramienta se realizó en una evaluación cuantitativa por parte de tres expertos para indicar la aplicabilidad y también para estimar la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems. (Anexo 4).

En cuanto a la validez de las variables de desempeño laboral, la validez inicial fue realizada por Fernández y Batista (2014) y fue evaluada, muestreada y comentada por un grupo de expertos académicos experimentados quienes identificaron la relevancia de cada ítem. (V de Aiken = 0.951) evaluación.

En el estudio actual, la validez instrumental fue realizada por tres expertos. (Anexo 4).

Confiabilidad: La confiabilidad se expresa cuando los instrumentos no muestran grandes variaciones en duración, aplicación a diferentes personas, o niveles de comprensión sobre las mismas (Rojas, 2017). La confianza normalizada/validada para la primera variable es, 845 y las áreas con puntuación alta son emocional, cognitivo, social y actitudinal.

La confiabilidad de los instrumentos de la encuesta actual se realizó en una muestra piloto de 20 docentes. Los datos resultantes se procesaron mediante el estadístico alfa de Cronbach por tratarse de variables dicotómicas/politómicas. Los resultados muestran que esta herramienta es confiable, 877 en donde las áreas con resultados altos fueron, las de planificación de actividades pedagógicas, conducción de procesos de enseñanza, gestión educativa y profesionalización.

La confiabilidad original normalizada/probada de la segunda variable fue calculada utilizando la prueba alfa de Cronbach. El valor alfa de Cronbach es de 821, por lo que la herramienta puede considerarse internamente consistente, y en Perú el nivel de confianza es de 0.788.

En la presente investigación se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach confiable de 821 para la variable total.

3.5. Procedimientos

Primero, se llevó a cabo actividades de coordinación con las autoridades académico-administrativas de la institución educativa a fin de poder hacer llegar la carta de presentación, detallando los datos de la investigación, el objetivo, instrumentos y alcances de la pesquisa.

Por otro lado, se llevó a cabo actividades de coordinación con los docentes para evaluar la disponibilidad y la vía de administración de cuestionarios.

Una vez recogidos los datos, se procedió a su categorización, elaboración de base de datos, redacción del informe final y envío de un reporte de resultados a la institución educativa.

3.6. Método de análisis de datos

Se emplearon procedimientos de estadística descriptiva a través de gráficos y tablas de distribución de frecuencia a fin de conocer los rangos de las variables y sus dimensiones.

Por otro lado, se llevó a cabo el análisis inferencial a través del recurso de prueba de hipótesis mediante el estadístico de contraste Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se respetó los derechos de autor de cada uno de los autores de las fuentes consultadas para el presente trabajo, así como las reglas del buen proceder científico contenidos en el Código de Ética de investigación de la Universidad CésarVallejo. Asimismo, se llevará a cabo un uso estrictamente académico de la información recogida y se respetará la privacidad de los participantes a través de los consentimientos informados de los participantes.

IV. RESULTADOS

Una vez llevado a cabo el levantamiento de los datos con base a la aplicación del cuestionario, se procederá a presentar los resultados de la investigación, tomando en cuenta los puntajes por dimensión y variable.

4.1.1. Descripción de los resultados de la variable: Estrés laboral

Tabla 1

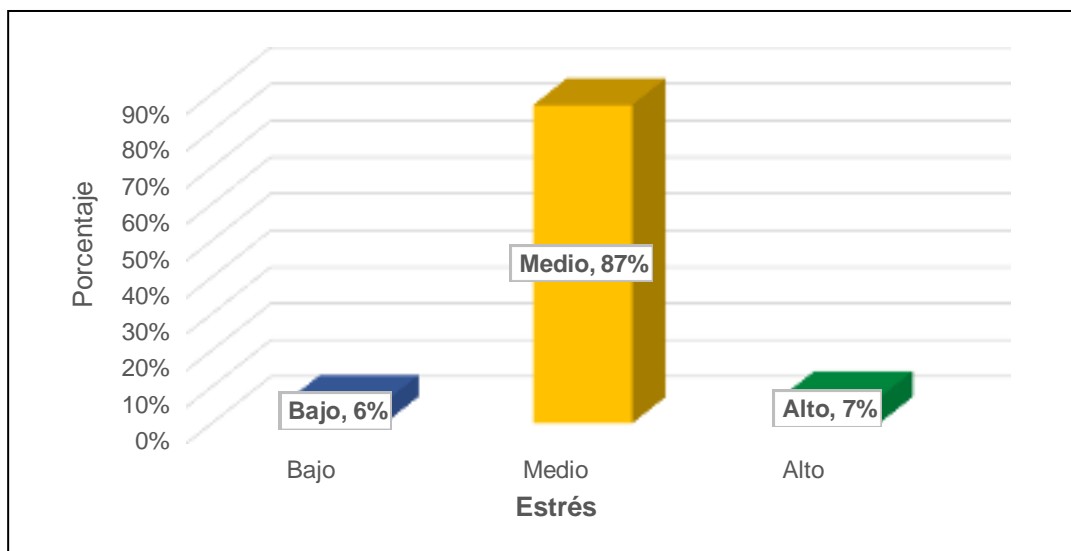
Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable estrés laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
	Bajo	5	6%
Nivel	Medio	74	87%
	Alto	6	7%
	Total	85	100%

Nota: Base de datos (Anexo 4)

Figura 1

Distribución porcentual de la variable estrés laboral.



En la tabla 1 y la figura 1, se perciben que el 87%, que representa 74 docentes de una institución pública de Mi Perú del Callao, arrojan un nivel de estrés laboral “medio”, mientras que el 7% (6) se encuentran en un nivel “alto” y el 6% (5) docentes se ubican en un nivel “bajo”.

4.1.2. Descripción de los resultados según las dimensiones del estrés laboral

Tabla 2

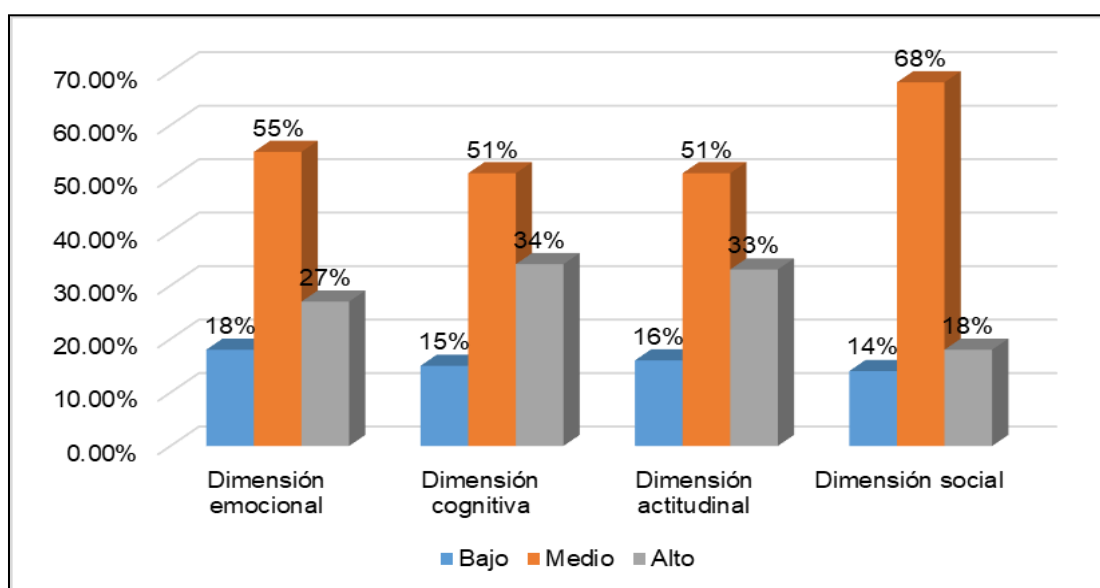
Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable estrés laboral

	f	Dimensión emocional	f	Dimensión cognitiva	f	Dimensión actitudinal	f	Dimensión social
Bajo	15	18%	13	15%	14	16%	12	14%
Medio	47	55%	43	51%	43	51%	58	68%
Alto	23	27%	29	34%	28	33%	15	18%
Total	85	100%	85	100%	85	100%	85	100%

Nota: Base de datos (Anexo 4)

Figura 2.

Distribución porcentual de las dimensiones de la variable estrés laboral.



En la tabla 2 y la figura 2 se observa el 55%, que representa 47 de docentes de una institución pública de Mi Perú, Callao, se encuentran en la dimensión emocional en un nivel “medio”, el 27% (23) docentes en el “alto” y un 18% (15) docentes en un nivel “bajo”.

El 51% que representa 43 docentes se encuentran en la dimensión cognitiva en un

nivel “medio”, el 34% (29) de docentes en un nivel “alto” y el 15% (13) de docentes en un nivel “bajo”.

El 51% que representa 43 docentes, se encuentran en la dimensión actitudinal, en un nivel “medio”, el 33% (28) docentes en un nivel “alto” y el 16% (14) en un nivel “bajo”,

Finalmente, el 68% que representa 58 docentes, se encuentra en la dimensión social en un nivel medio, el 18% (15) docentes en un nivel alto y el 14% (12) docentes en un nivel bajo.

4.1.3. Descripción de los resultados de la variable desempeño docente

Tabla 3

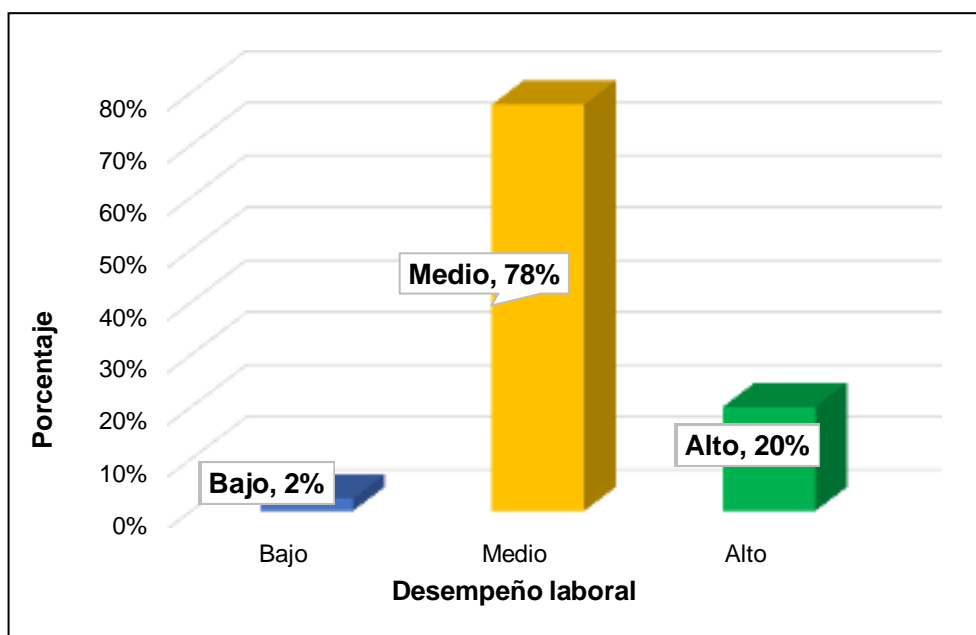
Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desempeño docente.

		Frecuencia	Porcentaje
	Bajo	2	2%
Nivel	Medio	66	78%
	Alto	17	20%
	Total	85	100%

Nota: Base de datos (Anexo 4)

Figura 3.

Distribución porcentual de los niveles con respecto a la variable desempeño docente.



En la tabla 3 y la figura 3, se perciben que el 78%, que representa 66 docentes de una institución pública de Mi Perú, Callao, arrojan un nivel de desempeño laboral “medio”, mientras que el 20% (17) docentes se encuentran en un nivel “alto” y el 2% (2) docentes se ubican en un nivel “bajo”.

