



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Estrés Laboral y Desempeño Docente en la Institución  
Educativa N°7091 “República del Perú”, Villa el Salvador, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Educación

**AUTORA:**

Primo Mendoza, Jovana (ORCID: 0000-0002-1498-9791)

**ASESORA:**

Dra. Ibarguen Cueva, Francis Esmeralda (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Innovaciones Pedagógicas

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A Dios por ser mi protector y a mi familia, por el apoyo incondicional y la fortaleza que demuestran a pesar de las adversidades.

## **Agradecimientos**

A mi asesora Francis por ser mi guía, a la directora María y al personal docente de la institución “República del Perú” quienes me brindaron la oportunidad de realizar mi investigación en su casa de estudio.

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Operacionalización de variables	11
3.3. Población	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	12
3.5 Procedimiento	12
3.6 Método de análisis de datos	12
3.7 Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	25

### Anexo

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Operacionalización de la variable

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 4: Ficha técnica

Anexo 5: Certificados de validación de expertos

Anexo 6: Confiabilidad de la variable

Anexo 7: Base de datos de las variables

Anexo 8: Constancia de haber aplicado el instrumento

Anexo 9: Pantallazo de software de turnitin

Anexo 10: Evidencias

## Índice de tablas

Tabla 1	¡Error! Marcador no definido.
Niveles de la variable estrés laboral	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2	¡Error! Marcador no definido.
Distribución de frecuencias de las dimensiones del estrés laboral	¡Error!
<b>Marcador no definido.</b>	
Tabla 3	¡Error! Marcador no definido.
Niveles de la variable desempeño docente	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 4	¡Error! Marcador no definido.
Distribución de frecuencias de las dimensiones del desempeño docente	¡Error!
<b>Marcador no definido.</b>	
Tabla 5	¡Error! Marcador no definido.
<i>Correlación del estrés laboral y el desempeño docente</i>	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 6	¡Error! Marcador no definido.
Correlación de la dimensión agotamiento laboral y el desempeño docente	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 7	¡Error! Marcador no definido.
Correlación de la dimensión despersonalización y el desempeño docente	¡Error!
<b>Marcador no definido.</b>	
Tabla 8	¡Error! Marcador no definido.
<i>Correlación de la dimensión realización personal y el desempeño docente</i>	¡Error! Marcador no definido.

## Índice de figuras

Figura 1. <i>Niveles de percepción de la variable estrés laboral.</i>	14
Figura 2. <i>Niveles de estrés laboral por dimensiones</i>	15
Figura 3. <i>Niveles de la variable desempeño docente</i>	16
Figura 4. <i>Niveles del desempeño docente por dimensiones</i>	17

## RESUMEN

El trabajo de investigación titulado: “Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N°7091 “República del Perú”, Villa el Salvador, 2021”.

Tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N°7091 “República del Perú”, Villa el Salvador, 2021. La metodología fue tipo básica, buscó información sobre la problemática de estudio, de diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La población censal estuvo conformada por 70 docentes; se emplearon dos cuestionarios uno sobre estrés laboral y desempeño docente, ambos cumplieron con los requisitos de validez por juicio de expertos y la confiabilidad. Se empleó la prueba Rho Spearman para determinar la relación entre variables cuyo resultado fue que el estrés laboral se relaciona con el desempeño docente, con un nivel de correlación negativa fuerte con Rho de Spearman de -0,545, así con un p-valor 0,000. Es decir, a mayor estrés laboral va existir un mal desempeño docente.

*Palabras clave:* Estrés, laboral, desempeño, docente

## **ABSTRACT**

The research work entitled: "Work stress and teaching performance in the Educational Institution N ° 7091" Republic of Peru ", Villa el Salvador, 2021".

Its objective was to determine the relationship between work stress and teaching performance in the Educational Institution No. 7091 "República del Perú", Villa el Salvador, 202. The methodology was basic type, it sought information on the study problem, not of design. experimental, correlational cross-sectional. The census population was made up of 70 teachers; Two questionnaires were used, one on work stress and teaching performance, both met the requirements of validity by expert judgment and reliability. The Rho Spearman test was used to determine the relationship between variables whose result was that work stress is related to teacher performance, with a strong negative correlation level with Spearman's Rho of -0.545, thus with a p-value of 0.000. In other words, the more stress at work there will be poor teaching performance.

*Keywords:* Stress, work, performance, teacher





## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel internacional debido a la pandemia se ha generado cambios en el aspecto laboral y/o profesional de la población, el sistema educativo no es ajeno a ello, pasó de la educación presencial a la virtualidad con mayores retos y desafíos, por ende, en esta situación encontramos docentes con alteraciones laborales y emocionales teniendo como una de las causas al estrés laboral.

La OMS (2004) mencionó que el estrés laboral genera un verdadero problema para las personas que cumplen una labor. El estrés si es generado como una sobrecarga puede ocasionar un estado de cansancio con posibles variaciones en el organismo (Torrades,2007). También, (Unesco 2017) declaró, que en el mundo la docencia se encuentra sujeta a presiones debido a las exigencias, el auge de la tecnología, exceso de trabajo y apoyo insuficiente (Bokova, 2017).

En el Perú, el docente tiene la gran responsabilidad de garantizar una educación de calidad, pero muchas veces se ve afectado por diversas dificultades como problemas en el trabajo, salud, personales o amenazas externas. En el 2020, el Ministerio de salud (MINSA) menciona que el estrés laboral puede presentar diversas causas como exceso de trabajo, condiciones inadecuadas para desempeñar una labor, escasa toma de decisiones y supervisión excesiva.

Como reto importante para la educación, es realizar cambios en la realidad de la docencia teniendo como fin sociedades justas, democráticas y con altos niveles de desarrollo (Minedu,2012). Pese a buscar mejoras para lograr un buen desempeño en la profesión del docente, los continuos cambios que se va generando en nuestro país termina agotando emocionalmente, creando en ellos niveles de insatisfacción laboral y de realización profesional.

En el ámbito institucional no escapa de la realidad mencionada en párrafos anteriores, ser docente implica estar sujeto a constantes problemáticas; y en la Institución Educativa República del Perú se ha observado diversas falencias, entre ellas, el exceso de carga laboral al cumplir con la planificación programada, puesto que, al culminar el trabajo con los estudiantes los docentes deben continuar con la preparación de las actividades siguientes en un horario de trabajo alterno. Además, al interrelacionarse con otras personas en situaciones conflictivas logra en algunos docentes cierta preocupación y agotamiento emocional por temas personales.

También, la competitividad y evaluaciones por alcanzar un nombramiento, la

baja remuneración económica, las exigencias a la que se ven expuestos por los estudiantes, padres y el Ministerio de educación, la impaciencia debido a los rápidos documentos a presentar, la resistencia al cambio tecnológico, los desarreglos en la alimentación, alteraciones dermatológicas y en el descanso, logra en algunos docentes percibir sensaciones de incomodidad, en la que se encuentran cansados física y emocionalmente, y sumado a ello cuentan con aulas con un promedio máximo de estudiantes permitidos a las cuales se debe brindar una educación de calidad. El Minedu (2012) exigió docentes con un buen desempeño, pero si estos no se encuentran equilibrados en todos los ámbitos entonces no lograría estar al nivel de las exigencias.

Por ende, frente al cambio vertiginoso aumentado en tiempos de pandemia, los docentes experimentan diversas situaciones, pese a todo esfuerzo se van desgastando emocional y laboralmente al tratar de adaptarse a los nuevos estilos de enseñanza. La problemática mencionada permite para esta investigación: El problema estipulado: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N°7091 “República del Perú”, Villa el Salvador, 2021? y los específicos (Anexo 1).

Esta investigación es pertinente, porque permitió conocer la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente de la Institución en estudio, con el propósito buscar un mayor conocimiento de su rol como docente en relación a diversos factores que puedan suscitarse en su ámbito de trabajo. Es importante porque este estudio contribuirá a identificar aquellas falencias o factores estresores que impiden el buen desempeño pedagógico. Los beneficiarios directos serán los docentes de la Institución Educativa República del Perú. En cuanto a los alcances, tenemos: a) Alcance temporal: 2021, b) Alcance institucional: Institución Educativa “República del Perú” C) Alcance geográfico: Carabayllo, d) Alcance social: Estudiantes.

La investigación se justifica en el aspecto práctico porque identificará algunas dificultades que presenten en el trabajo educativo y logrará distinguir los factores que dificulten el buen desempeño en los docentes y a su vez brindará algunas recomendaciones para fortalecer la convivencia entre los integrantes de la institución República del Perú. En lo teórico se justifica porque brindó argumentos relacionados con el estudio de investigación y que servirán para conocer los factores estresores y las formas de poner en práctica la buena labor del maestro en

el ámbito educativo, en este sentido, la investigación contribuirá con el aporte de teorías que lo sustentan para comprender nuestra problemática de estudio. En cuanto al aspecto metodológico se empleará cuestionarios que se han sometidos a validez y estimaciones de fiabilidad con el alfa de Cronbach, por lo tanto estos pueden ser empleados y adaptados para el recojo de datos confiables. La limitación fue el tiempo ya que la educación cambio de lo presencial a lo virtual por motivo de la pandemia. Pero esta limitación fue superada. Además, la investigación fue viable porque se usó todos los medios y recursos para realizar este estudio.

El objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N°7091 “República del Perú”, Villa el Salvador, 2021 y los específicos (Ver anexo 1).

La hipótesis sostuvo que el estrés laboral se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N°7091 “República del Perú”, Villa el Salvador, 2021 y los específicos (Ver anexo 1).

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional: Velásquez (2020) en su investigación buscó establecer el nexo entre el estrés en el trabajo en cumplimiento con sus deberes. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, básico y correlacional, para lo cual empleó una muestra de 52 docentes a quienes se aplicaron cuestionarios cuyos resultados mostró un nivel mínimo de estrés en su medio laboral, lo que demuestra que estos profesionales dentro del contexto laboral no se encuentran bajo mucha presión, por ende, es mínimo el cansancio emocional que presentan. Esta investigación de acuerdo a Rho de Spearman (-0.889<sup>\*\*\*</sup>) ha evidenciado una correlación negativa alta, ello indica su relación de manera inversa respecto a las variables en estudio.

Además, Figueroa (2018) se direccionó a indagar acerca del estrés laboral y su nexo con el desempeño docente, presentó un estudio descriptivo correlacional, básico de enfoque cuantitativo. A 90 docentes se les aplicaron cuestionarios que previamente fueron validados por expertos. Se evidenció un resultado negativo con nivel alto de -,791 entre las dos variables.

