



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Estrés laboral y el desempeño docente en una institución  
educativa privada de Surco - 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**AUTORA:**

Salvador Aguirre, Violeta Pamela (ORCID: 0000-0003-4615-3072)

**ASESOR:**

Dr. Albornoz Jiménez, Carlos Francisco (ORCID: 0000-0002-7543-2495)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mis padres, esposo, hijos y hermano, por su gran amor y apoyo brindado en cada paso para lograr mis objetivos profesionales.

### **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, en especial, a mi asesor por sus aportes. A los docentes que me apoyaron con su tiempo permitiendo que pueda realizar esta investigación.

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	39

## Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población	15
Tabla 2. Prueba de normalidad	19
Tabla 3. Baremo de interpretación de la prueba Rho de Spearman	19
Tabla 4. Correlación entre el estrés laboral y desempeño docente	20
Tabla 5. Correlación entre el cansancio emocional y desempeño docente	20
Tabla 6. Correlación entre el despersonalización y desempeño docente	21
Tabla 7. Correlación entre la realización personal y desempeño docente	21

## Resumen

La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en una institución educativa privada de Surco – 2021. La metodología del estudio fue de tipo aplicada, de nivel correlacional, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, analizándose a una población de 82 docentes, que fueron encuestados para recoger apreciaciones relacionados a la variable; por ello se utilizó el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar el estrés y se creó otro cuestionario para medir el desempeño docente. Los resultados obtenidos de la prueba Rho de Spearman, permiten deducir que el estrés laboral se relaciona de manera inversa con el desempeño docente ( $\rho = -0.621$ ;  $p = 0.000$ ), al igual que las dimensiones cansancio emocional ( $\rho = -0.694$ ;  $p = 0.000$ ), despersonalización ( $\rho = -0.798$ ;  $p = 0.000$ ) y realización personal ( $\rho = 0.286$ ;  $p = 0.009$ ). Por eso, se concluyó que existe relación inversa entre el estrés laboral y desempeño docente en una institución educativa de Surco – 2021.

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

## **Abstract**

The research aims to determine the relationship between work-related stress and teaching performance in a private educational institution in Surco - 2021. The methodology of the study was basic, correlational, quantitative and non-experimental design, analysing a population of 82 teachers, who were surveyed to collect assessments related to the variable; therefore the Maslach Burnout Inventory Questionnaire (MBI) was used to assess stress and another questionnaire was created to measure teacher performance. The results obtained from Spearman's Rho test show that job stress is inversely related to teaching performance ( $\rho = -0.621$ ;  $p = 0.000$ ), as are the dimensions emotional exhaustion ( $\rho = -0.694$ ;  $p = 0.000$ ), depersonalisation ( $\rho = -0.798$ ;  $p = 0.000$ ) and personal fulfilment ( $\rho = 0.286$ ;  $p = 0.009$ ). Therefore, it was concluded that there is an inverse relationship between job stress and teaching performance in an educational institution in Surco - 2021.

**Keywords:** Stress, performance, teacher.

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, se han desarrollado diferentes estudios sobre el problema de estrés que sostienen los docentes en el marco de sus funciones laborales. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019), estimó que el estrés laboral se presenta en el 5% a 10% de empleados de diferentes rubros, manifestándose como afecciones psicosomáticas de ansiedad, depresión, irritabilidad, problemas dermatológicos, entre otros síntomas causadas por el estrés.

Delimitándonos en el rubro de la educación, es notable que la globalización y la constante transformación de las sociedades, ha hecho que la enseñanza tenga diferentes cambios; precisamente, esa enseñanza está a cargo de personas que ejercen la función de docentes.

Estudios realizados en México, en una evaluación a 788 docentes de educación que ejercieron su labor durante la pandemia, se encontró que el 43% de los docentes se sintió abrumado por cuestiones de tareas, el 39.7% por circunstancias relacionadas al uso de la tecnología, el 35.2% por aspectos asociados a la pedagogía en la educación a distancia y un 14.9% por razones afectivas, familiares y de salud (Sánchez, 2020).

En Chile, en un sondeo donde hubo la participación de más de 4000 docentes, se obtuvo que el 77% estuvo estresado o muy estresado en el contexto actual de la educación virtual. Así mismo, se evidenció que los problemas que padecieron fueron de agobio (87%), alteraciones de sueño (83%), problemas para disfrutar el día (72%), reducción de felicidad (67%) y falta de concentración (62%) (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2020).