4.1.4. Descripción de los resultados según las dimensiones del desempeño docente

Tabla 4

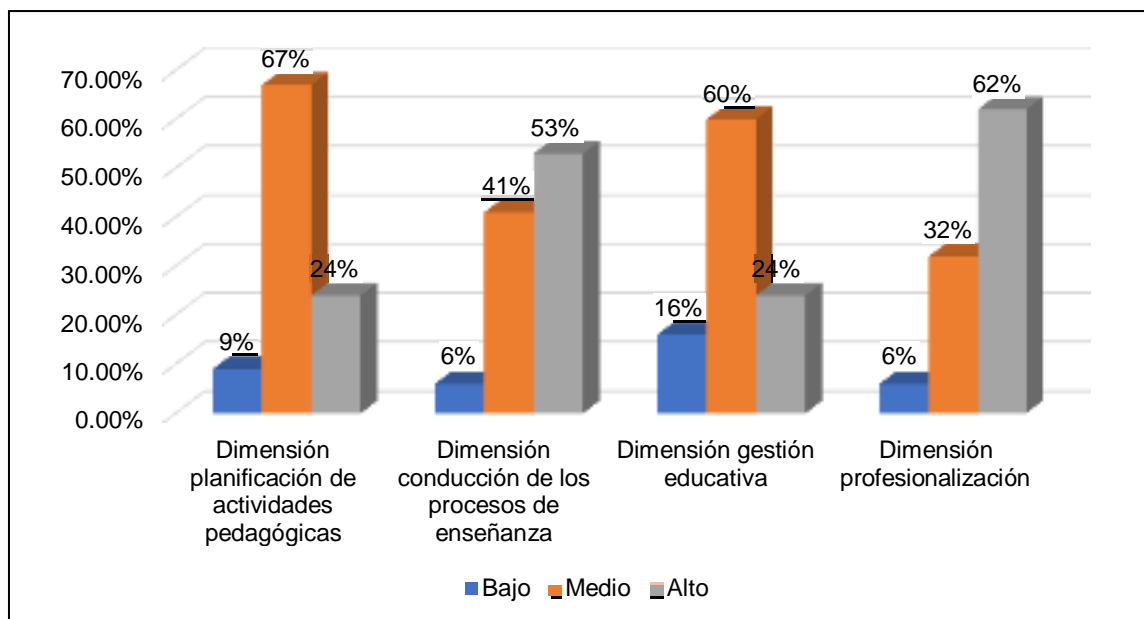
Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable desempeño

	f	Dimensión planificación de actividades pedagógicas	f	Dimensión conducción de los procesos de enseñanza	f	Dimensión gestión educativa	f	Dimensión profesionalización
Bajo	8	9%	5	6%	14	16%	5	6%
Medio	57	67%	35	41%	51	60%	27	32%
Alto	20	24%	45	53%	20	24%	53	62%
Total	85	100%	85	100%	85	100%	85	100%

Nota: Base de datos (Anexo 4)

Figura 4.

Distribución porcentual de las dimensiones de la variable desempeño docente.



En la tabla 4 y la figura 4 se observa el 67%, que representa 57 docentes de una institución pública de Mi Perú, Callao, se encuentran en la dimensión planificación de actividades pedagógicas en un nivel “medio”, el 24% (20) docentes en el “alto” y un 9% (8) docentes en un nivel “bajo”.

El 53% que representa 45 docentes se encuentran en la dimensión conducción de los procesos de enseñanza en un nivel “alto”, el 41% (35) docentes en un nivel “medio” y el 6% (5) docentes en un nivel “bajo”.

El 60% que representa 51 docentes, se encuentra en la dimensión gestión educativa en un nivel “medio”, el 24% (20) docentes en un nivel “alto” y el 16% (14) docentes en un nivel “bajo”.

Finalmente, el 62% (53) docentes se encuentran en la dimensión profesionalización en un nivel “alto”, el 32% (27) docentes en un nivel “medio” y el 6% (5) en un nivel “bajo”.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Análisis de normalidad

Tabla 5

Análisis de la normalidad de la distribución poblacional de la variable Estrés Laboral y Desempeño Docente

Variable/dimensiones	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	g l	p
Estrés laboral	0.815	8 5	.00 0
Desempeño docente	0.878	8 5	.00 0

*Nota: g/=grados de libertad
p=significancia*

En la tabla 5, se observa los resultados de la prueba de normalidad de la variable Estrés Laboral (V1) y de la variable Desempeño Docente (V2) de la prueba Kolmogórov-Smirnov, donde se observa que el nivel de significancia es menor a .05 ($p = .00$) en ambas variables, por lo que nos señala que los datos de la muestra se ajustan a una distribución libre o normal, consecuentemente, se sugiere el uso de estadísticos no paramétricos para la comprobación de la hipótesis, concretamente el Rho de Spearman.

4.2.2. Contrastación de hipótesis Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022.

Tabla 6*Relación entre las variables Estrés Laboral y Desempeño Docente*

Correlaciones			Estrés laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,814**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Desempeno laboral	Coeficiente de correlación	,814**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

Tal como se puede ver de la Tabla 6, el resultado del p valor (Sig = 0,000) es menor al valor de significancia 0,05 y el Rho Spearman de 0,814 denotando una relación positiva alta entre las variables. Por tanto, se verifica que existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022.

4.2.3. Prueba de la primera hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre el componente emocional y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022.

H1: Existe relación significativa entre el componente emocional y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022.

Tabla 7*Relación entre la dimensión Emocional y variable Desempeño Docente.*

Correlaciones			
		Dimensión emocional	Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	1, 0 0 0	,647**
Dimensión emocional	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	8 5	85
	Rho de Spearman	,6 4 7**	1,000
Desempeno laboral	Sig. (bilateral)	,0 0 1	.
	N	8 5	85

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

Nota. - Base de datos en SPSS.

Tal como se puede ver de la Tabla 7, el resultado del p valor (Sig = 0,001) es menor al valor de significancia 0,05 y el Rho Spearman de 0,647 denotando una relación positiva moderada entre la dimensión y variable analizadas. Por tanto, se verifica que existe relación significativa entre la dimensión emocional y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022.

4.2.4. Prueba de la segunda hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre el componente cognitivo y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022.

H1: Existe relación significativa entre el componente cognitivo y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022.

Tabla 8

Relación entre la dimensión Cognitiva y variable Desempeño Docente

		Correlaciones	
		Dimensión Cognitiva	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión Cognitiva	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,911**
		N	. 85
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,911**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000 85

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

Tal como se puede ver de la Tabla 8, el resultado del p valor (Sig = 0,000) es menor al valor de significancia 0,05 y el Rho Spearman de 0,911 denotando una relación positiva alta entre la dimensión y variable analizadas. Por tanto, se verifica que existe relación significativa entre la dimensión cognitiva y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022.

4.2.5. Prueba de la tercera hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre el componente actitudinal y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022.

H1: Existe relación significativa entre el componente actitudinal y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022.

Tabla 9

Relación entre la dimensión Actitudinal y variable Desempeño Docente

Correlaciones				
			Dimensión Actitudinal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión Actitudinal	Coefficiente de correlación	1,000	,802**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	85	85
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,802**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	85	85

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

Tal como se puede ver de la Tabla 9, el resultado del p valor (Sig = 0,001) es menor al valor de significancia 0,05 y el Rho Spearman de 0,802 denotando una relación positiva alta entre la dimensión y variable analizadas. Por tanto, se verifica que existe relación significativa entre la dimensión actitudinal y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022.

4.2.6. Prueba de la cuarta hipótesis específica

H₀: No existe relación significativa entre el componente social y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el componente social y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022.

Tabla 10

Relación entre la Dimensión Social y variable Desempeño Docente

Correlaciones				
			Dimensión Social	Desempeño laboral
Dimensión Social	Coeficiente de correlación		1,000	,931**
	Sig. (bilateral)		.	,000
	N		85	85
Rho de Spearman Desempeno laboral	Coeficiente de correlación		,931**	1,000
	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		85	85

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

Tal como se puede ver de la Tabla 10, el resultado del p valor (Sig = 0,000) es menor al valor de significancia 0,05 y el Rho Spearman de 0,931 denotando una relación positiva alta entre la dimensión y variable analizadas. Por tanto, se verifica que existe relación significativa entre la dimensión social y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación, al determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño docente, pudimos mostrar una elevada correlación (0,814, $p < 0,05$), entre las variables de estudio. Esto significa que el estrés es un problema que aqueja a las personas en muchas áreas de la vida diaria, especialmente en el trabajo. Frente a lo citado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna donde se acepta que existe relación en entre el estrés laboral y desempeño docente.

Según los resultados de la investigación concuerdan en gran parte con los estudios de Guale (2022), quien tuvo como objetivo general de su pesquisa relacionar el estrés y el desempeño laboral, deduciendo que existe una relación indirecta significativamente estadística entre los atributos o propiedades bajo estudio, habiéndose extraído un p valor = $.001 < .05$ y un Rho de Spearman de -0.854. También la investigación llevada a cabo por Pujol (2021), que tuvo por objetivo el establecimiento de la asociación y el rango de estrés, concluyendo una relación directa significativamente estadística entre los atributos o propiedades bajo estudio, habiéndose extraído un p valor = $.002 < .05$ y un Rhode Spearman de -0.847. De manera similar parte de los resultados obtenidos se asemejan a los estudios de Altamirano (2018), según su pesquisa estableció la asociación entre el desempeño laboral y el rango de estrés, resultando coincidente con los datos aportados por la investigación presentada concluyéndose que existe una relación directa significativamente estadística, habiéndose extraído un p valor = $.000 < .05$ y un Rhode Spearman de -0.914. En nuestro estudio se aprecia un nivel de estrés laboral medio denotando una relación positiva alta entre las variables lo contrario a la investigación llevada a cabo por Paz y Miño (2019) donde concluye que existe una relación directa significativamente estadística entre los atributos o propiedades bajo estudio, habiéndose extraído un p valor = $.000 < .05$ y un Rho de Spearman de -0.714. Por otro lado, no se coincide con Fachin (2022) donde señala el vínculo entre el rango de estrés y el desempeño del profesorado dentro del contexto de crisis por la pandemia, concluyendo que existe una asociación de tipo indirecta entre ambos atributos bajo estudio, a un p valor = $.004 < .05$ y bajo un índice Rho de Spearman negativo de -0.096. Asimismo, con Soldado (2021) donde estableció el vínculo entre el rango de estrés y el desempeño donde concluyó que existe una relación indirecta cuyos valores son p valor = $.003 < .05$ y un Rho de Spearman de

-0.570. Otro trabajo que no se coincide es de Ibáñez (2021) quien vinculó el rango de estrés por el trabajo y el desempeño laboral, concluyendo que existe una relación indirecta, teniendo un resultado de p valor = $.001 < .05$ y un Rho de Spearman de -0.389. Y por último la teoría relacionada que coincide con este estudio que se consultó es de Sarayasi (2021) estableció la relación entre el rango de estrés percibido y el desempeño docente concluyendo que existe una relación indirecta entre las propiedades bajo estudio, habiéndose extraído un p valor = $.000 < .05$ y un Rho de Spearman de -0.749. Según la teoría Bottiani et al. (2019), nos indica que el estrés en una actividad laboral es una respuesta orgánica altamente estereotipada, no específica, que activa o mecanismos nerviosos, endocrinos e inmunológicos se asocia con la distinción entre recursos orgánicos y requerimientos ambientales, que los efectos se dan a nivel psicofísico repercutiendo en su desempeño.

Dando repuesta a los objetivos específicos del estudio, determinar la relación entre el cansancio emocional y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022, se puede constatar p ($\text{Sig} = 0,001$) es inferior al valor de significancia $0,05$ y el Rho Spearman de $0,647$, denotando una relación positiva moderada entre la dimensión y variable analizadas. Los resultados revelan que un adecuado manejo de la parte emocional mejora el rendimiento en el trabajo. Ante la evidencia del resultado, se desaprueba la hipótesis nula y se acepta las hipótesis alternas que existe relación significativa entre el cansancio emocional y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022. Los resultados guardan relación con el estudio de Collantes (2021), que concluyó que existe una asociación indirecta estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes, con un valor $p = 0,001 < 0,05$, sí, y el Rho de Spearman es -0,233. En otro estudio que podemos coincidir son los llevado a cabo por Parihuamán (2017), evidencia cansancio, agotamiento físico y emocional que repercuten el desempeño laboral.

De manera similar a la investigado por Zhou et al. (2020), donde nos describe que las repercusiones emocionales del estrés devenido de la actividad laboral nos hablan que estas consecuencias pueden ir incrementándose con respecto al nivel de demanda al que esté sometido el sujeto y pueden verse acompañadas de secuelas a nivel corporal. Asimismo, se coincide con Tito et al. (2022), quien señalo que las actividades laborales no solo se comportan con la inversión de fuerza

física e intelectual de trabajo, sino que implica el control de emociones de manera permanente. Por último, tenemos la teoría que relaciona nuestro estudio con lo de Carlson et al. (2018), donde indica que un elemento importante de esta teoría enfatiza el papel de la homeostasis u homeostasis orgánica. Esto se debe a que se supone que los organismos son sistemas que siempre están en el medio ambiente, por lo que cuando ocurre una perturbación, esta materia orgánica normal se mezcla o se detiene. Durante este proceso, el sujeto logra un hábitat que tiene efectos significativos a nivel físico y emocional.