De la Cruz (2017) realizó una investigación la que determinó la relación del estrés con el desempeño en el trabajo. Su estudio fue cuantitativo, la metodología fue básica, correlacional, teniendo como muestra a 52 profesores y se aplicó la técnica del cuestionario que implicaron la autoevaluación en los docentes y cuyo resultado evidenció que el desempeño docente era mayor si el estrés laboral disminuía. También, concluye que la variable estrés laboral y la dimensión compromiso profesional están inversamente relacionados, si el docente se compromete más con su labor entonces será menor el estrés que le genere.

Según Paipay (2017), la investigación analizó el vínculo entre el estrés en el trabajo y desempeño docente, cuyo estudio fue básico, descriptivo y se les suministró un inventario y escala a 150 docentes, respectivamente. El resultado no mostró una relación significativa, es decir, presenta un nivel bajo de estrés en los docentes de la institución educativa de estudio. Enfatizó que frente a los resultados obtenidos la mayoría de los trabajadores pueden desempeñarse sin mucha dificultad en el ámbito laboral.

También, Ramírez (2017) en su tesis tuvo como propósito corroborar si existe un vínculo entre las variables estudiadas. Metodológicamente, se basó en datos cuantitativos, de tipo básica. Se distribuyeron un total de 27 cuestionarios de

27 ítems para la primera variable y de 23 para la segunda. Se evidencia una correlación negativa muy débil de  $-,033$  y se determinó que si el estrés en el campo laboral es menor entonces el desempeño de un docente será mayor.

En el ámbito internacional encontramos: Hernández (2021) en su trabajo realizó un estudio sobre estrés laboral y los trastornos adictivos en el hogar, detalló que está bajo un enfoque cuantitativo. Participaron 45 personas que formaron parte de la población censal y se les proporcionaron para medir su percepción dos cuestionarios. Su resultado permitió demostrar la relación directa entre los dos tipos de estrés y las adicciones de comportamiento, como también, muestra que aquel trabajo que genera oportunidades de avanzar no necesariamente puede producir estrés.

Al respecto, Paz y Miño (2019) en su investigación tuvo por objetivo identificar aquellos factores o causantes que generan estrés en el desempeño laboral del docente. Pertenece a un estudio de enfoque cuantitativo. Su estudio fue aplicado a 42 docentes que formaron parte de la muestra y recogieron información a través de técnicas de la encuesta entre una de las dimensiones que ha medido es el desgaste psíquico. Dicha investigación concluyó por lo evidenciado que, un principal generador de estrés son los conflictos que pueden surgir con estudiantes, padres y madres de familia. Propone a su vez estrategias a fin de afrontarlas.

En lo que se refiere a Acosta et al. (2018), analizó la relación, en su trabajo de investigación, al estrés ocupacional y evaluación de desempeño docente, Emplea un estudio cuantitativo, de alcance transversal. Empleó encuestas a 47 docentes, como resultado se evidenció la inexistencia de la asociación entre las variables en mención, Expone, además, desde su punto de vista, que no puede asegurar que el estrés pueda ser un factor separado del accionar docente.

Según Bermudez *et al.*, (2018), el objetivo se enfocó a analizar el síndrome de Burnout en el profesional docente, fue un trabajo descriptivo y correlacional, contando con una muestra de 30 profesores al cual se aplicó test, cuestionarios de afrontamiento y encuestas para obtener como insumo. Concluyeron que los docentes que se alejan de su familia, contraen sus sentimientos evidenciándolos en el agotamiento emocional, como también la despersonalización se presenta con la autoestima baja

Por otro lado, Pizarro y Zuniga (2018) en su investigación mediciones del estrés laboral en los docentes, cuyo tipo fue básica correlacional en donde se aplicaron un cuestionario y encuestas a 45 docentes chilenos y 4 directivos. Entre los dominios evaluados, se concluyó que existe una mayor incidencia del agotamiento emocional en los educadores mostrando y en menor proporción con los problemas de despersonalización y realización personal.

El estrés laboral es aquella reacción física y emocional que aparece en el individuo cuando hay un desequilibrio entre las capacidades y recursos frente a las exigencias en un trabajo, en la cual la persona siente que no puede realizarlas bajo presión (OIT, 2016), por otro lado, Schaufely y Salanova (2002) considera al estrés laboral como aquel conjunto de demandas laborales o estresores (agotamiento, demasía en el trabajo o conflictos de rol) y ausencia de recursos personales (autoeficacia) o laborales (nivel de autonomía). Desde otra perspectiva, el estrés laboral se define como aquellas actitudes y sentimientos negativos relacionados a su profesión o con las personas que trabaja en su entorno (Maslach y Jackson, 1986).

Otros consideran al estrés como la reacción a una situación producida por el ambiente desfavorable de trabajo principalmente en la prestación de servicios. (Tonon, 2003) o como la interrelación entre individuo y el ambiente que genera amenazas que ponen en riesgo su bienestar y dificulta la adquisición de recursos para ser enfrentada (Lazarus y Folkman, 1986). Por otra parte, Chiavenato (2002) describe que el estrés en el ámbito laboral es un conjunto de respuestas físicas, mentales que reaccionan a elementos estresores generados por el ambiente.

Según, Maslach et al. (1996) las dimensiones del estrés laboral crónico están compuesto por tres factores o dimensiones: primera dimensión, agotamiento emocional, que consiste en la excesiva pérdida de energía debido al clima desfavorable en el lugar donde labora, se siente cansado y al límite de sus posibilidades; segunda dimensión, despersonalización, son aquellos sentimientos y actitudes negativas, respuestas poco agradables, trato poco afectivo con las personas que conviven en el trabajo, por otro lado Escamilla, *et al.* (2008) describe que el cinismo surge como acciones para enfrentar el agotamiento ; y la tercera dimensión, realización personal, es la evaluación negativa de sí mismo, muestra

una pérdida de entusiasmo por desempeñarse en el trabajo ya que no se siente motivado y empieza a cuestionarse.

Agrega Leiter y Maslash (2016) sobre las dimensiones, que el agotamiento emocional es aquel sentimiento reducido debido a sucesos prolongados de estrés, la despersonalización es aquel sentimiento de desapego en el ámbito del trabajo Y la falta de realización personal es aquella sensación de incapacidad para enfrentar una situación.

Ganster y Rosen (2013) diferencia tres términos a) el estrés, es el proceso por el cual los sucesos ambientales desencadenan una serie de respuestas fisiológicas y cognoscitivas; b) estresor, es aquel evento ambiental que ocasiona el proceso de estrés; c) tensión, es lo que siente una persona a partir del estrés.

También, se ha logrado identificar algunos desencadenantes y reforzadores del estrés laboral crónico, como: a) el ambiente de trabajo, b) las relaciones entre personas y desenvolvimiento en la profesión, c) las nuevas tecnologías y d) la relación familia y trabajo (Gil Monte y Peiró,1987).

En cuanto a los enfoques del estrés laboral, de acuerdo con Del Hoyo (2004), plantea los siguientes: a) Enfoque fisiológico, es aquella reacción física o estresante en la que somete el organismo, pasando por las fases de activación o alarma, resistencia o capacidad de reacción y si el estrés continúa llega a la fase de desgaste o cansancio. b) Enfoque "ingenieril", los estímulos del entorno producen en el individuo estrés y si persiste trae consecuencias dañinas e irreversibles. c) Enfoque psicológico, la forma como el individuo emite una valoración o responde con habilidad una situación compleja va a depender de su percepción o estrategias de afrontar situaciones estresantes.

Según Cuenca (2020) sostiene que el docente además de adquirir competencias dedicadas a la enseñanza también es indispensable desarrollarse bajo una normativa educativa que implica responsabilidad, respeto, convivencia, actitud ética, relación con el entorno y la construcción de una sociedad justa.

El desempeño docente se define como el proceso del desarrollo de aquellas capacidades pedagógicas que el docente posee, que puede ser emocional como de responsabilidad profesional, estos requisitos necesitan ser recolectados y verificados en relación al impacto que produce en los estudiantes, padres de familia y demás docentes. (Valdés, 2003).



Según, Montenegro (2003), puntualiza que el desempeño docente son aquellas acciones concretas que el docente logra evidenciar en su práctica profesional y plasma sus competencias y capacidades en la trilogía estudiante, padre de familia y él mismo. Por otro lado, el desempeño docente son aquellas competencias profesionales que se exige y espera que logren los docentes a fin de lograr aprendizajes significativos en los estudiantes (Minedu, 2012)

Respecto al MBDD, (2012) despliega en sus dominios las competencias para enseñar y aquellos desempeños que como profesional favorecen al logro de aprendizajes significativos y por ende al desarrollo de capacidades en los estudiantes. Entre ellos tenemos los siguientes campos: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, comprende la preparación del docente en la enseñanza de nuevos aprendizajes a partir de una adecuada planificación a través de la programación basados en el currículo, la elaboración experiencias de aprendizajes, sesiones y/o actividades en base a un enfoque intercultural e inclusivo , en que predomina la elaboración de contenidos elección de los recursos educativos , empleo de estrategias y las formas de evaluación pertinentes. Además, Pérez (2010), manifiesta que preparar a las personas para afrontar retos en una sociedad en la era informática es el desafío más urgente al que enfrenta nuestro sistema educativo.

En el segundo campo: Enseñanza para el aprendizaje, comprende a la guía pedagógica que realiza el docente bajo los escenarios de un ambiente agradable, el empleo de la motivación, de recursos pertinentes y desarrollo de estrategias. Interviene los aspectos a mejorar y logros para afianzar el proceso de aprendizaje.

Como tercer campo: Participación de la gestión de la escuela vinculada a la comunidad, comprende el involucramiento en la institución con el fin de gestionar y asumir la participación de manera activa en relación con otros actores de la comunidad. El docente debe participar de manera colaborativa, contribuyendo al clima favorable y fortalecimiento del respeto en la comunidad, como también buscar que las familias intervengan como corresponsables con respecto al resultados de los aprendizajes.

Por último, el cuarto campo: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, corresponde al actuar del docente en relación a los trabajos en equipos y desarrollo profesional. Atribuye responsabilidad y reflexión de su práctica

pedagógica en función a los resultados de lo que aprenden los estudiantes y bajo la perspectiva de una ética de respeto.