En el Perú, la situación no es distinta, una encuesta dirigida por el portal Trabajando.com, obtuvo como resultado que el 70% de las personas que participaron, sufrieron estrés laboral producto del trabajo remoto y el desempleo durante la pandemia. Así mismo, se precisó que el sector educativo fue otro de los más afectados al reinventarse abruptamente en la educación a distancia. Hecho que obligó a los docentes a manejar las TIC, donde muchos de ellos aprendieron



de manera empírica y algunos tuvieron que adquirir equipos, todo ello generó cansancio, agotamiento y frustración (Lizama, 2021).

Uno de los problemas que atraviesa nuestro país, según el Ministerio de Salud (MINSA, 2018) son los efectos negativos del estrés, cerca del 30% de los profesionales que lo padecen, enfrentan problemas de salud, económicos, familiares y conyugales.

Según información publicada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020) alrededor del 60% de la población peruana sufre de estrés, a la vez que el 70% de peruanos que tienen algún trabajo generalmente están estresados. Las razones más comunes que conllevaron a dicho problema fueron las inadecuadas condiciones laborales.

En las instituciones educativas privadas de surco, se notó esa realidad, el cambio de la educación presencial a virtual, ocasionó que muchos de los docentes se vean en la obligación de adquirir conocimientos técnicos de computación; al mismo tiempo que experimentaban situaciones familiares y de salud que, probablemente, repercutió en sus bajos desempeños. Más aún, la modalidad de educación virtual implicó una mayor exigencia pedagógica, pues algunos estudiantes no llegaban a comprender o no buscaban participar en las clases; por otro lado, se tenía que lidiar con la salud mental de los estudiantes que también estaban sufriendo los embates del COVID-19. Por ello, el presente estudio se hace necesario pues busca evaluar el estrés laboral que padecen los docentes, el cual, puede tener repercusiones en el ámbito escolar.

A raíz de lo expuesto, se consideró como problema lo siguiente: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en una institución educativa privada de Surco - 2021? Como problema específico se consideró lo siguiente: a) ¿Cuál es la relación entre el cansancio emocional y el desempeño docente? b) ¿Cuál es la relación entre la despersonalización y el desempeño docente? c) ¿Cuál es la relación entre la realización personal y el desempeño docente?

A nivel teórico, la investigación contiene proposiciones teóricas sobre el estrés laboral y el desempeño docente, los cuales estarán a disposición de la

comunidad científica; así mismo, los resultados que se obtuvieron sirven como precedente para futuras investigaciones.

A nivel práctico-social, la información a ofrecer sirve a los directores como referente para la implementación de programas de bienestar docente y estudiantil a fin de prevenir y/o manejar las manifestaciones de estrés en sus instituciones.

A nivel metodológico, esta investigación contribuye con instrumentos valorados científicamente y que fueron sometidos a prueba psicométricas de validez y confiabilidad para demostrar su consistencia, estos sirven como referencias para futuras investigaciones.

El objetivo general de la presente investigación es: Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en una institución educativa privada de Surco - 2021. Los objetivos específicos son: a) Determinar la relación entre el cansancio emocional y el desempeño docente. b) Determinar la relación entre la despersonalización y el desempeño docente. c) Determinar la relación entre la realización personal y el desempeño docente.

Se ha propuesto como hipótesis general: Existe relación inversa entre el estrés laboral y el desempeño docente en una institución educativa privada de Surco - 2021. Los específicos son: a) Existe relación inversa entre el cansancio emocional y el desempeño docente. b) Existe relación inversa entre la despersonalización y el desempeño docente. c) Existe relación inversa entre la realización personal y el desempeño docente.

## II. MARCO TEÓRICO

Al desarrollar una revisión bibliográfica se encontró antecedentes relacionados al estrés laboral y desempeño docente. En el ámbito internacional, Badilla et al. (2019), específicamente, en Costa Rica, se plantearon como objetivo demostrar que el padecimiento de estrés se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de Estudios Sociales y Educación Cívica. Se fundamentó en una metodología de tipo teórica – analítica y correlacional. Analizando a 27 docentes a quienes administró un test de estrés. Como resultado de la prueba F de Fisher se obtuvo una significancia de 0.002 y un valor F de 2.345, determinándose la relación entre las variables en cuestión. Concluyó refiriendo que el estrés laboral es un problema para el sistema educativo de Costa Rica.