Por otro lado, analizar los resultados de la relación entre la dimensión Cognitiva y variable Desempeño Docente, se puede constatar el resultado del p valor (Sig = 0,000) es menor al valor de significancia 0,05 y el Rho Spearman de 0,911 denotando una relación positiva alta entre la dimensión y variable analizadas. Los resultados evidencian que existe relación significativa entre la dimensión cognitiva y el desempeño en docentes. Lo que se interpreta que, a un buen manejo del estrés laboral habrá un menor impacto cognitivo en los docentes, ya que el estrés puede procesos atencionales, perceptivos, toma de decisiones, planificación y la autorregulación conductual. Frente a los resultados se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna donde se acepta que existe relación significativa entre el componente cognitivo y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022. Palacios (2021), en nuestra investigación se ha demostrado la presencia de altos niveles de estrés asociados a condiciones de incertidumbre laboral, falta de competencias de planificación, toma de decisiones teniendo la teoría que sustenta esta relación la de Wattoo et al. (2020), donde describe las repercusiones cognitivas del estrés devenido de la actividad laboral los que viene acompañados de manifestaciones físicas.

También podemos observar la relación entre la dimensión Actitudinal y variable Desempeño Docente que tiene como resultado el p valor (Sig = 0,001) es menor al valor de significancia 0,05 y el Rho Spearman de 0,802 denotando una relación

positiva alta entre la dimensión y variable analizadas. Por tanto, se concluye que existe relación significativa entre la dimensión actitudinal y el desempeño en docentes. Lo que se interpreta que, a un buen manejo del estrés laboral habrá un menor impacto actitudinal en los docentes, ya que el estrés puede afectar la disposición al trabajo, el encuadre positivo, la capacidad de agencia e incluso, el locus de control percibido. Frente a los resultados se desaprueba la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna donde se acepta que existe relación significativa entre el componente actitudinal y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022. Los resultados son similares a la teoría de Herman et al. (2020), basada en la interacción, la cual señala que el estrés está relacionado con el individuo y su ambiente altamente demandante de esta manera el estrés es, básicamente una valoración de una situación crítica, porque esta amenaza su bienestar. Por otro lado, tenemos coincidimos con los estudios de (Cortés, 2021), donde nos habla de los esfuerzos conductuales por sobrellevar la situación ante la nueva modalidad de trabajo y la privación social, la actitud por sobrellevar los niveles altos de estresores.

Por último, tenemos la relación entre la Dimensión Social y variable Desempeño Docente, cuyo resultado del p valor (Sig = 0,000) es menor al valor de significancia 0,05 y el Rho Spearman de 0,931 denotando una relación positiva alta entre la dimensión y variable analizadas. Por tanto, se verifica que existe relación significativa entre la dimensión social y el desempeño en docentes, Lo que se evidencia que, a un buen manejo del estrés laboral habrá un menor impacto social en los docentes, ya que el estrés puede afectar la gestión de conflictos interpersonales, la empatía, la resiliencia, la escucha activa y la satisfacción social. Frente a las evidencias de los resultados se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna donde se acepta que existe relación entre la Dimensión Social y variable Desempeño Docente. Los resultados coinciden con los estudios de Salcedo et al. (2020), donde señala que la actividad laboral implica el desenvolvimiento de una serie de habilidades a nivel social, por lo que puede existir un desfase entre las demandas ambientales ocupacionales y el nivel de habilidades sociales presentes en un colaborador. Por otro lado, Ortiz (2018), encontraba una situación de riesgo psicosocial inadecuada que afectaba la calidad del desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En relación al objetivo general, el marcador del p valor (Sig = 0,000) fue inferior al valor de significancia 0,05 y el Rho Spearman de 0,814 denotando una relación positiva moderada entre las variables. En consecuencia, se concluye que existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022. Lo que se interpreta que, a un buen manejo del estrés laboral habrá un mejor desempeño laboral, ya que el estrés afecta a nivel cognitivo, emocional, actitudinal y conductual, por lo que, en elevados niveles, puede perjudicar la salud de las personas.

Segunda: En nexo al objetivo específico 1, el resultado del p valor (Sig = 0,001) es inferior al valor de significancia 0,05 y el Rho Spearman de 0,647 denotando una relación positiva moderada entre la dimensión y variable analizadas. Por tanto, se concluye que existe relación significativa entre la dimensión emocional y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022. Lo que se interpreta que, a un buen manejo de la dimensión emocional habrá un mejor desempeño laboral.

Tercera: En relación al objetivo específico 2, el resultado del p valor (Sig =0,000) es menor al valor de significancia 0,05 y el Rho Spearman de 0,911 denotando una relación positiva alta entre la dimensión y variable analizadas. Por tanto, se concluye que existe relación significativa entre la dimensión cognitiva y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022. Lo que se interpreta que, a un buen manejo de la dimensión cognitiva habrá un mejor desempeño laboral.

Cuarta: En relación al objetivo específico 3, el resultado del p valor (Sig =0,001) es menor al valor de significancia 0,05 y el Rho Spearman de 0,802 denotando una relación positiva alta entre la dimensión y variable analizadas. Por tanto, se concluye que existe relación significativa entre la dimensión actitudinal y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022. Lo que se interpreta que, a un buen manejo de la dimensión actitudinal habrá un mejor desempeño laboral.

Quinta: En relación a la dimensión social, el resultado del p valor (Sig = 0,000) es menor al valor de significancia 0,05 y el Rho Spearman de 0,931 denotando una relación positiva alta entre la dimensión y variable analizadas. Por tanto, se verifica que existe relación significativa entre la dimensión social y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022. Lo que se interpreta que, a un buen manejo de la dimensión social habrá un mejor desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la plana directiva fomentar talleres, para que el personal pueda liberar ciertas tensiones que pueden llevarlos a un estrés lo que va a permitir que expulsen tensiones para que no repercuten en su desempeño laboral.

Segunda: Se recomienda a la plana directiva de la institución que se lleve a cabo en coordinación con el departamento de recursos humanos promover actividades para prevenir el agotamiento afectivo, irritabilidad y sentimientos que se puedan presentar en el personal para evitar que repercutan en su desempeño laboral.

Tercera: Se sugiere a los directivos que se deben trabajar la atención y procesos cognitivos elevados como la percepción, inteligencia y pensamiento promover acciones para prevenir repercusiones cognitivas para evitar que los empleados afecten su desempeño laboral.

Cuarta: Se recomienda poner más énfasis en las capacitaciones de los docentes en coordinación con el área recursos humanos, desarrollando actividades para prevenir la baja activación de la conducta, la poca apertura hacia la experiencia, la intolerancia frente a las ideas de los demás y así evitar los efectos negativos, mejorando su desempeño laboral.

Quinta: Se sugiere hacer acciones de atención para el desenvolvimiento de una serie de habilidades a nivel social, y prevenir la baja expectativa sobre las recompensas sociales, sobre el fenómeno del pensamiento grupal, ausencia de criterio propio, aislamiento social para mantener un equilibrio entre el bienestar personal, el bienestar individual y evitar que repercuta en su desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Adriani, Z., & Hikmah, N. (2022). Human Resources in Education: Training and Work Motivation on Teacher Performance. *Indonesian Research Journal in Education* [IRJE], 6(1), 170-182. Retrieved from <https://online-journal.unja.ac.id/irje/article/view/17390>
- Altamirano Bustos, L. R. (2018). Estrés y desempeño laboral en los servidores públicos de la Función Judicial. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28155>
- Anne Tansiongco, L. ., & Ibarra, F. (2020). Educational Leader's Adversity Quotient, Management Style, and Job Performance: Implications to School Leadership. *Indonesian Research Journal in Education* [IRJE], 4(2), 386-401. <https://doi.org/10.22437/irje.v4i2.9264>
- Aziez, F., Alkhrisheh, H., Aziez, F., & Mualim, M. (2020). Measuring Verbal Fluency Task Performance of Indonesian Bilinguals. *Indonesian Research Journal in Education* [IRJE], 4(2), 306-323. <https://doi.org/10.22437/irje.v4i2.9429>
- Bernuzzi, C., Setti, I., Maffoni, M., and Sommovigo, V. (2021). *From Moral Distress to Burnout Through Work-family Conflict: The Protective Role of Resilience and Positive Refocusing*. United Kingdom: Taylor & Francis. DOI:10.1080/10508422.2021.1955682
- Bottiani, J. H., Duran, C. A. K., Pas, E. T., and Bradshaw, C. P. (2019). Teacher stress and burnout in urban middle schools: associations with job demands, resources, and effective classroom practices. *J. Sch. Psychol.* 77, 36–51. DOI: 10.1016/j.jsp.2019.10.002
- Capone, V., and Petrillo, G. (2018). Mental health in teachers: relationships with job satisfaction, efficacy beliefs, burnout and depression. *Curr. Psychol.* 39, 1757–1766. DOI:10.1007/s12144-018-9878-7
- Carlson, D. S., Thompson, M. J., Crawford, W. S., Boswell, W. R., and Whitten, G. D. (2018). Your job is messing with mine! the impact of mobile device

- use for work during family time on the spouse's work life. *J. Occup. Health Psychol.* 23, 471–482. DOI:10.1037/ocp0000103
- Collantes Cieza, Y.F. (2021) *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N°52005 Nuestra Señora de las Mercedes, Madre de Dios, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62081>
- Cortés Rojas, Juan Luís. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(1), <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.25608>
- Deuling, J. K., and Burns, L. (2017). Perfectionism and work-family conflict: self-esteem and self-efficacy as mediator. *Pers. Individ. Differ.* 116, 326–330. DOI: 10.1016/j.paid.2017.05.013
- Fachin Pisco, S.I. (2022). *El estrés y el desempeño docente en tiempos de COVID – 19 en instituciones educativas de Pucallpa 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la UCV <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81535>
- Fathi, J., Greenier, V., and Derakhshan, A. (2021). Self-efficacy, reflection, and burnout among Iranian EFL teachers: the mediating role of emotion regulation. *Iran. J. Lang. Teach. Res.* 9, 13–37. DOI:10.30466/IJLTR.2021.121043
- Francesc Maestre-Lorén, Xavier López-i-Martín, José A. Castillo-Garayo a Marco Cosentino. (2022). Estrés y afrontamiento en tiempos de pandemia: Seguimiento longitudinal de un grupo de pacientes médicos. *Ansiedad y Estrés*, 28(2), 1134-79378. <https://doi.org/10.5093/anyes2022a13>
- Gamboa Mora, X.M. (2022) *Abordaje del estrés laboral desde la gestión en la Escuela Autum Miller durante la pandemia del COVID-19 en el año 2021*. [Tesis de maestría, Universidad de Costa Rica] <https://hdl.handle.net/10669/86547>
- Gao, L. K. (2020). Family in China: the characteristics of Chinese culture in view of Liang Shu- ming. *J. East. China. Norm. Univ.* 52, 30–37+185. DOI: 10.16382/j.cnki.1000-5579.2020.04.004
- García Lino, M. E. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una

institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*,43(1),140-154.

<https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1412/10-MARITZA2>

Gervacio Jiménez, H., & Castillo Elías, B. (2022). Impactos socioemocionales, estrategias y retos docentes en el nivel medio superior durante el confinamiento por COVID-19. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(24). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1133>

Guale Alcívar, A. A. (2022). *El estrés y el desempeño laboral de los servidores del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Santa Elena, año 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena] <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8202>

Guarate Coronado, Y.C. (2020) Síndrome de Burnout en el personal docente de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Ambato. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato] <https://hdl.handle.net/10669/86547>

Hadiyanto, H. (2021). Observing the EFL Students' 21st Century Skill Performance through Learning Activities of Research on the ELT Course. *Indonesian Research Journal in Education [IRJE]*, 5(2), 510- 524. <https://doi.org/10.22437/irje.v5i2.16293>

Hall, N. C., Lee, S. Y., and Rahimi, S. (2019). Self–efficacy, procrastination, and burnout in post-secondary faculty: an international longitudinal analysis. *PLoS One* DOI: 10.1371/journal.pone.0226716

Herman, K. C., Reinke, W. M., and Eddy, C. L. (2020). Advances in understanding and intervening in teacher stress and coping: the coping-competence-context theory. *J. Sch. Psychol.* 78, 69–74. DOI: 10.1016/j.jsp.2020.01.001

Hernández Rodríguez, María Ángeles; La banda Díaz, Antonio; Prado Piña, Amaya (2021) Consecuencias psicoeducativas y emocionales de la pandemia, el confinamiento y la educación a distancia en el alumnado y la comunidad educativa. *Red de Información Educativa*, 8(11), 75-88.