Desde la posición de Chiavenato (2002) sostiene que la evaluación del desempeño es aquel proceso sistemático que implica estimar el trabajo anterior en relación a su desenvolvimiento actual y este debe buscar beneficios como: a) alcance de objetivos, b) realzar al individuo acorde a una evaluación de su desempeño y no de sus hábitos, c) el evaluador y evaluado deben ser conscientes de que el proceso debe beneficiar a la persona y organización, d) la estimación de este proceso debe mejorar el rendimiento del individuo sobre la organización para presentar una producción eficaz y eficiente.

Según Vaillant (2004), la evaluación docente para que adquiera como un proceso orientador y fortalecedor en la actividad del docente, necesita partir de modelos claros y precisos basados en la investigación. Por otra parte, Cuenca (2006) menciona que los docentes tienen que partir de su experiencia y de su función socializadora, que comprende las siguientes dimensiones como manejar conocimientos, conocer sobre el aspecto pedagógico y didáctico, emplear sus habilidades que permita la interrelación en el trabajo y el más difícil, es que el docente se desenvuelva en base a los principios de la ética y la democracia; todo ello engloba el desempeño docente.

Sostiene Vaillant, (2006) que los docentes se rigen bajo ciertos factores la cual permite direccionarse al buen desarrollo profesional, entre ellos se encuentra la valoración en la sociedad, el ambiente profesional facilitador en las cuales se brinden las condiciones necesarias para desempeñarse, la formación de calidad docente en la cual se requiere su continuidad en su desarrollo y la evaluación que forme en los inicios y permanente.

Como expresan, Vaillant y Rossel (2006) la evaluación docente varía de acuerdo a la diversidad, criterios y perspectiva de cada país, basados en relación a los acuerdos planteados de la profesión docente. Por otro lado, Tejedor (2003) expone que los docentes se apropian con mayor facilidad a la evaluación formativa, porque brinda resultados específicos y busca lograr el bienestar profesional. A su vez, Rizo (2004) describe a la evaluación, como la acción reflexiva que permite valorar el actuar del docente con respecto al proceso utilizado para tomar decisiones venideras.

Desde el punto de vista Cuenca en el (2011) expresa que el trabajo, formación y evaluación que realiza un maestro toma mayor relevancia en la investigación educativa gracias a su reflexión, propuesta de cambio y toma de decisión como actor principal. Cuando se evalúa a un maestro, debe mostrar de manera realista su desempeño, comprendido en lo que le falta por mejorar y lo que realmente funciona con la finalidad de reconocer sus dificultades, superarlas y permitirle mejorar la calidad educativa, (Martinez, G., Guevara, A., Valles, M., 2016)

Como plantea la UNESCO (2018) la evaluación es fundamental para la educación de calidad y de esta manera el maestro debe mejorar la teoría, práctica y el dominio de competencias que se requieren, para ello estas evaluaciones pueden ser de beneficio para identificar lo que se necesita superar o reforzar.

González y Subaldo (2015), refieren que la función educativa es un gran desafío, especialmente en una sociedad que plantea constantes cambios y frente a ellos los docentes experimentan experiencias desagradables que conducen a la falta realización tanto personal como profesional, estas situaciones también pueden ocasionar desgaste o rechazo a la profesión e incluso la probabilidad de perder el trabajo.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Este estudio es básico, porque a través de teorías busca aumentar el conocimiento, Hernández y Mendoza, (2018).

El diseño es no experimental de corte transversal, en la investigación no se manipulan las variables basados en contextos o fenómenos que ya ocurrieron. Es un estudio descriptivo porque busca describir las características de cualquier fenómeno que pueda analizarse y es correlacional porque busca conocer nivel de relación que existe las variables. Hernández (2014).

M: Docentes

V1: Estrés laboral

V2: Desempeño docente

R: Relación entre ambas variables

El enfoque realizado en este estudio fue el cuantitativo porque es secuencial y busca probar hipótesis respecto al análisis numérico con el fin de probar teorías. Hernández (2014) y se usó el método hipotético deductivo, donde las hipótesis serán aprobadas o refutadas de acuerdo a los resultados que se obtendrá una vez halladas las conclusiones (Ñaupas et al., 2014).

#### **3.2 Operacionalización de variables**

El estrés laboral son aquellas actitudes y sentimientos negativos relacionados a su profesión o con las personas que trabaja en su entorno debido a situaciones conflictivas. (Maslach y Jackson, 1981).

Será operacionalizó de acuerdo al cuestionario de Maslach y Jackson (1986) adecuado por la investigadora y organizado en 22 preguntas con una escala de Likert: con siete opciones, tres dimensiones y tres niveles (Ver anexo 2).

El desempeño docente se define como aquellas competencias profesionales que se exige y espera que logren los docentes con la finalidad de lograr competencias requeridas, para su nivel, en los estudiantes (Minedu, 2012).

Será operacionalizó con los dominios del Minedu (2012), adaptado por el investigador, compuesto por 25 ítems con escala de Likert de cinco opciones de respuesta (Ver anexo 2).

### **3.3. Población**

Es un grupo de individuos que contiene características comunes y la cual será objeto de estudio para la investigación (García,2016)

La población censal de esta investigación será de 70 docentes de la institución en estudio.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Con las encuestas se logró recolectar las opiniones personales, según Sánchez y Reyes (2015) los cuestionarios empleados permiten medir la percepción del profesional conforme al estudio realizado.

Los instrumentos utilizados fueron verificados por una metodóloga y dos expertos que publicaron su idoneidad y la fiabilidad se procedió a medir haciendo uso de la confiabilidad del Alfa de Cronbach, en la que participaron, como prueba piloto, 20 docentes, cuyo resultado en la variable estrés laboral fue de ,864 y con respecto al desempeño docente ,903 (Ver anexo).

### **3.5 Procedimiento**

Se redactó una solicitud al representante máximo del personal directivo de la institución en estudio, explicando la importancia del propósito y anonimato, para lo cual se le solicitó las facilidades para concretar el desarrollo del estudio, explicando que se usará una herramienta de tipo encuesta para recopilar datos procesados utilizando el programa SPSS24 a fin de examinar el razonamiento descriptivo

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se basó en la organización de la información recabada y analizada metódicamente (Hernández y Mendoza, 2018). Para comparar los resultados de las encuestas, se empleará el software estadístico español SPSS 24, la cual organiza y describe los resultados a través de tablas y gráficos lo cual permitirá llegar a la descripción, correlación y regresión.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se considera los aspectos éticos en la aplicación de las encuestas a los docentes, guardando las consideraciones pertinentes, protegiendo la información brindada por los encuestados, entre estos aspectos se consideran los siguientes compromisos. La confidencialidad, los resultados producidos son empleados únicamente para esta investigación, en este punto se ha comunicado las pautas al directivo y docentes sobre la encuesta y su uso para esta investigación; libre participación, la aplicación de este instrumento de manera anónima, no se registra los datos de los encuestados.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

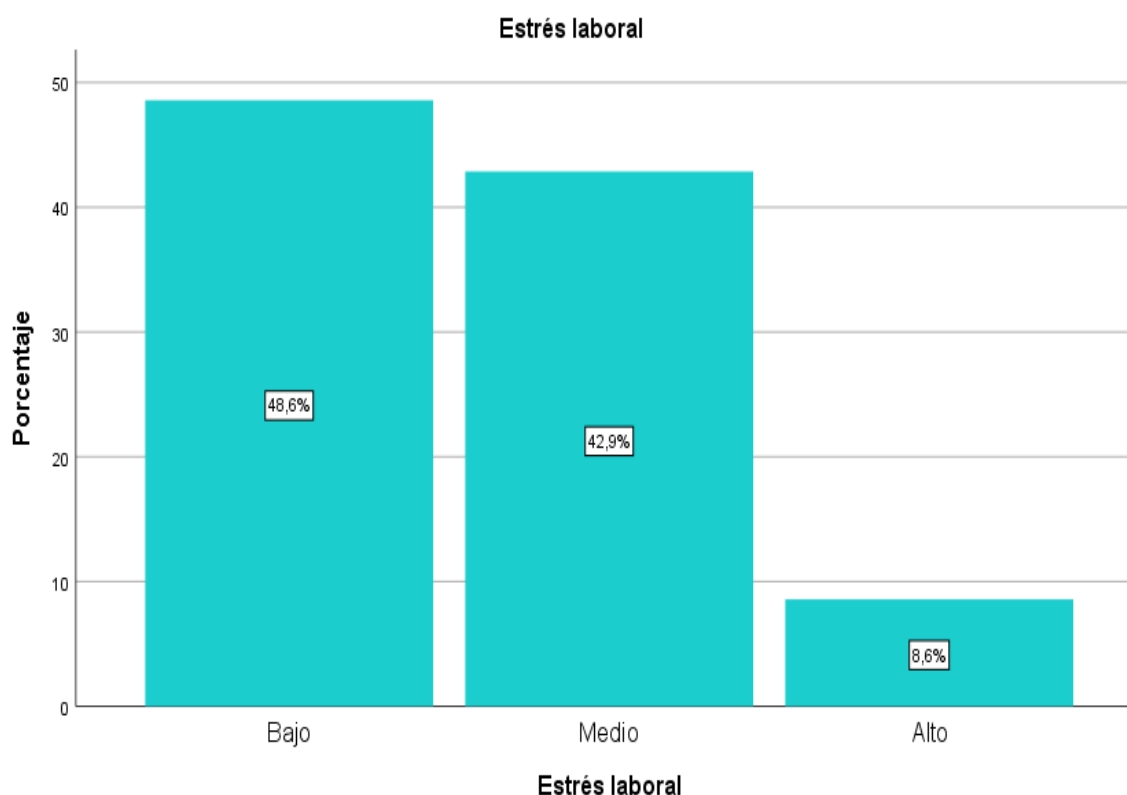
**Tabla 1**

*Niveles de la variable estrés laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	34	48,6
Medio	30	42,9
Alto	6	8,6
Total	70	100,0

**Figura 1.**

*Niveles de percepción de la variable estrés laboral.*



Se distingue el nivel medio con un 42,9%, al nivel de alto que presenta el 8,6% y en una mayor frecuencia al nivel bajo con un 48,6%. Predominando el nivel bajo para esta variable lo cual refleja que los docentes tienen tendencia a estresarse menos.