Otro de los estudios fue el de Franco y González (2019) en Ecuador, donde se fijaron como objetivo comprobar que los niveles altos de estrés pueden afectar el desempeño laboral de los docentes del Cantón Milagro Provincia del Guayas. Desarrolló un estudio de diseño no experimental – básica, analizando a 30 docentes a quienes aplicó dos inventarios para medir las variables en cuestión. Como resultado se determinó que el estrés incide en el desempeño laboral, mediante la prueba chi-cuadrado se encontró un p valor = 0.003 y  $\chi^2 = 8.23$ . Concluyeron refiriendo que, a mayor nivel de estrés, habrá menor desempeño de los docentes.

De otro lado, Julio y Anaya (2018), realizaron un estudio, en Colombia, donde se propusieron como objetivo analizar la correlación entre el estrés y las estrategias de afrontamiento en docentes de 9 instituciones educativas del Municipio de Apartadó, Antioquia. La metodología empleada fue el enfoque cuantitativo – sistemático y correlacional, evaluando a una población de 56 docentes, mediante la aplicación de la Escala ED6. Al realizar la prueba Rho Spearman, se obtuvo como resultado un coeficiente de 0.928 y una significancia de 0.000, infiriéndose que la relación es de grado positiva y significativa entre las variables. Por ello, se concluyó que las situaciones de estrés afectan el buen desempeño de los docentes.

Guzmán (2017), en Ecuador, se fijó como objetivo verificar si el estrés está relacionado a los niveles de desempeño laboral que ofrecen los docentes del

Instituto Tecnológico Superior Libertad. Empleó como metodología el enfoque cuantitativo, descriptivo – correlacional y no experimental. La población fue de 15 colaboradores, por ende, fue considerado como censal. El instrumento elegido para evaluar las variables fueron la Escala de Estrés Laboral OIT- OMS y un cuestionario de desempeño laboral. Como resultado de la prueba R de Pearson, obtuvo un coeficiente de 0.523, considerándose como una relación positiva moderada entre las variables. Concluyó indicando que los niveles de estrés laboral pueden afectar el desempeño de los docentes.

Bonilla (2016), también en Ecuador, se propuso como objetivo evaluar la relación que tiene la variable estrés laboral sobre los niveles de desempeño que puedan ofrecer los docentes de la Unidad Educativa Victoria Cáscone Cuví - Simón Bolívar - Latacunga. Utilizó una metodología de tipo bibliográfica, cuali-cuantitativo, de campo y correlacional, la población y muestra fue integrada por 50 docentes de diferentes grados, a quienes encuestó. Como resultado de la prueba de Ji cuadrado obtuvo una significancia  $0.03 < 0.05$ ; por ello, se aceptó la hipótesis de investigación. Concluyó que el estrés laboral sí influye en el desempeño que pueda ofrecer un docente en sus clases.

En el contexto nacional, Livia (2020), se fijó como objetivo establecer que el estrés laboral es una variable relacionada al desempeño docente de la IE 20955 - 2 Naciones Unidas, Huarochirí. Utilizó una metodología de tipo correlacional – no experimental y de método hipotético-deductivo. Contando con una población conformada por 80 docentes, a quienes administró el cuestionario. Como resultado obtuvo un coeficiente de  $Rho = 0.659$  y una significancia de 0.000, lo que indicó que el estrés tiene correlación moderada y, a la vez, significativa, con el desempeño docente. Concluyó infiriendo que el estrés laboral es una variable que tiene relación directa con el nivel de desempeño ofrecido por los docentes.

Otro de los estudios similares fue el de Parían (2020), cuyo objetivo fue demostrar que el estrés laboral está relacionado a los niveles de desempeño docentes en instituciones pertenecientes a la UGEL N° 312 de Ayacucho. La metodología fue no experimental – transversal y de tipo teórica, analizando a una muestra de 70 docentes, a quienes encuestó. Como resultado obtuvo un coeficiente de  $-0.123$  y una significancia de 0.309, determinando que entre el estrés y el

desempeño docente no existe relación; al igual que las dimensiones de cansancio emocional (Rho= -0.041), despersonalización (Rho= -0.225) y realización personal (Rho= -0.262). Con estos hallazgos, concluyó que existe ausencia de relación entre las variables cuestión de análisis; pero si se evidenció que la asociación es inversa.