<https://redined.mecd.gob.es/xmlui/handle/11162/210523>

Hobfoll, S. E., and Freedy, J. (2018). Conservation of Resources: a General Stress Theory Applied to Burnout. *Professional Burnout: recent Developments in Theory and Research*. United Kingdom: CRC Press. 115–129.

Hodelín Hodelín Y, De los Reyes García Z, Hurtado Cumbá G, Batista Salmon M. Riesgos sobre tiempo prolongado frente a un ordenador. *Revista de Información Científica*, 95(1).
<http://www.revinfoinformatica.sld.cu/index.php/ric/article/view/149>Katy

Ibáñez Rivera, E.A. (2021). *Estrés laboral y desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas del distrito de Moquegua, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. repositorio@ucv.edu.pe
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/66091>

Ismail, H. N., and Gali, N. (2017). Relationships among performance appraisal satisfaction, work–family conflict and job stress. *J. Manag. Organ.* 23, 356–372. DOI:10.1017/jmo.2016.15

Ji, D., and Yue, Y. (2020). Relationship Between Kindergarten Organizational Climate and Teacher Burnout: work–Family Conflict as a Mediator. *Psychiatry* 11:408. DOI:10.3389/fpsy.2020.00408

Kang, M., Park, H. J., and Park, J. (2020). Teachers as good mothers, mothers as good teachers: functional and ideological work–family alignment in the South Korean teaching profession. *Gend. Work. Organ.* 27, 395– 413. DOI:10.1111/gwao.12396

Kim, S., and Kweon, Y. (2020). Psychological Capital Mediates the Association between Job Stress and Burnout of among Korean Psychiatric Nurses. *Healthcare* 8:11. DOI:10.3390/healthcare8030199

Li, Q., Li, Y., and Zhang, X. D. (2021). Influence of occupational stress of primary and secondary schools teachers on quality of mental life: the mediating of effect of psychological resilience and self-esteem. *Chin. J. Health Psychol.* 29, 217–230.

Li, S., Ran, G. M., Zhang, Q., and Hu, T. Q. (2019). A meta-analysis of the relationship between self- efficacy and mental health with Chinese samples. *Psychol. Dev.*

Educ. 35, 759–768. DOI: 10.16187/j.cnki.issn1001-4918.2019.06.13

Liu, J. H., Lambert, E. G., Jiang, S. H., and Zhang, J. W. (2017). A research note on the association between work-family conflict and job stress among Chinese prison staff. *Psychol. Crime Law.* 23, 633–646. DOI:10.1080/1068316x.2017.1296148

Ma, Y., Wang, F., and Cheng, X. L. (2021). Kindergarten Teachers' Mindfulness in Teaching and Burnout: The Mediating Role of Emotional Labor. *Mindfulness* 12, 722–729. DOI:10.1007/s12671-020-01538-9

Mack, K. Y., and Rhineberger-Dunn, G. (2019). The influence of work-family conflict on job stress among two groups of community corrections staff. *J. Crime Just.* 42, 350–363. DOI:10.1080/0735648x.2018.1528879

Madigan, D. J., and Kim, L. E. (2021). Does teacher burnout affect students? A systematic review of its association with academic achievement and student-reported outcomes. *Int. J. Educ. Res.* 105:12. DOI: 10.10.016/j.ijer.2020.101714

Makara-Studzinska, M., Golonka, K., and Izydorczyk, B. (2019). Self-Efficacy as a Moderator between Stress and Professional Burnout in Firefighters. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 16:183. DOI:10.3390/ijerph16020183

Maslach, C., Schaufeli, W. B., and Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annu. Rev. Psychol.* 52, 397–422.

Matabanchoy Salazar, J. M., Paz Suarez, D., Matabanchoy Tulcán, S. M., & Jaramillo Corrales, M. A. (2020). Estrés laboral en docentes de un centro educativo rural de Pasto. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13 (3), <https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/1896>

Ministerio de Educación (2016) Marco de Buen Desempeño Docente. MINEDU. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Muazza, M. (2021). In Search of Quality Human Resources in Education: Professional Competency, Compensation, Working Climate, and Motivation toward Vocational Teachers' Performance. *Indonesian Research Journal in*

- Nathaniel P. von der Embse, Lia E. Sandilos, Laura Pendergast, Ariel Mankin, Teacher stress, teaching-efficacy, and job satisfaction in response to test-based educational accountability policies, *Learning and Individual Differences*, Volume 50, 2016, Pages 308-317, <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2016.08.001>.
- Nomaguchi, K., and Fetto, M. N. (2019). Childrearing stages and work–family conflict: the role of job demands and resources. *J. Marriage Fam.* 81, 289–307. DOI:10.1111/jomf.12521
- Organización Mundial del Trabajo (2019) *Los docentes ponen de relieve los problemas laborales en el sector*. Washington: OIT.
- Ortiz Tomé, C. (2018). Riesgo psicosocial de los docentes de la provincia de Málaga (España). *Revista Enfermería del Trabajo*, 8(1), 2-8. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6536490.pdf>
- Ouellette, R. R., Frazier, S. L., Shernoff, E. S., Cappella, E., Mehta, T. G., Maríñez–Lora, A., et al. (2018). Teacher Job Stress and Satisfaction in Urban Schools: disentangling Individual–, Classroom–, and Organizational–Level Influences. *Behav. Ther.* 49, 494–508. DOI: 10.1016/j.beth.2017.11.011
- Sarayasi Ccuno, R.T. (2021) *Estrés laboral y desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa – 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60213>
- Paz y Miño, S. (2019). Estrés, burnout y estrategias de afrontamiento en el desempeño docente. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://hdl.handle.net/10644/6984>
- Pu, J., Hou, H., Ma, R., and Sang, J. (2017). The effect of psychological capital between work–family conflict and job burnout in Chinese university teachers: testing for mediation and moderation. *J. Health Psychol.* 22, 1799–1807. DOI:10.1177/1359105316636950
- Pujol L.J. (2021). *Demandas laborales y burnout: un estudio descriptivo en docentes argentinos*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Mar del Plata] <http://nulan.mdp.edu.ar/3612/>

- Ribeiro Beatriz Maria Dos Santos Santiago, Scorsolini-Comin Fabio, Dalri Rita de Cassia de Marchi Barcellos. Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index Enferm*, 29(3) 137-141. <http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sciarttext&pid=S1132129620200020008&lng=es>
- Rossi, D., & Gago Galvagno, L. (2020). La diferencia del estrés docente en escuelas públicas y privadas del Gran Buenos Aires / The Difference in Teacher Stress in Public and Private Schools in Gran Buenos Aires. *Revista de Educación*, 0(20),51-66. <https://fh.mdp.edu.ar/revistaS/index.php/reduc/article/view/4163>
- Salcedo Guerrero, H. L., Cárdenas Vásquez, Y. Y., Carita Chambi. L. M., & Ledesma Cuadros, M. J. (2020). Síndrome de Burnout en docentes en un contexto de emergencia sanitaria, Lima. *Alpha Centauri*, 1, 44–56. <https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.18>
- Sangadji, E. M., Sopiah, S., & Narmaditya, B. S. (2021). Does Leadership Effectiveness Matter for Indonesia Vocational Teacher Performance? The Mediating Role of Work Motivation. *Indonesian Research Journal in Education |IRJE|*, 5(2), 345-359. <https://doi.org/10.22437/irje.v5i2.12541>
- Sarabia, A., & Collantes, L. M. (2020). Work-Related Stress and Teaching Performance of Teachers in Selected School in the Philippines. *Indonesian Research Journal in Education |IRJE|*, 4(1), 6-27. <https://doi.org/10.22437/irje.v4i1.8084>
- Soldado Zuñiga, R.M. (2021). *Estrés y el desempeño docente en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20500.12692/59215>
- Tito-Huamani, Pedro Leonardo, Torres-Pecho, Miryam, & Pérez-Palacios, Emma Emilia. (2022). Predictores del síndrome de burnout en docentes universitarios: un análisis factorial exploratorio. *Enfermería Global*, 21(67), 50-81. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.496901>
- Wattoo, M. A., Zhao, S., and Xi, M. (2020). High-performance work systems and work–family interface: job autonomy and self-efficacy as mediators. *Asia Pac. J. Hum. Resour.* 58, 128–148. DOI:10.1111/1744-7941.12231

- Wene, I. W., & Muljani, R. (2020). English Teachers' Performance Evaluation as a Means for Their Professional Developments. *Indonesian Research Journal in Education |IRJE|*, 4(2), 483-497.
<https://doi.org/10.22437/irje.v4i2.10167>
- Zhou, B. P., Li, Y., Hai, M., Wang, W., and Niu, B. Y. (2021). *Challenge- hindrance Stressors and Cyberloafing: a Perspective of Resource Conservation Versus Resource Acquisition*. Germany: Springer Science+Business Media. DOI:10.1007/s12144-021-01505-0
- Zhou, S., and Li, X. (2021). *Does Organizational Commitment Buffer the Relation between Work-to-family Conflict and Emotional Exhaustion in Chinese Preschool Teachers?* United Kingdom: Taylor & Francis. DOI:10.1080/10409289.2021.1946760
- Zhou, Z., and Ning, N. (2020). Effects of occupational stress on primary school teachers' occupational identify: the mediating role of resilience. *J. Educ.Stud.* 16, 95–103. DOI: 10.14082/j.cnki.1673-1298.2020.04.011
- Zúñiga-Jara, Sergio, & Pizarro-Leon, Victor. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información Tecnológica*, 29(1), 171-180.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Estrés laboral y desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa, distrito Mi Perú, Callao 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022?</p> <p>Problemas Específicos. ¿Qué relación existe entre el cansancio emocional y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022? ¿Qué relación existe entre el componente cognitivo y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022? ¿Qué relación existe entre el componente actitudinal y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022? ¿Qué relación existe entre el componente social y el desempeño en</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la relación entre el cansancio emocional y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Determinar la relación entre el componente cognitivo y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022 Determinar la relación entre componente actitudinal y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022.</p> <p>Hipótesis Específicos Existe relación significativa entre el cansancio emocional y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022. Existe relación significativa entre el componente cognitivo y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022. Existe relación significativa entre el componente actitudinal y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022.</p>	Variable 1: Estrés				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Dimensión emocional	Agotamiento emocional Desgaste afectivo Irritabilidad	1,2,3,4,5	Politémico 1=Totalmente de acuerdo 2=De acuerdo 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4=En desacuerdo 5=Totalmente en desacuerdo	Alto (21-30) Medio (11-20) Bajo (0-10)
			Dimensión cognitiva	Atención Percepción Pensamiento	6,7,8,9,10		
			Dimensión actitudinal	Motivación Exploración Necesidades	11,12,13,14,15		
			Dimensión social	Movilidad Desajuste Apertura	16,17,18,19,20		
			Variable: Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Dimensión planificación de actividades pedagógicas	Planificación Recurso Tiempo	1,2,3,4,5	Politémico 1=Totalmente de acuerdo 2=De acuerdo 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4=En desacuerdo	Destacado (18-24) Logrado (15-17) Proceso (11-14) Inicio (0-10)
			Dimensión conducción de los procesos de enseñanza	Estrategia Recursos Apertura	6,7,8,9,10		

docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022?	institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022 Determinar la relación entre componente social y el desempeño en	Existe relación significativa entre el componente social y el desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa del distrito Mi Perú, Callao 2022.	Dimensión gestión educativa	Dirección Funciones Responsabilidades	11,12,13,14,15	5=Totalmente en desacuerdo	
			Dimensión profesionalización	Capacitación Producto Resultados	16,17,18,19,20		
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
TIPO: Básica DISEÑO: No experimental. Transversal Descriptivo Correlacional MÉTODO: Hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo	POBLACIÓN: 85 docentes de una institución educativa pública. MUESTRA: 85 docentes de una institución educativa pública. TIPO: censal	Variable 1: Estrés Técnicas: encuesta Instrumentos: cuestionario Autor: Ámbito de Aplicación: Callao Forma de Administración: Individual Variable 2: Desempeño docente Técnicas: evaluación Instrumentos: prueba Autor: Ámbito de Aplicación: Callao Forma de Administración: Individual	DESCRIPTIVA: -Tablas y figuras INFERENCIAL: Para determinar la correlación causal de las variables se empleará la correlación Rho de Spearman				