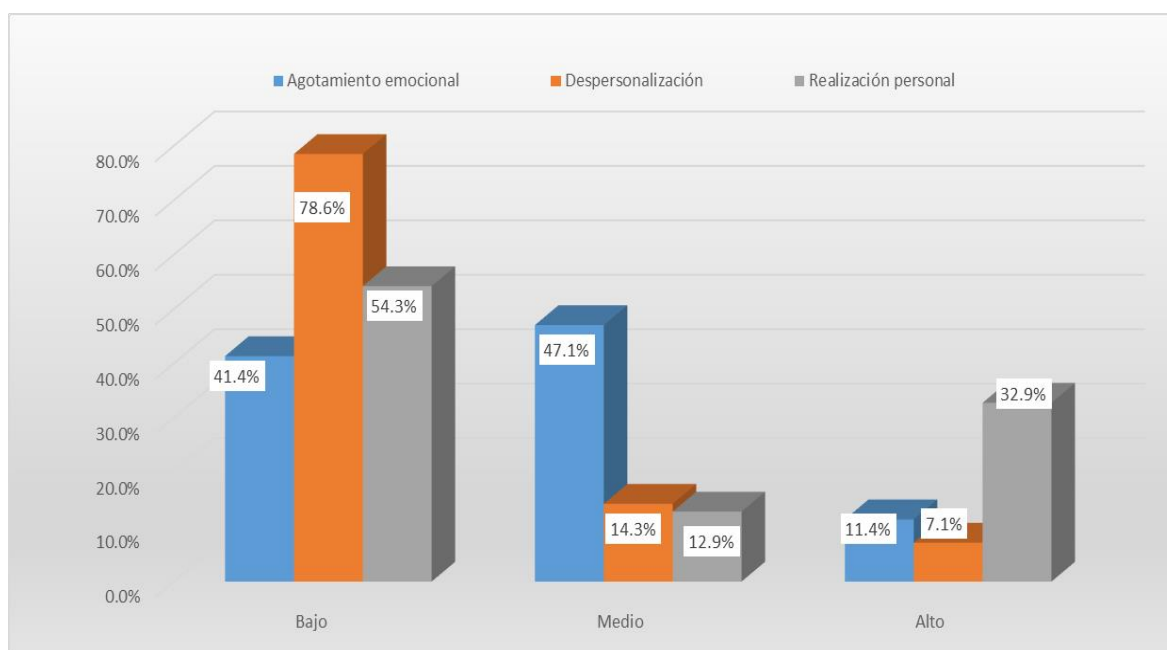
**Tabla 2**

*Distribución de frecuencias de las dimensiones del estrés laboral*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Agotamiento emocional	Bajo	29	41.4%
	Medio	33	47.1%
	Alto	8	11.4%
Despersonalización	Bajo	55	78.6%
	Medio	10	14.3%
	Alto	5	7.1%
Realización personal	Bajo	38	54.3%
	Medio	9	12.9%
	Alto	23	32.9%

**Figura 2.**

*Niveles de estrés laboral por dimensiones*



Se observa en la dimensión agotamiento emocional tenemos al nivel bajo en un 41,4%, seguido de un nivel medio con un 47,1% para luego obtener el nivel alto



con un 11,4%; con respecto a la segunda dimensión despersonalización podemos observar un nivel predominante que es el bajo con un 78,6% seguido de los niveles medio y alto con un 14,3% y 7,1% respectivamente; y por último en la realización personal se encuentra en un nivel bajo del 54,3%, acompañado de un nivel medio del 12,9% y un nivel alto con el 32,9%, encontrándonos de que hay un bajo índice de realización personal del maestro.

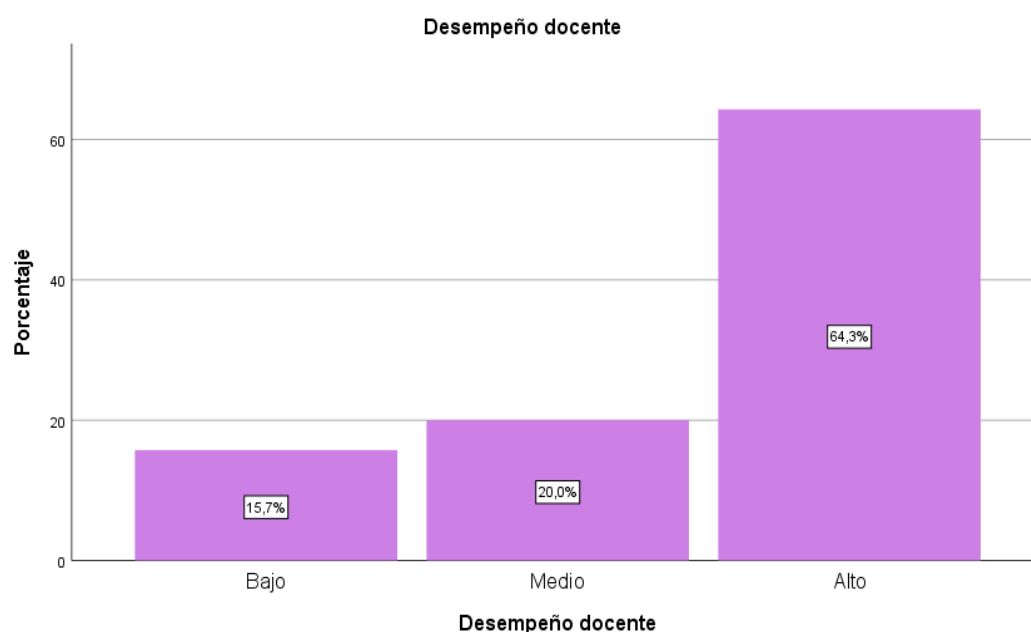
**Tabla 3**

*Niveles de la variable desempeño docente*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	15,7
Medio	14	20,0
Alto	45	64,3
Total	70	100,0

**Figura 3.**

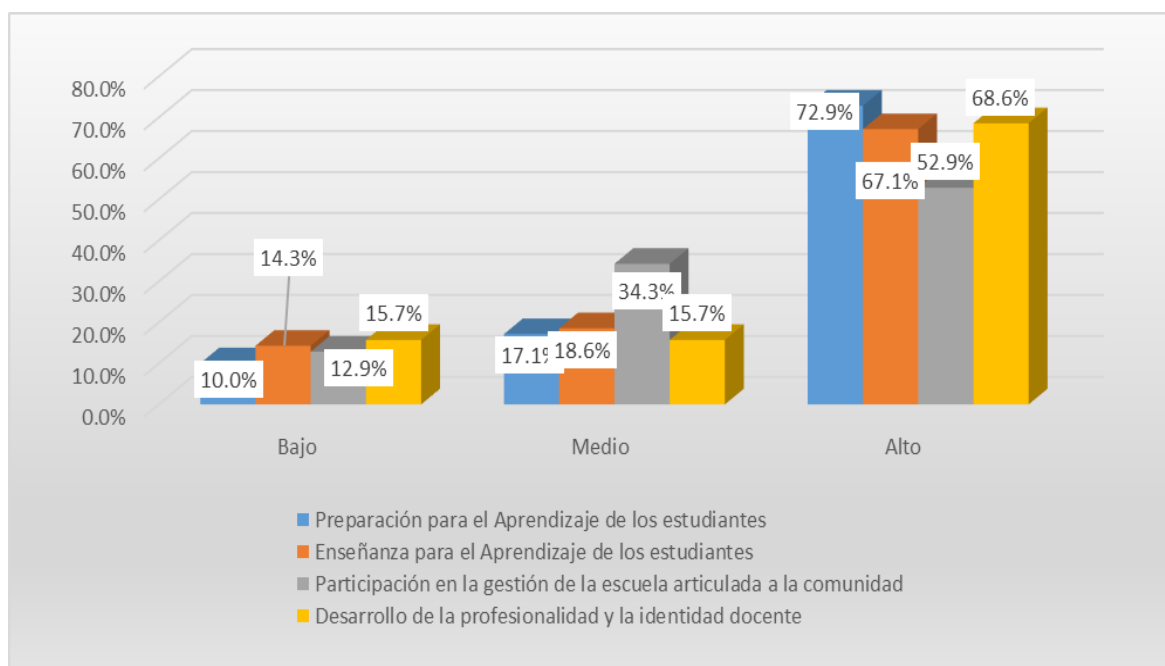
*Niveles de la variable desempeño docente*



Se difiere el nivel medio con un 20,0%, al nivel alto con el 64,3%, a diferencia del nivel bajo que es de 15,7%. Encontrándonos con un resultado positivo puesto de que el desempeño docente es alto.

**Tabla 4***Distribución de frecuencias de las dimensiones del desempeño docente*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Preparación para el Aprendizaje de los estudiantes	Bajo	7	10.0%
	Medio	12	17.1%
	Alto	51	72.9%
Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes	Bajo	10	14.3%
	Medio	13	18.6%
	Alto	47	67.1%
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Bajo	9	12.9%
	Medio	24	34.3%
	Alto	37	52.9%
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Bajo	11	15.7%
	Medio	11	15.7%
	Alto	48	68.6%

**Figura 4.***Niveles del desempeño docente por dimensiones*

En cuanto a la preparación para el aprendizaje, el 10,0% perciben que el nivel es bajo; el 17,1% opinó que el nivel es medio y el 72,9% opinó que es alto, predominando el nivel alto. En relación a la enseñanza para el aprendizaje, 14,3%

perciben que el nivel es bajo; el 18,6% que es medio y el 67,1% alto; predominando el nivel alto. Tenemos, en cuanto a la escuela articulada a la comunidad, el 12,9% opinó que el nivel es bajo, el 34,3% opinó que es medio y el 52,9% opinó que es alto; predominando este último. Finalmente, en cuanto a la profesionalidad y la identidad docente, el 15,7% perciben un nivel bajo y medio, y el 68,6% un nivel alto.

## Resultados de la prueba de hipótesis (inferenciales)

### Hipótesis general

Ho. El estrés laboral no se relaciona con el desempeño docente.

Hi. El estrés laboral se relaciona con el desempeño docente.

**Tabla 5**

*Correlación del estrés laboral y el desempeño docente*

		Estrés laboral	Desempeño docente
Rho de Spearman		1,000	-,519 **
	Estrés laboral		,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	70
	Desempeño docente		1,000
		Sig. (bilateral)	,000
	N	70	70

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

La correlación fue de -0.519, así como un  $p=0.000 < 0.05$ , se evidenció que hay una relación negativa considerable entre el estrés laboral y el desempeño docente.

### Hipótesis específica 1

Ho. El agotamiento emocional no se relaciona con el desempeño docente.

Hi. El agotamiento emocional se relaciona con el desempeño docente.

**Tabla 6***Correlación de la dimensión agotamiento laboral y el desempeño docente*

			Agotamiento emocional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	1,000	-,545**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,545**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

La correlación fue de -0.545, así como un  $p=0.000 < 0.05$ , Por consiguiente, se evidencia que hay una relación negativa considerable entre el agotamiento emocional y la variable desempeño docente.