De otro lado, Velásquez (2020), realizó un estudio cuyo objetivo fue comprobar que el estrés laboral tiene relación con los niveles de desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 3076 Santa Rosa Comas. Empleó una metodología de tipo teórica y correlacional. La población fue representada por 53 docentes siendo censal, a quienes administró el MBI (Maslach Burnout Inventory) y un cuestionario para analizar el desempeño docente. Como resultado de la prueba Rho de Spearman evidenció que existe correlación negativa alta entre las variables con un Rho = -0.886, lo cual es altamente significativo; al igual que las dimensiones de agotamiento emocional (Rho = -0.885), despersonalización (Rho = -0.508) y realización personal (Rho = -0.580). Por lo tanto, concluyó indicando que el estrés se asocia negativamente con el desempeño que pueda ofrecer un docente.

Así mismo, Reátegui (2019), se propuso como objetivo establecer que el estrés está relacionado con los niveles de desempeño que pueda ofrecer los docentes de la Institución Educativa Particular Blenkir S.A.C. La metodología fue de diseño no experimental, correlacional y básica, contándose con una población censal integrada por 35 docentes, utilizándose la encuesta y el cuestionario para la recolección de datos. Como resultado obtuvo un coeficiente de  $R^2 = 0.865$  entre estrés y desempeño docente, lo cual, le permitió inferir que la correlación es fuerte entre ambas variables. Concluyó indicando que el estrés laboral tiene efectos en las actividades que deben desempeñar los docentes, siendo importante organizar medidas que permitan afrontar episodios de estrés.

Por último, García (2018), realizó una investigación con el objetivo de establecer la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente de la Institución Educativa N°6151 San Luis Gonzaga de San Juan de Miraflores. El estudio se desarrolló empleando la metodología de tipo básica, no experimental – correlacional. La población fue censal y estuvo integrada por 90 docentes, a quienes se encuestó a través de dos cuestionarios. Como resultado de la prueba

de Rho Spearman, se comprobó que existe correlación muy baja entre las variables con un coeficiente de 0.339 y una significancia de 0.009, al igual que la dimensión cansancio emocional ( $Rho=0.200$ ) y despersonalización ( $rho=0.305$ ); mientras que la dimensión realización personal ( $Rho=0.029$ ) no estuvo relacionado al desempeño docente. Concluyó que el nivel de estrés del docente se relaciona con el desempeño que pueda tener en sus horarios laborales.

A continuación, se describe proposiciones teóricas referente al estrés laboral. En primer lugar, es importante conocer que se entiende por estrés, de acuerdo a Osorio y Cárdenas (2017), el estrés es una situación en donde las demandas externas (aspectos sociales) o internas (aspectos psicológicos) superan las capacidades de respuesta de la persona; lo cual le genera tensiones emocionales.

Ahora bien, al extender a estrés laboral, para Gutiérrez y Vilorio (2014) se trataría de una reacción de la persona frente a las imposiciones laborales que no se llegan a ajustar a sus capacidades y conocimientos, escasas oportunidades o bajo control de lo que realiza en el marco laboral.

Por otro lado, es entendida como una reacción de tipo emocional, conductual, cognitivo y orgánico producido por situaciones negativas en el contexto laboral (Schreck y Tort, 2016). Precisamente, la persona despierta angustia o sentimientos de incertidumbre por las exigencias de su trabajo (Yu et al., 2015).

El estrés laboral no se trata de solo un problema emocional, sino también, involucra aspectos fisiológicos que pueden influir en el comportamiento de la persona y; por lo tanto, en el desempeño que pueda ofrecer al realizar un trabajo (Otero, 2012; Janik, 2015). Los bajos desempeños de los docentes pueden tener efectos en la calidad educativa, afectando la imagen que una institución educativa pueda estar reflejando a la sociedad (Rizwan, 2014; Parada, 2017).

Entrando al contexto académico, se presume que el estrés afecta tanto a los profesores como a las instituciones educativas. Cuando el profesor está estresado, probablemente, la labor pedagógica es deficiente, el cual puede presentarse como desatención hacia los alumnos dando lugar a una situación donde el docente es

descalificado por su alumnado, siendo un motivo para ser separado de la institución (Tenibiaje, 2013; Florea y Florea, 2016).

De todos los conceptos, se puede inferir que el estrés es una condición que tiene consecuencias nocivas o negativas para la persona que lo padece. Esas consecuencias se pueden reflejar en alteraciones emocionales, problemas psicosomáticos e inconvenientes laborales.