ANEXO 2. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Estrés	Zuñiga (2018) la define como la progresiva disminución de las facultades a nivel cognitivo, físico, social y emocional que sufre una persona a causa de la exigencia, demanda y carga de procesos y actividades dentro del desempeño como trabajador, por tanto, sujeto a un horario, pautas de conducta y rendición de cuentas.	Conjunto de signos y síntomas producto de la descompensación que existe entre las demandas del puesto que ocupa una persona y las capacidades, destrezas y habilidades de un empleado.	Dimensión emocional	Agotamiento emocional Desgaste afectivo Irritabilidad	Ordinal
			Dimensión cognitiva	Atención Percepción Pensamiento	
			Dimensión actitudinal	Motivación Exploración Necesidades	
			Dimensión social	Movilidad Desajuste Apertura	
Desempeño laboral	Adriani e Hikman (2022) la definen como la valoración cualitativa y cuantitativa integrada que se realiza sobre la inversión de fuerza del trabajo en base a objetivos institucionales y metas predeterminadas por una administración. Tal se puede ver, el desempeño hace referencia a la medición que se realiza sobre una actividad reglada, normada y estandarizada, ya que congrega la movilización de una serie de procesos y actividades direccionadas a metas y objetivos, por tanto, supone la preexistencia de un conjunto de lineamientos y principios que buscan su optimización.	Ajuste o acoplamiento entre las actividades realizadas de manera efectiva y los objetivos sustentados dentro del currículo, por tanto, abarca el cumplimiento de sus funciones en base a una serie de recursos existentes a nivel pedagógico, financiero, temporal y de espacio.	Dimensión planificación de actividades pedagógicas	Estrategia Recursos Apertura	Ordinal
			Dimensión conducción de los procesos de enseñanza	Dirección Funciones Responsabilidades	
			Dimensión gestión educativa	Capacitación Producto Resultados	
			Dimensión profesionalización	Estrategia Recursos Apertura	

ANEXO 3. INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS

Instrucciones: Las preguntas que siguen se refieren a lo que usted piensa sobre el nivel de estrés que experimenta realizando sus actividades. Sus respuestas permitirán saber cómo se encuentra usted y hasta qué punto es capaz de hacer sus actividades habituales. Conteste cada pregunta tal como se indica. Si no está seguro/a de cómo responder a una pregunta, por favor conteste lo que le parezca más cierto.

Las categorías de valoración son las siguientes:

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Variable 1: Estrés		Valoración				
D1	Dimensión I: Dimensión emocional	1	2	3	4	5
1	Mis actividades me desgastan emocionalmente					
2	Después de una jornada de trabajo me siento desorientado					
3	Últimamente me siento irritable en mi trabajo					
4	Mis actividades me generan sentimiento de vacío					
5	Me cuesta cada vez más sentirme feliz					
D2	Dimensión I: Dimensión cognitiva	1	2	3	4	5
6	Me resulta difícil concentrarme en mi trabajo					
7	Experimento problemas de memoria en medio de mis actividades					
8	Últimamente me siento desorientado en el trabajo					
9	Mis actividades me generan bloqueos mentales					
10	Me cuesta cada vez más poder concentrarme					
D3	Dimensión I: Dimensión actitudinal	1	2	3	4	5
11	Me siento satisfecho con mi trabajo					
12	Siento que el trabajo es necesario para crecer profesionalmente					
13	Siento que mi perfil profesional ha mejorado desde que laboro en la institución					
14	Me siento motivado para realizar mi trabajo					
15	Siento que soy un mejor profesional desde que ingresé a trabajar a la IE					
D4	Dimensión I: Dimensión social	1	2	3	4	5
16	Pienso que soy una persona útil para la sociedad					
17	Me siento satisfecha al ayudar a los demás					
18	Siento que mi carrera es respetada					

19	Siento que mi trabajo es bien recompensado					
20	Siento que las demás personas agradecen el esfuerzo que realizo cada día					

¡Muchas gracias por su participación!

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucciones: Las preguntas que siguen se refieren a lo que usted piensa sobre su desempeño como docente. Sus respuestas permitirán saber cómo se encuentra usted y hasta qué punto es capaz de hacer sus actividades habituales. Conteste cada pregunta tal como se indica. Si no está seguro/a de cómo responder a una pregunta, por favor conteste lo que le parezca más cierto.

Las categorías de valoración son las siguientes:

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Variable 2: Desempeño docente		Valoración				
D1	Dimensión I: Dimensión planificación de actividades pedagógicas	1	2	3	4	5
1	Considero que la planificación es fundamental dentro de mi desempeño					
2	Considero que la planificación demanda muchas horas de trabajo					
3	Considero que soy eficiente en mis labores de planificador					
4	Considero que la planificación influye positivamente en mi trabajo					
5	Considero que soy responsable con mis actividades de planificación					
D2	Dimensión I: Dimensión conducción de los procesos de enseñanza	1	2	3	4	5
6	Considero que ostento adecuadas bases pedagógicas					
7	Considero que empleo una didáctica adecuada					
8	Considero que tomo en cuenta las necesidades de mis estudiantes					
9	Considero que genero ambientes propicios para los aprendizajes significativos					
10	Considero que realizo una retroalimentación adecuada					
D3	Dimensión I: Dimensión gestión educativa	1	2	3	4	5
11	Considero que tengo el perfil requerido para mi puesto					
12	Considero que empleo los recursos pedagógicos de manera eficiente					
13	Considero que la mejora continua es fundamental para mi crecimiento profesional					

14	Considero que actúo con responsabilidad					
15	Considero que actúo con transparencia					
D4	Dimensión I: Dimensión profesionalización	1	2	3	4	5
16	Considero que contribuyo a la IE con mis conocimientos					
17	Considero que ostento una actitud innovadora					
18	Considero que poseo competencias para el manejo de equipos de trabajo					
19	Considero que me preocupo constantemente por mejorar					
20	Considero que me preocupo constantemente por capacitarme					

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 4. Certificados de validez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión I: Dimensión emocional							
1	Mis actividades me desgastan emocionalmente	X		X		X		
2	Después de una jornada de trabajo me siento desorientado	X		X		X		
3	Últimamente me siento irritable en mi trabajo	X		X		X		
4	Mis actividades me generan sentimiento de vacío	X		X		X		
5	Me cuesta cada vez más sentirme feliz	X		X		X		
	Dimensión I: Dimensión cognitiva							
6	Me resulta difícil concentrarme en mi trabajo	X		X		X		
7	Experimento problemas de memoria en medio de mis actividades	X		X		X		
8	Últimamente me siento desorientado en el trabajo	X		X		X		
9	Mis actividades me generan bloqueos mentales	X		X		X		
10	Me cuesta cada vez más poder concentrarme	X		X		X		
	Dimensión I: Dimensión actitudinal							
11	Me siento satisfecho con mi trabajo	X		X		X		
12	Siento que el trabajo es necesario para crecer profesionalmente	X		X		X		
13	Siento que mi perfil profesional ha mejorado desde que laboro en la institución	X		X		X		
14	Me siento motivado para realizar mi trabajo	X		X		X		
15	Siento que soy un mejor profesional desde que ingresé a trabajar a la IE	X		X		X		
	Dimensión I: Dimensión social							
16	Pienso que soy una persona útil para la sociedad	X		X		X		
17	Me siento satisfecha al ayudar a los demás	X		X		X		
18	Siento que mi carrera es respetada	X		X		X		
19	Siento que mi trabajo es bien recompensado	X		X		X		
20	Siento que las demás personas agradecen el esfuerzo que realizo cada día	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia _____ Si presenta suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador, Mg. Bonifacio Gutiérrez, Sixto Serafin

DNI: 07325719

Especialidad del validador: Magister y especialista en Psicología

26 de octubre del 2022

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

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

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

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



Mg. Sixto Serafin Bonifacio Gutiérrez
PSICÓLOGO
C.P.S. N° 1245

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión I: Dimensión planificación de actividades pedagógicas							
1	Considero que la planificación es fundamental dentro de mi desempeño	X		X		X		
2	Considero que la planificación demanda muchas horas de trabajo	X		X		X		
3	Considero que soy eficiente en mis labores de planificadora	X		X		X		
4	Considero que la planificación influye positivamente en mi trabajo	X		X		X		
5	Considero que soy responsable con mis actividades de planificación	X		X		X		
	Dimensión I: Dimensión conducción de los procesos de enseñanza							
6	Considero que ostento adecuadas bases pedagógicas	X		X		X		
7	Considero que empleo una didáctica adecuada	X		X		X		
8	Considero que tomo en cuenta las necesidades de mis estudiantes	X		X		X		
9	Considero que genero ambientes propicios para los aprendizajes significativos	X		X		X		
10	Considero que realizo una retroalimentación adecuada	X		X		X		
	Dimensión I: Dimensión gestión educativa							
11	Considero que tengo el perfil requerido para mi puesto	X		X		X		
15	Considero que empleo los recursos pedagógicos de manera eficiente	X		X		X		
13	Considero que la mejora continua es fundamental para mi crecimiento profesional	X		X		X		
14	Considero que actúa con responsabilidad	X		X		X		
15	Considero que actúo o transparencia	X		X		X		
	Dimensión I: Dimensión profesionalización							
16	Considero que contribuyo a la IE con mis conocimientos	X		X		X		
17	Considero que ostento una actitud innovadora	X		X		X		
18	Considero que poseo competencias para el manejo de equipos de trabajo	X		X		X		

19	Considero que me preocupo constantemente por mejorar	X		X		X	
20	Considero que me preocupo constantemente por capacitarme	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia _____ Si presenta suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Bonifacio Gutiérrez, Sixto Serafin

DNI: 07325719

Especialidad del validador: Magister y especialista en Psicología

26 de octubre del 2022

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

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

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

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



Lic. Ps. Sixto Serafin Bonifacio Gutiérrez
PSICÓLOGO
C.I.P. N° 1245

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
BONIFACIO GUTIERREZ, SIXTO SERAFIN DNI 07325719	LICENCIADO EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 02/08/1985 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
BONIFACIO GUTIERREZ, SIXTO SERAFIN DNI 07325719	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 17/12/1982 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
BONIFACIO GUTIERREZ, SIXTO SERAFIN DNI 07325719	MAESTRO EN PSICOLOGÍA Fecha de diploma: 31/01/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 12/07/1999 Fecha egreso: 03/08/2001	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://anilinea.sunedu.gob.pe/>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión I: Dimensión emocional							
1	Mis actividades me desgastan emocionalmente	X		X		X		
2	Después de una jornada de trabajo me siento desorientado	X		X		X		
3	Ultimamente me siento irritable en mi trabajo	X		X		X		
4	Mis actividades me generan sentimiento de vacío	X		X		X		
5	Me cuesta cada vez más sentirme feliz	X		X		X		
	Dimensión I: Dimensión cognitiva							
6	Me resulta difícil concentrarme en mi trabajo	X		X		X		
7	Experimento problemas de memoria en medio de mis actividades	X		X		X		
8	Ultimamente me siento desorientado en el trabajo	X		X		X		
9	Mis actividades me generan bloqueos mentales	X		X		X		
10	Me cuesta cada vez más poder concentrarme	X		X		X		
	Dimensión I: Dimensión actitudinal							
11	Me siento satisfecho con mi trabajo	X		X		X		
12	Siento que el trabajo es necesario para crecer profesionalmente	X		X		X		
13	Siento que mi perfil profesional ha mejorado desde que laboro en la institución	X		X		X		
14	Me siento motivado para realizar mi trabajo	X		X		X		
15	Siento que soy un mejor profesional desde que ingresé a trabajar a la IE	X		X		X		
	Dimensión I: Dimensión social							
16	Pienso que soy una persona útil para la sociedad	X		X		X		
17	Me siento satisfecho al ayudar a los demás	X		X		X		
18	Siento que mi carrera es respetada	X		X		X		
19	Siento que mi trabajo es bien recompensado	X		X		X		
20	Siento que las demás personas agradecen el esfuerzo que realizo cada día	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia _____ Si presenta suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Manuel Julio Salazar Sanchez

DNI: 22484239

Especialidad del validador: Maestro y especialista en Gestión Pública de la Salud y Psicología Clínica