### Hipótesis específica 2

Ho. La despersonalización no se relaciona con el desempeño docente.

Hi. La despersonalización se relaciona con el desempeño docente.

**Tabla 7***Correlación de la dimensión despersonalización y el desempeño docente*

			Despersonalización	Desempeño docente
Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	1,000	-,585**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,585**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

---

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

Se evidencia una correlación de -0.585, así como un  $p=0.000 < 0.05$ , Se aprecia que hay una relación considerable negativa entre la dimensión despersonalización y el desempeño docente.

### Hipótesis específica 3

Ho. La realización personal no se relaciona con el desempeño docente.

Hi. La realización personal se relaciona con el desempeño docente.

### Tabla 8

*Correlación de la dimensión realización personal y el desempeño docente*

		Realización personal	Desempeño docente
Rho de Spearman	Realización personal	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,261**
		N	70
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,261**
		Sig. (bilateral)	,029
		N	70

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

Se muestra una correlación negativa de -0.261, así como un  $p=0.029 > 0.05$ . Presenta una relación negativa media entre la realización personal y el desempeño docente

## V. DISCUSIÓN

Con relación a la hipótesis general, se encontró que el estrés laboral se relaciona con el desempeño docente, con un grado de nivel negativo considerable (Rho - 0,519 y p-valor 0,000). Al respecto, Velásquez (2020) en su estudio, con un Rho de Spearman (-0.889<sup>\*\*\*</sup>), enfatiza una alta relación, es decir, que si el estrés es menor en el trabajo mayor será el desempeño. Maslash y Jackson (1981), basados en su teoría definen al estrés crónico, como aquella respuesta física o psicológica negativa hacia su propio rol profesional y entorno, pero en esta investigación se demostró que el docente, dentro del ámbito laboral, no presenta mucha presión, por ende, el cansancio físico y emocional es mínimo. Los datos obtenidos no son los mismos a esta investigación, en vista que los docentes no cuentan con departamento de psicología ni orientación continua que los ayude a superar el estrés debido a las exigencias del trabajo.

En cuanto a la hipótesis específica 1, se expuso la dimensión agotamiento emocional se relaciona con la variable desempeño docente, con un grado de correlación negativa considerable (Rho -0,545 y p-valor 0,000). Figueroa (2018) señaló que ambas variables están relacionadas de manera inversa, negativa y significativa, ante ello enfatizó que se debe buscar la orientación de especialistas, con recursos emocionales para evitar el agotamiento laboral y por ende el estrés. Además, Pizarro y Zuñiga (2018) evidencia en su investigación que la dimensión en mención presenta un mayor porcentaje frente a las despersonalización y realización personal. Estos resultados se diferencian a los autores antes mencionados, a pesar de cumplir con lo planificado y acordado en la institución, las exigencias de su centro de labor y las propias, demuestran cansancio y pérdida de energía al realizar sus actividades encomendadas.

La hipótesis específica 2, la despersonalización se correlaciona de manera inversa y negativa muy fuerte con el desempeño del profesor (Rho -0,585 y p-valor 0,000). Así mismo, Paz y Miño (2019) concluyó que los conflictos que se genera con los padres y estudiantes es el principal generador de estrés, en la cual afirma Maslash y Jackson (1981) este puede ser producto de la despersonalización ya que estaría generando discordia o sentimientos negativos entre las personas. Del Hoyo

(2004), afirma también, que esta dimensión está basada bajo el enfoque ingenieril y si es continua puede traer consecuencias irreversibles. Frente a ello, estos resultados difieren de los mencionados, por ende, demuestran que es necesario la búsqueda de un profesional que les brinde el apoyo necesario para establecer terapias comunicativas y de socialización entre los docentes y la comunidad educativa.

Finalmente, la hipótesis específica 3, la realización personal se relaciona de manera inversa, negativa media con el desempeño del maestro (Rho -0,261 y p-valor 0,029). Según Velásquez (2020) señaló una relación negativa, inversa pero moderada, lo cual ha evidenciado que la realización va a depender del desempeño como docente y no al contrario. Además, Hernández (2021) en sus resultados muestra que si se presentan oportunidades que permita mejorar su desempeño, ésta no necesariamente va a producir estrés, por ende, la realización personal está vinculada con el éxito de su labor profesional y la falta de ella con la disminución de ser competente. Estos resultados distintos a lo obtenido que, a pesar de recibir constantes capacitaciones por diversos medios, muestran cierto conformismo y descenso en su competitividad, llevándolo a lo monótono y a una evaluación negativa de su persona.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera**

El estrés laboral se relaciona con el desempeño docente, con un nivel de correlación negativa considerable (Rho-0,519 y p-valor 0,000).

### **Segunda**

La dimensión agotamiento emocional se relaciona con el desempeño docente, con un nivel de correlación negativa considerable (Rho-0,545 y p-valor 0,000).

### **Tercera**

La dimensión despersonalización se relaciona con el desempeño docente, con un nivel de correlación negativa muy fuerte (Rho-0,585 y p-valor 0,000).

### **Cuarta**

La dimensión realización personal se relaciona con el desempeño docente, con un nivel de correlación negativa media (Rho-0,261 y p-valor 0,029).



## **VII. RECOMENDACIONES**

A los directivos:

### **Primera**

Promover talleres que descubran problemas de estrés laboral y sus formas de prevenir, ello estará destinado para animar y buscar recursos emocionales que los beneficien y serán desarrollados por el personal de la salud especialistas en docentes.

### **Segunda**

Realizar una evaluación al personal que se encuentra con mayor probabilidad de estar en riesgo de agotamiento laboral o pérdida de energía pese a que constantemente debe estar a cargo y en contacto con el mismo grupo, para asistirlo de forma individual o grupal.

### **Tercera**

Realizar conversatorios guiados, en la que expresen sus opiniones y formas de sentir al relacionarse con sus compañeros de trabajo para así promover acercamientos y fortalecer la participación continua.

### **Cuarta**

Establecer talleres con especialistas de psicología, en la que se evalúen periódicamente su rendimiento laboral, priorizando el desarrollo de su autoestima y de las expectativas que desea lograr.

## REFERENCIAS

- Acosta, A., Ruiz, L., Marin, M., y Guerrero, E. (2018). Occupational stress and evaluation of performance in university professors of the Departamento del Cesar. *Encuentros*, 17(01), 24-33. <https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>
- Badeni (2013). *Leadership and Organizational Behavior*. Bandung: Alfa beta
- Bermudez, D., Noy, B. y Riaño, C. (2018) *Síndrome de burnout en profesores de primaria y secundaria del municipio de Soacha y sus estrategias de afrontamiento*. Corporación Universitaria Minuto de Dios de Colombia.
- Paipay, M. (2017). *Estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la UNFV, 2017* [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo.
- Cavanaugh, M, Boswell, W, Roehling, M y Boudreau, J (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65–74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. (1a Ed.). Mc. Graw Hill
- Cuenca, R. (2006). No existe cultura de evaluación en Perú. *Tarea Informa*, 5 (54) Lima.Proeduca-gtz
- Cuenca, R. (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente. Estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa*. Consejo Nacional de Educación. Fundación San Marcos
- Cuenca, R. (2020). Educación y democracia en América Latina: Un asunto de desarrollo sostenible. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 24 (3), 27-47. DOI: 10.30827/profesorado.v24i3.13213
- De la Cruz, E. (2017) *Estrés laboral y desempeño docente en la I.E. N° 89002, Chimbote* [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional– Universidad César Vallejo.
- Escamilla, M., Rodríguez, I., Peiró, J., & Tomás Marco, I. (2008). El cinismo: una estrategia de afrontamiento diferencial en función del género. *Psicothema*, 20(4), 596+.

<https://link.gale.com/apps/doc/A190379633/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=a8cb4212>

- Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. *Persona*, (5), 27-66. Recuperado de <http://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/842/814>
- Fernández, S. G. F., & Fernández, T. M. D. (2016). *La escuela de ayer, hoy y mañana*. Claves y desafíos.
- Figueroa, A. (2018) *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 "Peruano Canadiense" Villa El Salvador* [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional– Universidad César Vallejo.
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). "Work stress and employee health: A multidisciplinary review". *Journal of Management*, 39(5), 1085-1122.
- García, J. (2016) *Metodología de la investigación para administradores*, Bogotá: Ediciones de la U.
- García, M. y Gil, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*, (19), 11-30. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147149810001>
- García-Arroyo, J. y Osca, A. (2017). Sobrellevar el agotamiento: Análisis de relaciones lineales, no lineales y de interacción. *Anales de Psicología*, 33 (3), 722-731. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.279441>
- Gil-Monte, P y Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- González, J, & Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación*, 24(47), 90+.  
<https://link.gale.com/apps/doc/A450998561/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=4d69f22c>
- Hernández, B. (2021) *Estrés laboral y trastornos adictivos en empleados en trabajo desde casa (home office): análisis y propuestas* [Tesis de Maestría]. Universidad autónoma del estado de México.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*, México: Editorial Mc Graw Hill Education

- Lazarus, R. S. y Folkman S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer publishing co.
- Leiter, M. y Maslach, C. (1988): "The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment", *Journal of Occupational Behavior*, 9, 297-308.
- Leiter, M. y Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience, *Burnout Research*, 3 (4), 89-100.
- Livias, Y. (2020) *El estrés laboral y el desempeño docente en la IE 20955-2 Naciones Unidas, Huarochirí* [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional– Universidad César Vallejo.
- Lupien, S. (2009). *Brains under Stress*. The Canadian Journal of Psychiatry.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior* 2 (2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C. y Jackson, S. (1986). *Burnout Inventori Manual*. Palo Alto California. Consulting Psychology Press
- Maslach, C., Jackson, S. y Leiter, M. (1996) *Maslach burnout Inventory*. (3ª ed). Palo Alto, CA: Consulting psychologists Press.
- Martínez, C, Guadalupe, I. y Guevara - Araiza, Albertico y Valles - Ornelas, María Manuela (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12 (6), 123-134. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Ministerio de Educación. (2012) *El Marco del buen desempeño docente*. Lima: Ministerio de Educación
- Munir, M., Amaliyah, & Pandin, M. (2021). Work stress management model through digital humor. *Utopia y Praxis Latinoamericana*, 26, 372–383. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4678922>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018) *Metodología de la investigación, cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>