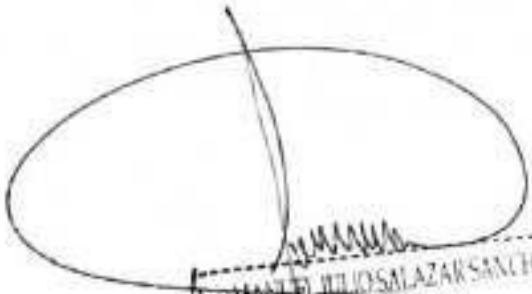
26 de octubre del 2022

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



MANUEL JULIO SALAZAR SANCHEZ
PSICÓLOGO
C.P.S.P. 4006

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión I: Dimensión planificación de actividades pedagógicas							
1	Considero que la planificación es fundamental dentro de mi desempeño	X		X		X		
2	Considero que la planificación demanda muchas horas de trabajo	X		X		X		
3	Considero que soy eficiente en mis labores de planificadora	X		X		X		
4	Considero que la planificación influye positivamente en mi trabajo	X		X		X		
5	Considero que soy responsable con mis actividades de planificación	X		X		X		
	Dimensión I: Dimensión conducción de los procesos de enseñanza							
6	Considero que ostento adecuadas bases pedagógicas	X		X		X		
7	Considero que empleo una didáctica adecuada	X		X		X		
8	Considero que tomo en cuenta las necesidades de mis estudiantes	X		X		X		
9	Considero que genero ambientes propicios para los aprendizajes significativos	X		X		X		
10	Considero que realizo una retroalimentación adecuada	X		X		X		
	Dimensión I: Dimensión gestión educativa							
11	Considero que tengo el perfil requerido para mi puesto	X		X		X		
12	Considero que empleo los recursos pedagógicos de manera eficiente	X		X		X		
13	Considero que la mejora continua es fundamental para mi crecimiento profesional	X		X		X		
14	Considero que actúa con responsabilidad	X		X		X		
15	Considero que actúo con transparencia	X		X		X		
	Dimensión I: Dimensión profesionalización							
16	Considero que contribuyo a la IE con mis conocimientos	X		X		X		
17	Considero que ostento una actitud innovadora	X		X		X		
18	Considero que poseo competencias para el manejo de equipos de trabajo	X		X		X		
19	Considero que me preocupo constantemente por mejorar	X		X		X		
20	Considero que me preocupo constantemente por capacitarme	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia _____ Si presenta suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Manuel Julio Salazar Sanchez

DNI: 22484239

Especialidad del validador: Maestro y especialista en Gestión Pública de la Salud y Psicología Clínica

26 de octubre del 2022

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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

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



Dr. MANUEL JULIO SALAZAR SANCHEZ
PSICÓLOGO
C.P.S.R. 4066

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SALAZAR SANCHEZ, MANUEL JULIO DNI 22484239	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 03/12/1992 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>
SALAZAR SANCHEZ, MANUEL JULIO DNI 22484239	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 28/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SALAZAR SANCHEZ, MANUEL JULIO DNI 22484239	LICENCIADO EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 08/07/93 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

	Desempeño laboral																				TOTAL
	Planificación de actividades pedagógicas					Conducción de procesos de enseñanza					Gestión educativa					Profesionalización					
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	
1	5	5	5	5	4	1	2	4	5	5	5	5	1	4	3	1	4	3	3	2	72
2	5	1	1	4	3	3	5	4	1	3	2	5	4	4	3	3	3	5	5	5	69
3	2	5	2	2	3	4	4	5	1	2	5	4	5	5	3	1	3	4	4	3	67
4	3	2	3	5	4	1	5	1	2	4	1	1	3	5	4	4	2	4	3	5	62
5	3	2	2	3	1	3	2	5	1	2	5	1	5	2	2	3	1	2	5	3	53
6	3	5	5	1	3	5	5	5	4	5	4	2	5	1	3	5	5	2	4	1	73
7	2	3	1	3	3	2	1	5	2	2	3	1	5	3	3	1	2	4	2	1	49
8	3	1	1	2	5	2	1	2	3	5	3	1	5	3	5	4	2	5	4	4	61
9	3	1	2	3	2	2	4	2	4	3	5	4	5	5	5	3	4	5	5	2	69
10	5	1	5	3	1	3	4	5	4	5	2	2	1	1	4	2	2	2	5	5	62
11	1	2	3	2	1	3	1	1	2	1	3	3	2	3	4	2	5	1	5	1	46
12	2	1	4	2	2	1	3	2	1	4	5	1	2	4	1	4	2	2	3	5	51
13	3	2	5	5	2	1	5	4	4	1	1	2	5	2	5	3	4	3	5	4	66
14	1	5	4	4	4	2	1	4	3	2	3	5	4	5	5	2	2	4	4	2	66
15	4	5	1	3	2	3	5	5	4	3	1	1	5	1	2	2	2	5	3	2	59
16	1	1	5	1	4	5	1	3	1	2	5	3	1	1	5	3	4	5	5	2	58
17	2	2	4	2	1	2	4	3	4	1	4	4	2	2	2	1	2	1	1	5	49
18	2	1	5	5	3	3	1	3	5	1	3	3	2	5	4	3	1	2	1	1	54
19	5	5	3	2	3	3	3	4	1	4	2	1	2	1	1	4	5	4	1	2	56
20	5	4	3	1	2	5	3	4	3	3	5	2	1	1	5	2	4	2	4	5	64

VARIANZA	2	3	2.4	1.9	1.4	1.7	2.6	1.8	2.1	2.1	2.2	2.3	2.8	2.6	1.8	1.4	1.7	2	2	2.5
----------	---	---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	---	---	-----

K (n° ítems)	20
$\sum Vi$	42.447
Vt	65.484

$1 - (\sum Vi)/Vt$	1.0526316
$K/(K-1)$	0.352
Absoluto s2	0.352

α	8.774
----------	-------

Fórmula alfa de cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Anexo 6. Base de datos

Variable 1: Estrés laboral

N°	V1: Estrés laboral																												V1	Nivel
	D1: Dimensión emocional							D2: Dimensión cognitiva							D3: Dimensión actitudinal							D4: Dimensión social								
	p1	p2	p3	p4	p5	D1	Nivel	p6	p7	p8	p9	p10	D2	Nivel	p11	p12	p13	p14	p15	D3	Nivel	p16	p17	p18	p19	p20	D4	Nivel		
1	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	40	Bajo
2	2	1	5	5	4	17	Medio	4	4	4	5	5	22	Alto	5	4	1	2	3	4	Bajo	4	1	2	1	5	13	Medio	56	Medio
3	5	2	4	1	4	16	Medio	5	4	4	4	4	21	Alto	4	4	1	1	5	15	Medio	1	1	2	1	1	6	Bajo	58	Medio
4	2	4	5	4	5	20	Alto	4	2	3	4	4	17	Medio	5	1	1	1	5	13	Medio	4	5	5	4	4	22	Alto	72	Medio
5	3	2	5	3	2	15	Medio	4	3	3	5	3	18	Alto	2	2	5	2	5	16	Medio	4	2	2	1	3	12	Medio	61	Medio
6	1	5	5	4	4	19	Alto	3	4	1	3	4	15	Medio	2	5	3	4	4	18	Alto	4	5	5	5	2	21	Alto	73	Alto
7	5	3	4	1	4	17	Medio	5	4	4	4	3	20	Alto	5	2	3	2	3	15	Medio	2	4	5	5	1	17	Medio	69	Medio
8	4	3	1	2	1	11	Bajo	1	3	2	2	2	10	Bajo	1	2	1	1	4	9	Bajo	4	3	1	3	5	16	Medio	46	Bajo
9	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	40	Bajo
10	2	1	5	5	4	17	Medio	4	4	4	5	5	22	Alto	5	4	1	2	3	4	Bajo	4	1	2	1	5	13	Medio	56	Medio
11	5	2	4	1	4	16	Medio	5	4	4	4	4	21	Alto	4	4	1	1	5	15	Medio	1	1	2	1	1	6	Bajo	58	Medio
12	2	4	5	4	5	20	Alto	4	2	3	4	4	17	Medio	5	1	1	1	5	13	Medio	4	5	5	4	4	22	Alto	72	Medio
13	3	2	5	3	2	15	Medio	4	3	3	5	3	18	Alto	2	2	5	2	5	16	Medio	4	2	2	1	3	12	Medio	61	Medio
14	2	1	3	2	4	12	Medio	1	4	1	5	4	15	Medio	1	2	4	2	3	12	Medio	2	4	4	1	4	15	Medio	54	Medio
15	1	1	3	3	4	12	Medio	1	5	1	4	3	14	Medio	5	2	4	2	3	16	Medio	3	3	1	4	3	14	Medio	56	Medio
16	5	1	3	5	1	15	Medio	2	5	4	4	4	19	Alto	5	2	3	5	4	19	Alto	2	3	2	4	1	12	Medio	65	Medio
17	2	5	5	2	2	16	Medio	2	5	5	1	1	14	Medio	4	3	4	4	4	19	Alto	3	2	2	3	5	15	Medio	64	Medio
18	3	4	1	4	3	15	Medio	5	3	5	4	2	19	Alto	1	2	4	4	5	16	Medio	1	4	2	5	3	15	Medio	65	Medio
19	1	1	4	3	3	12	Medio	2	1	4	2	1	10	Bajo	1	4	1	4	3	13	Medio	1	3	2	5	4	15	Medio	50	Medio
20	5	2	4	1	2	14	Medio	4	1	4	1	1	11	Bajo	5	2	4	5	4	20	Alto	4	3	3	4	1	15	Medio	60	Medio
21	4	2	3	5	5	19	Alto	1	4	3	1	2	11	Bajo	5	2	4	5	4	20	Alto	4	5	5	5	4	23	Alto	73	Alto
22	1	1	1	4	2	9	Bajo	2	5	4	4	4	19	Alto	5	2	3	5	3	18	Alto	5	2	4	2	1	14	Medio	60	Medio

23	2	5	5	2	4	18	Alto	2	3	5	5	4	19	Alto	2	2	5	3	4	16	Medio	3	4	1	3	2	13	Medio	66	Medio
24	3	4	1	4	1	13	Medio	2	5	3	1	4	15	Medio	5	2	5	4	3	19	Alto	2	1	2	3	2	10	Bajo	57	Medio
25	1	1	1	4	2	9	Bajo	2	5	4	4	2	17	Medio	1	3	4	1	1	10	Bajo	2	1	4	3	3	13	Medio	49	Medio
26	1	4	2	3	1	11	Bajo	3	4	1	5	2	15	Medio	3	3	1	2	3	12	Medio	5	4	1	4	1	15	Medio	53	Medio
27	4	4	1	1	3	13	Medio	3	1	2	4	3	13	Medio	3	2	4	2	4	15	Medio	3	1	4	3	5	16	Medio	57	Medio
28	1	5	3	3	4	16	Medio	2	5	2	4	4	17	Medio	5	2	4	5	3	19	Alto	5	2	4	1	4	16	Medio	68	Medio
29	4	1	3	4	1	13	Medio	1	5	3	4	5	18	Alto	3	2	3	3	1	12	Medio	4	2	3	5	3	17	Medio	60	Medio
30	5	5	5	1	2	18	Alto	5	4	1	2	4	16	Medio	5	1	5	4	4	19	Alto	4	2	2	1	3	12	Medio	65	Medio
31	1	4	1	2	3	11	Bajo	5	5	1	1	1	13	Medio	1	2	1	4	5	13	Medio	4	5	5	5	5	24	Alto	61	Medio
32	4	5	5	2	2	18	Alto	1	3	5	5	5	19	Alto	5	5	4	1	4	19	Alto	1	3	4	1	1	10	Bajo	66	Medio
33	1	4	1	4	4	14	Medio	5	2	4	4	5	20	Alto	1	2	1	4	3	11	Bajo	1	3	1	2	1	8	Bajo	53	Medio
34	2	5	1	5	5	18	Alto	5	2	1	2	5	15	Medio	2	2	2	4	1	11	Bajo	2	1	5	5	3	16	Medio	60	Medio
35	2	1	3	4	1	11	Bajo	3	3	4	4	2	16	Medio	1	4	2	3	5	15	Medio	5	3	3	3	1	15	Medio	57	Medio
36	2	5	5	4	3	19	Alto	5	5	2	1	1	14	Medio	2	2	2	5	3	14	Medio	5	2	3	5	1	16	Medio	63	Medio
37	2	4	5	5	2	18	Alto	4	5	2	4	1	16	Medio	3	2	2	5	4	16	Medio	5	3	4	5	2	19	Alto	69	Medio
38	3	4	4	1	3	15	Medio	3	1	4	4	4	16	Medio	4	5	3	4	1	17	Medio	2	3	2	3	4	14	Medio	62	Medio
39	3	1	5	5	1	15	Medio	1	2	5	1	5	14	Medio	5	4	3	1	2	15	Medio	1	5	2	4	3	15	Medio	59	Medio
40	5	5	4	1	5	20	Alto	1	2	3	3	2	11	Bajo	2	4	5	1	5	17	Medio	4	5	1	1	3	14	Medio	62	Medio
41	1	5	4	2	5	17	Medio	3	3	4	1	1	12	Medio	2	5	3	5	4	19	Alto	5	4	4	4	4	21	Alto	69	Medio
42	4	1	1	3	4	13	Medio	1	4	4	5	4	18	Alto	3	4	3	1	2	13	Medio	2	1	3	5	1	12	Medio	56	Medio
43	5	1	4	5	5	20	Alto	2	3	5	1	1	12	Medio	3	4	5	1	5	18	Alto	4	5	5	5	2	21	Alto	71	Medio
44	1	3	5	4	4	17	Medio	2	4	4	1	2	13	Medio	3	5	3	5	4	20	Alto	5	2	1	3	5	16	Medio	66	Medio
45	2	2	3	2	5	14	Medio	5	5	4	4	4	22	Alto	4	3	5	5	5	22	Alto	5	3	4	1	4	17	Medio	75	Alto
46	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	40	Bajo
47	2	1	5	5	4	17	Medio	4	4	4	5	5	22	Alto	5	4	1	2	3	4	Bajo	4	1	2	1	5	13	Medio	56	Medio
48	5	2	4	1	4	16	Medio	5	4	4	4	4	21	Alto	4	4	1	1	5	15	Medio	1	1	2	1	1	6	Bajo	58	Medio
49	2	4	5	4	5	20	Alto	4	2	3	4	4	17	Medio	5	1	1	1	5	13	Medio	4	5	5	4	4	22	Alto	72	Medio
50	3	2	5	3	2	15	Medio	4	3	3	5	3	18	Alto	2	2	5	2	5	16	Medio	4	2	2	1	3	12	Medio	61	Medio
51	1	5	5	4	4	19	Alto	3	4	1	3	4	15	Medio	2	5	3	4	4	18	Alto	4	5	5	5	2	21	Alto	73	Alto

52	5	3	4	1	4	17	Medio	5	4	4	4	3	20	Alto	5	2	3	2	3	15	Medio	2	4	5	5	1	17	Medio	69	Medio
53	4	3	1	2	1	11	Bajo	1	3	2	2	2	10	Bajo	1	2	1	1	4	9	Bajo	4	3	1	3	5	16	Medio	46	Bajo
54	2	1	3	2	4	12	Medio	1	4	1	5	4	15	Medio	1	2	4	2	3	12	Medio	2	4	4	1	4	15	Medio	54	Medio
55	1	1	3	3	4	12	Medio	1	5	1	4	3	14	Medio	5	2	4	2	3	16	Medio	3	3	1	4	3	14	Medio	56	Medio
56	5	1	3	5	1	15	Medio	2	5	4	4	4	19	Alto	5	2	3	5	4	19	Alto	2	3	2	4	1	12	Medio	65	Medio
57	2	5	5	2	2	16	Medio	2	5	5	1	1	14	Medio	4	3	4	4	4	19	Alto	3	2	2	3	5	15	Medio	64	Medio
58	3	4	1	4	3	15	Medio	5	3	5	4	2	19	Alto	1	2	4	4	5	16	Medio	1	4	2	5	3	15	Medio	65	Medio
59	1	1	4	3	3	12	Medio	2	1	4	2	1	10	Bajo	1	4	1	4	3	13	Medio	1	3	2	5	4	15	Medio	50	Medio
60	5	2	4	1	2	14	Medio	4	1	4	1	1	11	Bajo	5	2	4	5	4	20	Alto	4	3	3	4	1	15	Medio	60	Medio
61	4	2	3	5	5	19	Alto	1	4	3	1	2	11	Bajo	5	2	4	5	4	20	Alto	4	5	5	5	4	23	Alto	73	Alto
62	1	1	1	4	2	9	Bajo	2	5	4	4	4	19	Alto	5	2	3	5	3	18	Alto	5	2	4	2	1	14	Medio	60	Medio
63	2	5	5	2	4	18	Alto	2	3	5	5	4	19	Alto	2	2	5	3	4	16	Medio	3	4	1	3	2	13	Medio	66	Medio
64	3	4	1	4	1	13	Medio	2	5	3	1	4	15	Medio	5	2	5	4	3	19	Alto	2	1	2	3	2	10	Bajo	57	Medio
65	1	1	1	4	2	9	Bajo	2	5	4	4	2	17	Medio	1	3	4	1	1	10	Bajo	2	1	4	3	3	13	Medio	49	Medio
66	1	4	2	3	1	11	Bajo	3	4	1	5	2	15	Medio	3	3	1	2	3	12	Medio	5	4	1	4	1	15	Medio	53	Medio
67	4	4	1	1	3	13	Medio	3	1	2	4	3	13	Medio	3	2	4	2	4	15	Medio	3	1	4	3	5	16	Medio	57	Medio
68	1	5	3	3	4	16	Medio	2	5	2	4	4	17	Medio	5	2	4	5	3	19	Alto	5	2	4	1	4	16	Medio	68	Medio
69	4	1	3	4	1	13	Medio	1	5	3	4	5	18	Alto	3	2	3	3	1	12	Medio	4	2	3	5	3	17	Medio	60	Medio
70	5	5	5	1	2	18	Alto	5	4	1	2	4	16	Medio	5	1	5	4	4	19	Alto	4	2	2	1	3	12	Medio	65	Medio
71	1	4	1	2	3	11	Bajo	5	5	1	1	1	13	Medio	1	2	1	4	5	13	Medio	4	5	5	5	5	24	Alto	61	Medio
72	4	5	5	2	2	18	Alto	1	3	5	5	5	19	Alto	5	5	4	1	4	19	Alto	1	3	4	1	1	10	Bajo	66	Medio
73	1	4	1	4	4	14	Medio	5	2	4	4	5	20	Alto	1	2	1	4	3	11	Bajo	1	3	1	2	1	8	Bajo	53	Medio
74	2	5	1	5	5	18	Alto	5	2	1	2	5	15	Medio	2	2	2	4	1	11	Bajo	2	1	5	5	3	16	Medio	60	Medio
75	2	1	3	4	1	11	Bajo	3	3	4	4	2	16	Medio	1	4	2	3	5	15	Medio	5	3	3	3	1	15	Medio	57	Medio
76	2	5	5	4	3	19	Alto	5	5	2	1	1	14	Medio	2	2	2	5	3	14	Medio	5	2	3	5	1	16	Medio	63	Medio
77	2	4	5	5	2	18	Alto	4	5	2	4	1	16	Medio	3	2	2	5	4	16	Medio	5	3	4	5	2	19	Alto	69	Medio
78	3	4	4	1	3	15	Medio	3	1	4	4	4	16	Medio	4	5	3	4	1	17	Medio	2	3	2	3	4	14	Medio	62	Medio
79	3	1	5	5	1	15	Medio	1	2	5	1	5	14	Medio	5	4	3	1	2	15	Medio	1	5	2	4	3	15	Medio	59	Medio
80	5	5	4	1	5	20	Alto	1	2	3	3	2	11	Bajo	2	4	5	1	5	17	Medio	4	5	1	1	3	14	Medio	62	Medio

81	1	5	4	2	5	17	Medio	3	3	4	1	1	12	Medio	2	5	3	5	4	19	Alto	5	4	4	4	4	21	Alto	69	Medio
82	4	1	1	3	4	13	Medio	1	4	4	5	4	18	Alto	3	4	3	1	2	13	Medio	2	1	3	5	1	12	Medio	56	Medio
83	5	1	4	5	5	20	Alto	2	3	5	1	1	12	Medio	3	4	5	1	5	18	Alto	4	5	5	5	2	21	Alto	71	Medio
84	1	3	5	4	4	17	Medio	2	4	4	1	2	13	Medio	3	5	3	5	4	20	Alto	5	2	1	3	5	16	Medio	66	Medio
85	2	2	3	2	5	14	Medio	5	5	4	4	4	22	Alto	4	3	5	5	5	22	Alto	5	3	4	1	4	17	Medio	75	Alto

Variable 2: desempeño laboral

N°	V2: Desempeño laboral																												V2	Nivel
	D1: Dimensión planificación de actividades pedagógicas							D2: Dimensión conducción de los procesos de enseñanza							D3: Dimensión gestión educativa							D4: Dimensión profesionalización								
	p1	p2	p3	p4	p5	D1	Nivel	p6	p7	p8	p9	p10	D2	Nivel	p11	p12	p13	p14	p15	D3	Nivel	p16	p17	p18	p19	p20	D4	Nivel		
1	5	2	1	1	1	10	Bajo	1	1	2	2	2	8	Bajo	2	1	1	1	1	6	Bajo	2	1	1	2	2	8	Bajo	32	Bajo
2	5	5	4	3	3	20	Alto	5	5	5	2	1	18	Alto	1	2	3	4	3	13	Medio	4	1	2	5	5	17	Medio	68	Medio
3	5	5	1	1	4	16	Medio	1	4	5	4	4	18	Alto	4	4	1	1	5	15	Medio	2	3	5	5	5	20	Alto	69	Medio
4	3	5	2	5	4	19	Alto	4	2	3	4	4	17	Medio	5	1	1	1	5	13	Medio	4	5	5	5	5	24	Alto	73	Alto
5	3	3	2	3	2	13	Medio	2	5	5	2	2	16	Medio	2	2	5	2	5	16	Medio	4	5	5	5	5	24	Alto	69	Medio
6	1	3	2	4	2	12	Medio	5	5	5	5	2	22	Alto	2	5	3	4	4	18	Alto	4	5	5	5	5	24	Alto	76	Alto
7	5	4	2	1	4	16	Medio	1	1	4	5	4	15	Medio	5	2	3	2	3	15	Medio	2	5	2	5	5	19	Alto	65	Medio
8	4	3	1	5	4	17	Medio	1	2	1	5	2	11	Bajo	1	2	1	1	4	9	Bajo	4	5	2	5	5	21	Alto	58	Medio
9	2	1	3	5	1	12	Medio	2	1	5	2	5	15	Medio	1	5	4	2	3	15	Medio	4	5	2	2	5	18	Alto	60	Medio
10	5	4	3	5	2	19	Alto	2	5	5	5	5	22	Alto	5	3	1	2	3	14	Medio	3	5	5	2	5	20	Alto	75	Alto
11	5	3	2	5	2	17	Medio	2	1	4	5	5	17	Medio	5	2	4	5	4	20	Alto	2	2	4	2	2	12	Medio	66	Medio
12	5	5	2	3	2	17	Medio	5	5	1	5	4	20	Alto	4	3	4	4	4	19	Alto	3	2	1	5	2	13	Medio	69	Medio
13	3	3	5	5	4	20	Alto	5	4	2	4	2	17	Medio	1	2	3	5	3	14	Medio	1	2	4	2	5	14	Medio	65	Medio
14	3	2	5	2	3	15	Medio	5	5	5	5	2	22	Alto	1	2	5	3	4	15	Medio	1	5	5	2	4	17	Medio	69	Medio
15	5	2	3	2	2	14	Medio	1	1	5	5	4	16	Medio	2	2	5	4	3	16	Medio	2	1	1	2	2	8	Bajo	54	Medio
16	3	5	5	4	5	22	Alto	4	4	5	5	3	21	Alto	3	3	4	1	1	12	Medio	1	2	5	5	5	18	Alto	73	Alto
17	2	1	1	2	2	8	Bajo	2	1	1	1	1	6	Bajo	2	1	1	2	2	8	Bajo	5	5	5	4	5	24	Alto	46	Bajo
18	5	3	2	2	4	16	Medio	2	1	5	2	2	12	Medio	2	1	2	3	4	12	Medio	3	2	5	4	5	19	Alto	59	Medio
19	3	3	2	2	3	13	Medio	2	5	5	5	2	19	Alto	5	4	5	4	3	21	Alto	2	1	1	2	2	8	Bajo	61	Medio