- Organización Mundial de la Salud (2004). La organización del trabajo y del estrés: estrategias sistémicas de la solución de problemas para empleados, personal directivo y representantes sindicales. *Serie Protección de la Salud de los Trabajadores*, 3, 3-4.
- OIT (2016) *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Ginebra: Organización Internacional del trabajo. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)
- Paz y Miño, Samantha. Estrés, burnout y estrategias de afrontamiento en el desempeño docente. Quito, 2019, 140 p. [Tesis Maestría en Innovación en Educación]. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Educación. <http://hdl.handle.net/10644/6984>
- Paipay, M. (2017). *Estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la UNFV, 2017* [Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo.
- Pérez, G. (2010). Reinventar la profesión docente: nuevas exigencias y escenarios en la era de la información y de la incertidumbre. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24 (2), 17-36. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419198002>
- Pizarro, V. y Zuniga, S. (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>
- Ramírez, A. (2017) *Estrés laboral y desempeño docente de la RED educativa Virgen del Carmen Carhuapata - Lircay* [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional– Universidad César Vallejo.
- Robbins, S. & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat
- Rockwell, E. (2015). Contradicciones de la evaluación del desempeño docente: lo que muestra la evidencia cuantitativa. *Educación, Formación e Investigación*, 1(1), 1-14. Recuperado de <http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/efi/article/view/6221/5666>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Perú: Editorial Business suport Aneth SRL

- Rizo, H. (2004). Evaluación del docente universitario. Una visión institucional. *Revista Iberoamericana De Educación*, 34(2), 1-15.  
<https://doi.org/10.35362/rie3423005>
- Tejedor, F. J. (2003). Un modelo de evaluación del profesorado universitario. *Revista de Investigación Educativa*, 21 (1), 157-182.
- Tonon, G. (2003) *Calidad de vida y desgaste profesional una mirada del síndrome del burnout*. Editorial Espacio
- Torrades, S. (2007). Estrés y burn out. Definición y prevención. *Offarm: farmacia y sociedad*, 26(10), 104-107
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Editorial Business suport Aneth SRL
- United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization (October 18, 2017). *Celebrating higher education teaching personnel*.  
<https://en.unesco.org/news/celebrating-higher-education-teaching-personnel>
- UNESCO (April 9, 2018) *¿What makes a good teacher?*  
<https://en.unesco.org/news/what-makes-good-teacher>
- Vaillant, D. y Rosell, C. (2006) *Maestros de escuelas básicas en America Latina: Hacia una radiografía de la profesión*. Editorial San Marino
- Valdés, H (2003). La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba.  
[http://www.opech.cl/bibliografico/calidad\\_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf](http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf)
- Velásquez, E. (2020) *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 3076 Santa Rosa-Comas* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo.
- World Health Organization (April 29, 2020). Doing What Matters in Times of Stress: An Illustrated Guide. <https://www.who.int/publications-detail/9789240003927>

## **ANEXOS**

**Título:** Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N°7091 “República del Perú”, Villa el Salvador, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N°7091 “República del Perú”, Villa el Salvador, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa N°7091 “República del Perú”, Villa el Salvador, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N°7091 “República del Perú”, Villa el Salvador, 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa N°7091 “República del Perú”, Villa el Salvador, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la despersonalización y el</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>El estrés laboral se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N°7091 “República del Perú”, Villa el Salvador, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específica</b></p> <p>El agotamiento emocional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N°7091 “República del Perú”, Villa el Salvador, 2021.</p> <p>La despersonalización se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N°7091 “República</p>	<b>Variable 1: Estrés laboral</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Agotamiento emocional	Sensación de depresión Agotamiento emocional	1,2,3,4,5,6,7,8,9  10,11,12,13,14	0 = Nunca 1= Pocas veces al año 2 = Una vez al mes o menos 3 = Unas pocas veces al mes 4=Una vez a la semana 5 = Unas pocas veces a la semana 6 = todos los días	Bajo [22-65] Medio [66-109] Alto [110 - 154]
Despersonalización	Respuesta impersonal Carencia de sentimientos						



<p>¿Cuál es la relación entre la despersonalización y el desempeño docente en la Institución Educativa N°7091 “República del Perú”, Villa el Salvador, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la realización personal y el desempeño docente en la Institución Educativa N°7091 “República del Perú”, Villa el Salvador, 2021?</p>	<p>desempeño docente en la Institución Educativa N°7091 “República del Perú”, Villa el Salvador, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la realización personal y el desempeño docente en la Institución Educativa N°7091 “República del Perú”, Villa el Salvador, 2021.</p>	<p>del Perú”, Villa el Salvador, 2021.</p> <p>La realización personal se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N°7091 “República del Perú”, Villa el Salvador, 2021.</p>	<p>Realización personal</p>	<p>Sentimientos de competencia</p> <p>Realización</p>	<p>15,16,17,18, 19, 20, 21, 22</p>		
---	---	---	-----------------------------	---	------------------------------------	--	--

VARIABLES E INDICADORES				
Variable 2: Desempeño docente				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
<p>Preparación para el Aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Enseñanza para el Aprendizaje De los estudiantes</p>	<p>Promueve el conocimiento de las características de los estudiantes y sus contextos.</p> <p>Promueve el conocimiento de los enfoques y procesos pedagógicos</p> <p>Planifica y evalúa</p> <p>Propicia el clima favorable</p> <p>Conduce el proceso de enseñanza</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8</p> <p>9, 10, 11, 12, 13, 14, 15</p>	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Bajo(25-49)</p> <p>Medio(50-74)</p> <p>Alto(75-100)</p>

			Participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad  Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Evalúa formativamente  Participa activamente Fomenta el trabajo colaborativo con las familias Genera aprendizajes significativos  Reflexiona sobre su labor pedagógica Propicia el trabajo colegiado Muestra compromiso al ejercer su profesión	16, 17, 18, 19, 20  21, 22, 23, 24, 25		
--	--	--	---	---	--	--	--

Método	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Método.</b> Hipotético-deductivo <b>Tipo:</b> Básica <b>Nivel:</b> Descriptivo Correlacional <b>Diseño:</b> No experimental	<b>Población censal:</b>  Estuvo conformada por 70 docentes de la institución	Técnica: Encuesta  Instrumentos: Cuestionario de estrés laboral.  Cuestionario de desempeño docente.	<b>DESCRIPTIVA:</b> Tablas de frecuencia Figuras estadísticas <b>INFERENCIAL:</b> Rho Spearman  $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ $r_s$ = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman  $d$ = Diferencia entre los rangos (X menos Y)  $n$ = Número de datos

## Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de la variable 1: Estrés laboral*

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Estrés laboral	El estrés laboral son aquellas actitudes y sentimientos negativos relacionados a su profesión o con las personas que trabaja en su entorno debido a situaciones conflictivas. (Maslach y Jackson,1981).	Se operacionalizó de acuerdo al cuestionario de Maslach (1981) adaptado por el investigador compuesto de 22 ítems con una escala de Likert de siete opciones de respuesta, así mismo el nivel y rango	<b>Agotamiento emocional</b>  <b>Despersonalización</b>  <b>Realización personal</b>	Sensación de depresión Agotamiento emocional  Respuesta impersonal Carencia de sentimientos  Sentimientos de competencia Realización	1 al 5  6 al 10  11 al 14	0 = Nunca 1= Pocas veces al año 2 = Una vez al mes o menos 3 = Unas pocas veces al mes 4=Una vez a la semana 5 = Unas pocas veces a la semana 6 = todos los días	Bajo [22-65]  Medio [66-109]  Alto [110 - 154]

Tabla 2

*Operacionalización de la variable 2: Desempeño docente*

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Desempeño docente	El desempeño docente se define como aquellas competencias profesionales que se exige y espera que logren los docentes con la finalidad de lograr competencias requeridas, para su nivel, en los estudiantes (Minedu, 2012).	Se operacionalizó con los dominios del Minedu (2012), adaptado por el compuesto de 25 ítems con una escala de Likert de cinco opciones de respuesta, así mismo el nivel y rango	Preparación para el Aprendizaje de los estudiantes	Promueve el conocimiento de las características de los estudiantes y sus contextos. Promueve el conocimiento de los enfoques y procesos pedagógicos Planifica y evalúa	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo(25-49) Medio(50-74) Alto(75-100)
			Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes	Propicia el clima favorable Conduce el proceso de enseñanza Evalúa formativamente	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15		
			Participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente Fomenta el trabajo colaborativo con las familias Genera aprendizajes significativos	16, 17, 18, 19, 20		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Reflexiona sobre su labor pedagógica Propicia el trabajo colegiado Muestra compromiso al ejercer su profesión	21, 22, 23, 24, 25		

### **Anexo 3: Ficha técnica**

#### **Ficha técnica**

Denominación : Estrés laboral  
Autores : Maslach y Jackson (1986)  
Adaptación : Primo (2021)  
Administración : Grupal  
Tiempo : 40 minutos  
Nivel de medición : Escala politómica

#### **Ficha técnica 2**

Denominación : Cuestionario de desempeño docente  
Autora : Minedu (2012).  
Adaptación : Primo (2021).  
Administración : Grupal  
Tiempo : 40 minutos  
Nivel de medición : Escala politómica

## Anexo 4: Instrumentos

### CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

Instrucciones:

Estimado(a) colega, lee cada una de las 22 afirmaciones sobre las diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo. Selecciona la frecuencia con que se presenta del número 0 al 6.

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

Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

**Docentes**

N°	Dimensiones	ESCALAS							
		0	1	2	3	4	5	6	
	<b>Agotamiento emocional</b>								
1	Me siento cansado(a) emocionalmente por mi trabajo docente.								
2	Me siento agotado(a) al final de la jornada de mi trabajo docente.								
3	Me siento cansada(o) al iniciar mi jornada de trabajo								
4	Trabajar con los estudiantes diariamente me causa un gran esfuerzo y cansancio.								
5	Siento que por mi trabajo me encuentro "quemado" o desgastado.								
6	Me siento frustrado/a como docente.								
7	El trabajo que realizo es demasiado duro.								
8	Me siento demasiado estresado al trabajar de forma directa con mis estudiantes.								
9	Me siento al límite de mis posibilidades en mi profesión.								
	<b>Despersonalización</b>								
10	Siento que estoy tratando a algunos de los estudiantes como si fueran objetos impersonales.								
11	Me comporto más insensible con la gente desde que ejerzo la docencia.								
12	Me preocupa que mi trabajo docente me esté endureciendo emocionalmente.								
13	Realmente no me aflige lo que les pase a algunos de mis estudiantes.								
14	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.								

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

## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

### Instrucciones:

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

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

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

### El docente:

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

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



## Anexo 5: Certificados de validez de expertos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

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

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

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

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

**27 de mayo del 2021**

**Apellidos y nombres del juez validador: Francis Esmeralda Ibarquen Cueva DNI: 09637865**

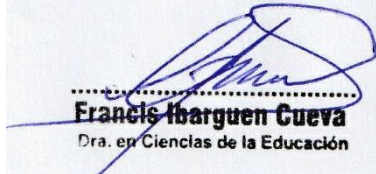
**Especialidad del validador: Dra. Ciencias de la Educación – metodología de la investigación científica**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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



**Francis Ibarquen Cueva**  
Dra. en Ciencias de la Educación

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

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

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

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

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

27 de mayo del 2021

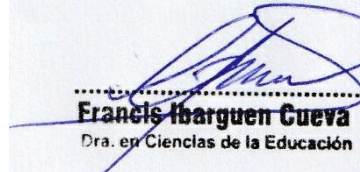
**Apellidos y nombres del juez validador: Francis Esmeralda Ibarquen Cueva DNI: 09637865**

**Especialidad del validador: Dra. Ciencias de la Educación – metodología de la investigación científica**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



**Francis Ibarquen Cueva**  
Dra. en Ciencias de la Educación

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL**

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

19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.	✓		✓		✓		
20	Me siento incentivada después de trabajar en contacto con mis estudiantes	✓		✓		✓		
21	Creo que he conseguido muchas cosas útiles en mi trabajo docente.	✓		✓		✓		
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales con tratados con mucha calma.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO      DNI: 32403439

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

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

**02 de junio del 2021**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EI DESEMPEÑO DOCENTE**

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO

DNI: 32403439

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

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

02 de junio del 2021



Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL(MASLACH)**

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

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

08 de junio del 2021

Apellidos y nombres del juez validador. ZÁRATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO

DNI: 09870134

Especialidad del validador: **ADMINISTRADOR DE EMPRESAS – MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA Y EN GESTIÓN PÚBLICA. METODÓLOGO Y TÉMATICO.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EI DESEMPEÑO DOCENTE**

Nº	Dimensiones/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
1	Identifica las características individuales de los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Conoce las características de los contextos en los que se relacionan los estudiantes.	✓		✓		✓		
3	Diseña el contenido y la secuencialidad de las áreas curriculares que desarrolla de acuerdo a su nivel y grado.	✓		✓		✓		
4	Maneja con facilidad los enfoques y procesos pedagógicos.	✓		✓		✓		
5	Diseña actividades de aprendizaje considerando los procesos pedagógicos y didácticos.	✓		✓		✓		
6	Elabora la programación curricular a partir de las necesidades e intereses de los estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Selecciona diversas estrategias teniendo en cuenta los diferentes ritmos y estilos de aprendizaje	✓		✓		✓		
8	Diseña la evaluación formativa, permanente y diferenciada considerando los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
	<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Propicia un ambiente emocionalmente seguro para el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
10	Promueve la participación activa de los estudiantes considerando su diversidad.	✓		✓		✓		

11	Promueve una convivencia armoniosa a través de diálogos tomando en cuenta la evaluación de los acuerdos.	✓		✓		✓		
12	Maneja diversas estrategias que promuevan el pensamiento crítico y creativo.	✓		✓		✓		
13	Atiende de manera personalizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales haciendo uso de diversas estrategias.	✓		✓		✓		
14	Emplea diversas estrategias metacognitivas o de retroalimentación oportuna considerando el enfoque formativo.	✓		✓		✓		
15	Involucra a la familia en el avance de los aprendizajes respecto al nivel de logro real y esperado.	✓		✓		✓		
	<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Participa activamente en la gestión de la escuela respetando los acuerdos y proponiendo mejoras de manera coordinada.	✓		✓		✓		
17	Promueve espacios de reflexión e intercambio de experiencias pedagógicas aportando al desarrollo de propuestas de mejora.	✓		✓		✓		
18	Trabaja colaborativamente con las familias, estableciendo expectativas mutuas con respecto al logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
19	Sugiere estrategias para clarificar los objetivos y decidir acciones para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
20	Participa en proyectos de innovación pedagógica y planes de mejora de la institución educativa.	✓		✓		✓		

	<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Identifica sus necesidades de aprendizaje profesional y personal para enriquecer su práctica pedagógica	✓		✓		✓		
22	Autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada de su labor docente.	✓		✓		✓		
23	Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
24	Propicia el trabajo colegiado, tomando en cuenta criterios en el desarrollo de su labor profesional.	✓		✓		✓		
25	Actúa respetando los derechos de los estudiantes de acuerdo a los principios de la ética profesional.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

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

08 de junio del 2021

Apellidos y nombres del juez validador. **ZÁRATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO**

DNI: 09870134

Especialidad del validador: **ADMINISTRADOR DE EMPRESAS – MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA Y EN GESTIÓN PÚBLICA. METODÓLOGO Y TÉMATICO.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

## Anexo 6:

### Confiabilidad de la variable estrés laboral

confiabilidad estrés laboral.sav [ConjuntoDatos5] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

28 :

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	5	5	5	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
2	5	5	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	6	3	6	6	6	6	6	6	6	6
3	5	6	0	5	5	0	3	3	0	0	0	3	0	0	6	5	6	6	6	6	6	4
4	3	3	3	3	2	1	2	3	0	0	0	0	0	0	6	5	5	5	6	5	5	6
5	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
6	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
7	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	1	1	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	3	1	1	4	3	1	1	0	0	0	0	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	4	5	5	1	4	3	2	2	2	3	0	0	6	6	6	3	6	4	6	1
10	5	5	1	3	6	1	3	4	1	0	0	1	0	0	6	5	6	5	5	6	6	5
11	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	3	3	3	0	1	1	3	1	1	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
13	5	5	3	5	5	4	4	4	4	0	0	3	0	0	5	3	5	5	5	5	5	1
14	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
15	3	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
16	3	3	1	1	2	1	1	2	1	0	0	0	0	0	6	5	6	4	6	6	5	5
17	1	4	1	3	1	0	2	1	1	0	0	0	0	0	5	5	5	5	6	5	5	5
18	3	5	5	5	5	1	5	3	4	0	0	2	1	1	5	1	4	1	5	1	1	1
19	3	2	2	2	2	1	2	2	2	0	1	1	2	0	2	5	2	5	5	4	5	4
20	0	4	0	1	0	2	4	1	1	0	0	1	0	0	5	5	5	6	6	6	5	6

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

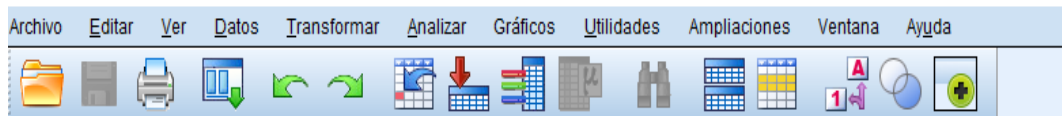
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	22

## Confiabilidad de la variable desempeño docente

confiabilidad desempeño docente.sav [ConjuntoDatos7] - IBM SPSS Statistics Editor de datos



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5
3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
7	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4
8	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
10	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5
11	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	4	4	3	5	4	5	3	3	5
12	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
13	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
14	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
15	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	2	4	4	5	4	5
16	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4
17	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5
18	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
19	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	3	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
20	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	25

## Anexo 7: Base de datos de las variables

N°	Estrés laboral																					
	Agotamiento laboral									Despersonalización					Realización personal							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	5	5	5	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	
2	5	5	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	6	3	6	6	6	6	6	6	6	
3	5	6	0	5	5	0	3	3	0	0	0	3	0	0	5	6	6	6	6	6	4	
4	3	3	3	3	2	1	2	3	0	0	0	0	0	6	5	5	5	6	5	5	6	
5	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	
6	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	
7	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	1	1	4	2	5	5	5	5	5	5	5	
8	5	5	5	3	1	1	4	3	1	1	0	0	0	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	5	5	4	5	5	1	4	3	2	2	2	3	0	6	6	6	3	6	4	6	1	
10	5	5	1	3	6	1	3	4	1	0	0	1	0	6	5	6	5	5	6	6	5	
11	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
12	3	3	3	0	1	1	3	1	1	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	
13	5	5	3	5	5	4	4	4	4	0	0	3	0	5	3	5	5	5	5	5	1	
14	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	
15	3	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	
16	3	3	1	1	2	1	1	2	1	0	0	0	0	6	5	6	4	6	6	5	5	
17	1	4	1	3	1	0	2	1	1	0	0	0	0	5	5	5	5	6	5	5	5	
18	3	5	5	5	5	1	5	3	4	0	0	2	1	5	1	4	1	5	1	1	1	
19	3	2	2	2	2	1	2	2	2	0	1	1	2	2	5	2	5	5	4	5	4	
20	0	4	0	1	0	2	4	1	1	0	0	1	0	5	5	5	6	6	6	5	6	
21	3	6	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
22	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	6	1	1	1	1	1	1	
23	4	4	4	4	4	4	5	1	1	0	0	3	4	1	0	0	0	0	1	1	6	
24	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	6	6	
25	3	3	2	4	4	3	2	2	2	0	0	0	3	0	2	2	2	1	1	1	1	
26	5	5	5	3	3	3	3	4	1	0	0	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
27	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	2	2	2	2	2	1	1	2	
28	5	5	0	6	5	5	5	5	6	0	0	0	6	6	2	2	6	2	2	2	2	
29	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	1	1	1	1	1	1	1	
30	1	3	0	6	3	0	1	1	1	0	0	0	0	3	2	1	1	2	2	0	5	
31	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	3	6	1	1	1	2	1	1	1	
32	5	4	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	5	1	1	1	1	1	2	2	
33	5	5	3	2	0	1	2	1	1	0	0	0	0	5	6	1	0	0	0	0	0	
34	5	5	0	5	1	0	2	1	0	0	0	1	0	6	1	1	1	1	0	0	0	
35	3	3	2	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	
36	5	6	3	4	5	3	4	5	4	4	2	5	3	2	6	6	2	3	2	2	2	
37	5	5	3	5	3	3	5	2	1	0	0	0	3	1	3	1	1	1	2	2	3	
38	1	2	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	2	2	2	2	0	0	2	
39	4	4	0	0	3	1	3	0	0	0	0	3	0	1	1	1	1	1	1	1	1	
40	3	2	0	0	2	0	1	0	0	0	0	2	1	0	1	1	1	1	1	2	2	
41	5	4	2	5	2	0	2	1	0	0	0	0	0	2	1	2	2	2	2	2	2	
42	4	4	4	4	3	2	3	2	0	0	0	0	0	2	2	2	2	1	1	2	2	
43	3	3	3	0	0	0	3	3	3	3	0	0	0	2	2	1	1	1	1	1	1	
44	3	3	1	3	1	1	5	1	1	0	6	0	0	6	1	1	1	1	1	2	2	
45	6	6	5	5	6	5	6	5	6	0	6	1	0	6	1	1	1	1	1	1	1	
46	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	6	6	5	
47	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	5	6	6	6	3	6	5	6	6	5	5	
48	3	3	4	4	1	4	4	5	5	0	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	
49	3	3	4	1	4	4	1	4	2	4	4	0	0	6	1	1	1	1	1	1	1	
50	5	5	4	6	4	4	5	5	5	5	5	0	5	4	5	5	2	2	2	2	2	
51	6	3	3	5	3	1	5	3	5	5	5	0	5	5	5	4	4	4	6	6	5	
52	3	2	3	5	1	5	2	1	5	5	1	1	3	4	6	6	6	2	1	1	2	
53	5	5	0	5	5	0	5	5	5	0	5	5	5	6	5	5	5	1	1	1	6	
54	1	3	4	4	4	4	3	3	4	3	6	6	6	4	4	6	6	4	6	6	4	
55	1	1	4	4	4	4	5	4	4	0	4	0	4	4	6	2	2	2	2	2	6	
56	5	4	3	5	3	1	1	1	1	1	0	1	1	5	6	1	1	0	0	0	1	
57	6	5	5	6	5	2	6	1	2	2	2	5	1	2	5	1	5	0	2	2	2	
58	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	
59	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	
60	1	2	4	2	1	1	1	5	5	2	2	0	0	2	2	6	1	2	0	2	0	
61	5	4	0	4	3	2	1	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	1	2	
62	3	2	2	2	3	0	2	2	1	0	2	2	2	2	1	5	1	1	1	1	1	
63	1	4	1	1	1	3	1	2	3	4	3	0	3	2	1	2	1	6	2	2	1	
64	1	2	1	3	2	1	1	2	0	0	2	2	0	0	1	3	1	2	1	1	1	
65	2	5	3	1	1	0	1	1	0	0	0	2	2	2	2	2	2	5	1	1	1	
66	2	2	5	2	5	0	6	2	0	0	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	
67	4	4	1	2	2	1	2	1	1	2	0	0	0	2	2	2	2	1	1	1	1	
68	3	3	1	2	1	0	2	2	1	0	2	0	0	2	2	1	1	1	1	1	1	
69	3	3	1	3	1	1	5	1	1	0	6	0	0	6	6	1	1	0	0	0	1	
70	5	4	1	5	2	1	2	2	1	0	1	1	0	5	1	2	1	1	1	1	1	