20	3	4	2	2	1	12	Medio	2	1	4	5	4	16	Medio	1	1	1	4	3	10	Bajo	2	5	5	5	5	22	Alto	60	Medio
21	3	3	1	5	2	14	Medio	5	5	1	5	2	18	Alto	3	1	2	4	1	11	Bajo	5	2	5	4	5	21	Alto	64	Medio
22	5	1	3	3	2	14	Medio	5	4	2	4	3	18	Alto	3	4	2	3	4	16	Medio	2	1	1	2	2	8	Bajo	56	Medio
23	1	1	1	5	4	12	Medio	4	1	1	1	1	8	Bajo	5	1	1	1	3	11	Bajo	5	4	5	5	4	23	Alto	54	Medio
24	5	3	2	2	5	17	Medio	5	5	5	4	5	24	Alto	3	4	5	4	3	19	Alto	4	4	2	4	5	19	Alto	79	Alto
25	3	5	2	5	2	17	Medio	5	5	4	1	4	19	Alto	5	1	2	4	1	13	Medio	1	2	2	4	5	14	Medio	63	Medio
26	3	3	5	3	2	16	Medio	5	4	5	5	5	24	Alto	1	2	2	3	5	13	Medio	5	4	2	5	5	21	Alto	74	Alto
27	4	3	5	5	4	21	Alto	2	5	4	1	4	16	Medio	5	4	2	3	3	17	Medio	1	4	5	4	5	19	Alto	73	Alto
28	1	5	3	2	5	16	Medio	5	5	1	5	2	18	Alto	1	1	2	3	4	11	Bajo	1	2	5	5	5	18	Alto	63	Medio
29	2	5	3	2	2	14	Medio	5	1	5	5	5	21	Alto	2	4	5	4	4	19	Alto	4	4	4	5	5	22	Alto	76	Alto
30	2	3	4	2	4	15	Medio	3	1	1	4	5	14	Medio	1	4	5	1	4	15	Medio	2	2	2	4	5	15	Medio	59	Medio
31	2	3	3	1	4	13	Medio	5	3	5	1	5	19	Alto	2	5	4	1	5	17	Medio	4	4	4	4	5	21	Alto	70	Medio
32	2	4	1	3	1	11	Bajo	2	5	5	5	5	22	Alto	3	2	4	2	1	12	Medio	4	4	4	5	5	22	Alto	67	Medio
33	3	3	4	3	2	15	Medio	5	2	1	5	5	18	Alto	4	5	1	4	3	17	Medio	3	3	3	4	5	18	Alto	68	Medio
34	5	1	3	2	2	13	Medio	1	5	4	1	4	15	Medio	5	4	1	5	4	19	Alto	2	4	4	5	5	20	Alto	67	Medio
35	5	4	5	2	2	18	Alto	1	1	1	5	2	10	Bajo	2	4	2	1	4	13	Medio	3	3	3	4	5	18	Alto	59	Medio
36	5	3	3	5	2	18	Alto	3	3	5	5	5	21	Alto	2	5	3	5	4	19	Alto	5	2	2	3	2	14	Medio	72	Medio
37	3	5	2	2	4	16	Medio	2	5	1	4	5	17	Medio	3	3	5	3	1	15	Medio	2	3	3	2	2	12	Medio	60	Medio
38	3	3	5	2	5	18	Alto	2	5	5	1	5	18	Alto	3	2	1	2	2	10	Bajo	4	2	4	2	2	14	Medio	60	Medio
39	4	2	4	2	4	16	Medio	2	1	5	5	5	18	Alto	3	2	4	2	1	12	Medio	5	2	1	3	5	16	Medio	62	Medio
40	2	2	3	2	5	14	Medio	5	2	1	5	5	18	Alto	4	3	5	5	5	22	Alto	5	3	4	1	4	17	Medio	71	Medio
41	5	4	1	4	5	19	Alto	1	5	2	2	4	14	Medio	2	4	5	4	5	20	Alto	1	1	4	2	2	10	Bajo	63	Medio
42	5	5	4	3	3	20	Alto	5	5	5	2	1	18	Alto	1	2	3	4	3	13	Medio	4	1	2	3	2	12	Medio	63	Medio
43	3	2	1	1	4	11	Bajo	1	4	4	1	4	14	Medio	4	4	1	1	5	15	Medio	2	3	5	1	2	13	Medio	53	Medio
44	3	2	2	5	4	16	Medio	4	2	1	5	2	14	Medio	5	1	1	1	5	13	Medio	4	5	5	1	5	20	Alto	63	Medio
45	4	2	2	3	2	13	Medio	2	5	5	5	5	22	Alto	2	2	5	2	5	16	Medio	4	5	5	5	5	24	Alto	75	Alto
46	3	1	2	4	2	12	Medio	5	5	1	4	5	20	Alto	2	5	3	4	4	18	Alto	4	5	5	5	5	24	Alto	74	Alto
47	1	3	1	1	4	10	Bajo	1	1	5	1	5	13	Medio	5	2	3	2	3	15	Medio	2	5	2	2	5	16	Medio	54	Medio
48	4	3	3	5	4	19	Alto	1	2	5	5	5	18	Alto	1	2	1	1	4	9	Bajo	4	5	3	2	5	19	Alto	65	Medio
49	3	2	3	5	1	14	Medio	2	1	1	5	5	14	Medio	1	5	4	2	3	15	Medio	4	5	1	2	5	17	Medio	60	Medio
50	5	2	2	5	2	16	Medio	2	5	5	5	5	22	Alto	5	3	1	2	3	14	Medio	3	5	1	5	5	19	Alto	71	Medio
51	3	5	2	5	2	17	Medio	2	1	4	5	5	17	Medio	5	2	4	5	4	20	Alto	2	2	4	2	2	12	Medio	66	Medio
52	5	3	5	3	2	18	Alto	5	5	1	5	4	20	Alto	4	3	4	4	4	19	Alto	3	2	1	5	2	13	Medio	70	Medio
53	3	3	5	5	4	20	Alto	5	4	2	4	2	17	Medio	1	2	3	5	3	14	Medio	1	2	4	2	5	14	Medio	65	Medio
54	3	2	3	2	3	13	Medio	5	5	5	5	2	22	Alto	1	2	5	3	4	15	Medio	1	5	5	2	4	17	Medio	67	Medio
55	5	2	3	2	2	14	Medio	1	1	5	5	4	16	Medio	2	2	5	4	3	16	Medio	4	2	5	5	4	20	Alto	66	Medio

56	3	5	4	2	5	19	Alto	4	4	5	5	3	21	Alto	3	3	4	1	1	12	Medio	1	2	5	5	5	18	Alto	70	Medio
57	3	5	3	1	2	14	Medio	1	4	1	4	5	15	Medio	5	3	1	2	3	14	Medio	5	5	5	4	5	24	Alto	67	Medio
58	5	5	1	3	4	18	Alto	2	1	5	2	2	12	Medio	2	4	2	2	4	14	Medio	3	2	5	4	5	19	Alto	63	Medio
59	3	3	4	3	3	16	Medio	2	5	5	5	2	19	Alto	5	3	4	5	3	20	Alto	2	2	5	5	5	19	Alto	74	Alto
60	3	3	3	2	1	12	Medio	2	1	4	5	4	16	Medio	1	1	1	4	3	10	Bajo	2	5	5	5	5	22	Alto	60	Medio
61	3	3	5	2	2	15	Medio	5	5	1	5	2	18	Alto	3	1	2	4	1	11	Bajo	5	2	5	4	5	21	Alto	65	Medio
62	5	5	3	5	2	20	Alto	5	5	5	5	3	23	Alto	3	4	2	2	4	15	Medio	3	4	5	4	5	21	Alto	79	Alto
63	5	3	4	3	4	19	Alto	4	1	5	5	4	19	Alto	5	3	4	5	3	20	Alto	5	4	5	5	4	23	Alto	81	Alto
64	5	2	3	2	5	17	Medio	5	5	5	4	5	24	Alto	3	1	1	4	3	12	Medio	4	4	2	4	5	19	Alto	72	Medio
65	3	3	2	2	2	12	Medio	5	5	4	1	4	19	Alto	5	1	2	4	1	13	Medio	1	2	2	4	5	14	Medio	58	Medio
66	3	3	2	5	2	15	Medio	5	4	5	5	5	24	Alto	1	2	2	3	5	13	Medio	5	4	2	5	5	21	Alto	73	Alto
67	4	4	2	5	4	19	Alto	2	5	5	2	2	16	Medio	5	5	2	5	3	20	Alto	1	4	5	4	5	19	Alto	74	Alto
68	3	3	1	1	2	10	Bajo	1	4	1	4	5	15	Medio	5	3	1	2	3	14	Medio	5	5	5	4	5	24	Alto	63	Medio
69	5	1	3	2	4	15	Medio	2	1	5	2	2	12	Medio	2	4	2	2	4	14	Medio	3	2	5	4	5	19	Alto	60	Medio
70	3	4	3	2	3	15	Medio	2	5	5	5	2	19	Alto	5	3	4	5	3	20	Alto	2	2	5	5	5	19	Alto	73	Alto
71	3	3	2	2	1	11	Bajo	2	1	4	5	4	16	Medio	1	1	1	4	3	10	Bajo	2	5	5	5	5	22	Alto	59	Medio
72	3	5	2	5	2	17	Medio	5	5	1	5	2	18	Alto	3	1	2	4	1	11	Bajo	5	2	5	4	5	21	Alto	67	Medio
73	1	3	5	2	5	16	Medio	5	5	5	5	2	22	Alto	1	2	2	5	4	14	Medio	1	2	5	5	5	18	Alto	70	Medio
74	2	3	2	2	2	11	Bajo	5	1	5	5	5	21	Alto	2	3	2	3	4	14	Medio	4	4	4	5	5	22	Alto	68	Medio
75	2	3	2	1	4	12	Medio	3	1	1	4	5	14	Medio	1	4	5	1	4	15	Medio	2	2	2	4	5	15	Medio	56	Medio
76	2	4	2	5	4	17	Medio	5	3	3	5	1	17	Medio	2	5	4	1	5	17	Medio	4	4	4	4	5	21	Alto	72	Medio
77	2	3	1	5	1	12	Medio	2	5	5	5	2	19	Alto	3	2	4	2	1	12	Medio	4	4	4	5	5	22	Alto	65	Medio
78	3	1	3	5	2	14	Medio	5	2	5	5	5	22	Alto	4	5	1	4	3	17	Medio	3	3	3	4	5	18	Alto	71	Medio
79	5	4	3	3	2	17	Medio	1	5	5	5	2	18	Alto	5	4	1	5	4	19	Alto	2	4	4	5	5	20	Alto	74	Alto
80	5	3	2	3	2	15	Medio	1	1	4	5	4	15	Medio	2	4	2	1	4	13	Medio	3	3	3	4	5	18	Alto	61	Medio
81	5	5	2	4	2	18	Alto	3	3	5	1	5	17	Medio	2	5	3	5	4	19	Alto	5	2	2	3	2	14	Medio	68	Medio
82	3	3	5	2	4	17	Medio	2	5	5	2	2	16	Medio	3	3	5	3	1	15	Medio	2	3	3	2	2	12	Medio	60	Medio
83	3	2	3	2	5	15	Medio	2	5	5	5	2	19	Alto	3	2	1	2	2	10	Bajo	4	2	4	2	2	14	Medio	58	Medio
84	4	2	4	2	4	16	Medio	2	1	4	5	4	16	Medio	3	2	4	2	1	12	Medio	5	2	1	3	5	16	Medio	60	Medio
85	2	2	3	2	5	14	Medio	5	2	3	4	2	16	Medio	4	3	5	5	5	22	Alto	5	3	4	1	4	17	Medio	69	Medio

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

SOLICITA: PERMISO PARA INVESTIGAR Y APLICAR INSTRUMENTO.

DIRECTORA DE LA I.E 5135 "LA SALLE"
JENNY CARVO NAVARRO

Yo, Verónica Estefanía Laulate Lozano, identificado con DNI N° 05390351, con domicilio en condominio casas de Valle F03, Distrito de Carabayllo, Provincia de Lima, Departamento de Lima, Teléfono 934561024, Correo Electrónico velaulate@gmail.com.

Ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Tengo el agrado de dirigirme a usted como estudiantes de la maestría PSICOLOGÍA EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, le solicito a Ud. Su permiso para la investigación y la realización de instrumentos sobre "Estrés laboral y desempeño en docentes de la Institución Educativas 5135 La Salle, para un buen desarrollo de mi maestría.

POR LO EXPUESTO

A usted señora directora, solicito acceda a mi petición, agradecida por la atención, me suscribo de usted, deseándole éxitos en su gestión.

Se adjunta:

- > Copia de DNI
- > Copia de encuesta
- > Copia de consentimiento informado

Carabayllo, 14 de noviembre del 2022

Verónica Estefanía Laulate Lozano

DNI: 05390351



14-11-2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CUENCA ROBLES NANCY ELENA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y desempeño en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa, distrito Mi Perú, Callao 2022", cuyo autor es LAULATE LOZANO VERONICA ESTEFANIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 06 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CUENCA ROBLES NANCY ELENA DNI: 08525952 ORCID: 0000-0003-3538-2099	Firmado electrónicamente por: NCUENCAR el 06- 01-2023 12:21:06

Código documento Trilce: TRI - 0511177