Desempeño docente																										
N°	Preparación para el Aprendizaje de los estudiantes								Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes								Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	
1	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4		
2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5		
3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3		
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4		
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
6	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5		
7	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4		
8	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4		
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4		
10	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5		
11	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	4	4	3	5	4	5	3	5		
12	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5		
13	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4		
14	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
15	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	2	4	4	5	5		
16	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4		
17	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5		
18	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4		
19	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	3	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4		
20	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3		
21	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
22	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
23	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5		
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5		
26	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5		
27	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5		
28	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	4	1	5	1	3	2	1	1	2		
29	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5		
30	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5		
31	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5		
32	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5		
33	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5		
34	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5		
36	4	2	2	1	2	2	1	1	1	5	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1		
37	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5		
38	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5		
39	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5		
40	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5		
41	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5		
42	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	5		
43	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5		
44	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4		
45	2	1	2	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	2	0	1	0	0	2	1	1	0	0		
46	0	1	0	1	1	0	2	2	1	0	1	1	2	0	0	2	0	0	0	1	0	0	1	0		
47	2	1	2	1	1	2	0	2	1	2	0	1	0	1	0	2	1	2	2	1	2	0	2	0		
48	2	1	1	1	2	1	1	1	2	0	1	1	0	1	0	2	0	1	1	2	1	2	2	0		
49	0	0	0	2	2	1	1	2	2	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1		
50	4	2	2	2	2	1	1	2	0	0	1	1	1	2	2	1	2	0	0	2	2	2	1	2		
51	1	1	1	4	2	2	4	4	5	5	5	4	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0		
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4		
53	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4		
54	0	0	0	0	5	5	5	1	1	1	1	0	1	0	0	3	4	3	3	4	0	0	0	0		
55	5	5	5	5	5	5	1	2	2	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5		
56	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	5		
57	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4		
58	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5		
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5		
60	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5		
61	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5		
62	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	4	4	3	5	4	5	3	5		
63	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5		
64	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4		
65	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
66	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	2	4	4	5	5		
67	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4		
68	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5		
69	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4		
70	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	3	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4		

## Anexo 8: Constancia de haber aplicado el instrumento



PERÚ

Ministerio  
de Educación



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 28 de junio del 2021.

Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe Escuela de Posgrado  
UCV Filial Lima  
Campus Lima – Norte  
Presente:

ASUNTO: Autorización para realizar trabajo de investigación  
REFERENCIA: Carta P. 0489-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Es grato dirigirme a Usted en nombre de la Comunidad Educativa "República del Perú" del distrito de Villa El Salvador.

Por la presente, en respuesta a la Carta P. 0489-2021-UCV-VA-EPG-F01/J, autorizo a doña PRIMO MENDOZA; JOVANA, identificada con DNI N° 44155683 y con Código de Matrícula N° 7002517757, estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN para que pueda desarrollar su trabajo de investigación académica en la mención indicada en nuestra Institución Educativa, con el compromiso de que hará llegar a mi despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado con la asesoría de nuestros docentes.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de consideración y estima personal.

Atentamente,

  
  
MARÍA ELENA CARRASCO ORTEGA  
DIRECTORA

## Anexo 9: Pantallazo de software de turnitin

feedback studio | 31 JULIO OK | /1000 | 11 de 56

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
EDUCACIÓN

**Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa  
N°7091 "República del Perú", Villa el Salvador, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Educación

**AUTORA:**  
Primo Mendoza, Jovana (ORCID: 0000-0002-1488-9791)

**ASESORA:**  
Dra. Ibarquén Cueva, Francis Esmeralda (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Innovaciones pedagógicas

LIMA - PERÚ  
2021

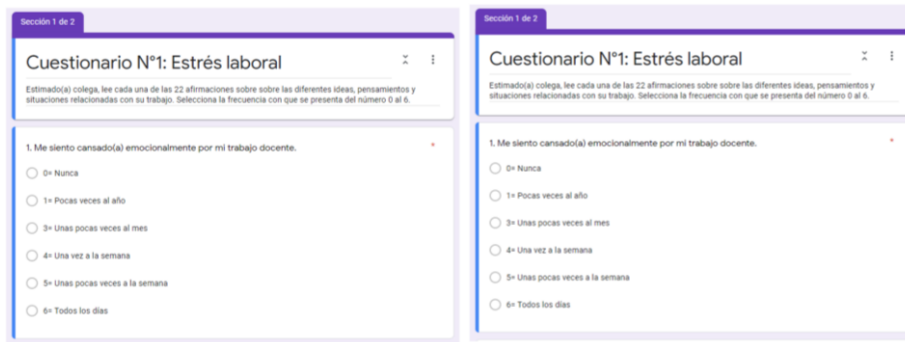
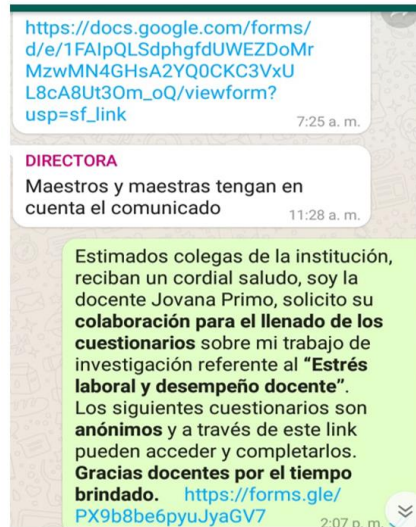
**Resumen de coincidencias**

**17 %**

1	repositorio.ucv.edu.pe	13 %
2	Entregado a Universida...	3 %
3	repositorio.unjfsc.edu.pe	<1 %
4	repositorio.uladech.ed...	<1 %
5	repositorio.ume.edu.pe	<1 %

Página: 1 de 25 | Número de palabras: 5625 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado

## Anexo 10: Evidencias



Formulario sin título (respuestas) ☆ Guardado en Drive

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Formulario Complementos Ayuda Última

100% € % .0 .00 123 Predetermi... 10 B I S A ↵

B	C	D	E	F
1. Me siento cansado(a)	2. Me siento agotado(a)	3. Me siento cansada(o)	4. Trabajar con los estud	5. Siento que por mi trab
5= Unas pocas veces a l	5= Unas pocas veces a l	5= Unas pocas veces a l	1= Pocas veces al año	1= Pocas veces al año
5= Unas pocas veces a l	5= Unas pocas veces a l	1= Pocas veces al año	0= Nunca	0= Nunca
5= Unas pocas veces a l	6= Todos los días	0= Nunca	5= Unas pocas veces a l	5= Unas pocas veces a l
3= Unas pocas veces al	3= Unas pocas veces al	3= Unas pocas veces al	3= Unas pocas veces al	2= Una vez al mes o mer
0= Nunca	1= Pocas veces al año	0= Nunca	0= Nunca	0= Nunca
0= Nunca	1= Pocas veces al año	0= Nunca	0= Nunca	0= Nunca
5= Unas pocas veces a l	5= Unas pocas veces a l	5= Unas pocas veces a l	5= Unas pocas veces a l	4= Una vez a la semana
5= Unas pocas veces a l	5= Unas pocas veces a l	5= Unas pocas veces a l	3= Unas pocas veces al	1= Pocas veces al año
5= Unas pocas veces a l	5= Unas pocas veces a l	4= Una vez a la semana	5= Unas pocas veces a l	5= Unas pocas veces a l
5= Unas pocas veces a l	5= Unas pocas veces a l	1= Pocas veces al año	3= Unas pocas veces al	6= Todos los días
1= Pocas veces al año	1= Pocas veces al año	0= Nunca	0= Nunca	0= Nunca