Es necesario precisar que existe clasificación de estrés como: Estrés agudo, se caracteriza por ser breve y habitual, por lo tanto, puede ser tratado y dependerá de la capacidad de control que tenga el docente, si es mínima es normal, pero si aumenta puede generar lesiones. Estrés agudo episódico, es reconocido por ser consistente y se da porque la persona es desorganizada lo que le produce tensiones en la vida cotidiana, ser desorganizado provoca que no se tenga la capacidad para afrontar las exigencias del trabajo o la vida diaria; peor aún, incrementa el riesgo de sufrir daños en la salud. Estrés crónico, este se caracteriza por ser permanente, prevalece por meses o hasta años, se dan diferentes cambios emocionales y físicos que inciden en la vida diaria y el rendimiento profesional/laboral (Esgario et al., 2020; Corbett, 2015).

Desde la perspectiva de Rachman (2021), existen factores que aumentan las probabilidades de suscitarse el estrés. Estos pueden ser factores internos, que son por las propias características de la persona que confluyen con el entorno como la personalidad para afrontar situaciones difíciles. Por otro lado, los factores externos, son ajenos a la persona y que pueden ser afrontadas o controladas con facilidad tales como las relaciones interpersonales, condiciones laborales, falta de motivación, sobrecarga laboral, entre otros que requieren de medidas para controlarlos y garantizar un mejor desempeño.

También se habla sobre agentes estresores que pueden ser de tipo físico, como las condiciones laborales perjudiciales para la salud del docente, como los elevados niveles de ruido, iluminación, temperatura, vibraciones, toxicidad, entre otros que se encuentren en el espacio físico. Así mismo, puede ser de tipo organizacional, como los conflictos de funciones o responsabilidades (Rodríguez y Rivas, 2014).

Definitivamente, el rendimiento de la persona en el ámbito académico, personal y laboral dependerá mucho de factores estresantes. Sin embargo, vale la pena precisar que dicha condición de ninguna manera compromete y socava la capacidad de la persona para superar con éxito los desafíos de la vida (Del Hoyo, 2014).

En las informaciones teóricas, se admite que hay una serie de efectos que experimentan las personas expuestas al estrés. Entre las que se mencionan los siguientes: Falta de habilidades sociales, baja autoestima, despersonalización, entre otros (Montero, 2016). Así mismo, se agrega que puede dar lugar a cambios en los hábitos alimentarios y actitudes para fumar, consumir alcohol, los cuales son comportamientos que implican riesgos de desarrollar enfermedades (Serna y Martínez, 2020).

Cada uno de las personas o profesionales experimenta el estrés a su manera, no todos responden de la misma manera a situaciones de ansiedad o cuando experimentan situaciones de peligro. Al respecto, Obaco (2020) explica que los efectos del estrés pueden ser fisiológicos, mentales y emocionales, los cuales son difíciles de predecir.

En el aspecto físico, el estrés puede inducir a que una persona presente la respiración rápida, el aumento del ritmo y la presión arterial, la sudoración, la tensión muscular, las pupilas dilatadas y más. En el aspecto mental, los efectos se manifiestan con bajas habilidades de concentración, memoria, atención y pensamiento se adaptan a las necesidades de la situación. Por último, en el aspecto emocional, se incluye miedo, ansiedad, tristeza, enfado, arrebatos emocionales e incluso sentimientos de desesperanza e impotencia ante situaciones que están más allá de nuestros límites (Alvites, 2019).

Dentro de la literatura, se recomienda recomiendan una serie de medidas y técnicas para lidiar con el estrés, entre las menciones se resalta que la persona debe contar con un soporte social como de fuente de ayuda psicológica o instrumental. Los grupos sociales pueden ser un referente para que los individuos promuevan una mejor adaptación e integración en la realidad. Otra de las medidas es que se aplique técnicas de relajación mental y física, donde la práctica de la



meditación estimula cambios fisiológicos de gran valor para el organismo. Así mismo, se sugiere la distracción y el buen estado de humor, que son excelentes formas de prevenir o aliviar situaciones de ansiedad. Porque no solo desvían la atención de los problemas, sino que también ayudan a relativizar la importancia de estos problemas (Martín, 2015).

Las dimensiones de estrés laboral, se fundamentaron en la propuesta teórica de Maslach y Jackson (citado por Parián, 2020), quienes consideraron tres (3) dimensiones insertas en la definición de estrés laboral:

- a) Cansancio emocional, se refiere al agotamiento de carácter físico y emocional, ocasionando que el docente no busque dar el mayor esfuerzo de sí a los alumnos; incluso, ese agotamiento puede generar que el docente se ausente.
- b) Despersonalización, se trata de actitudes y respuestas cínicas; además de tener sentimientos negativos y pesimistas que llevan al docente a distanciarse de sus alumnos; se refleja cuando el docente fácilmente se irrita y tiene bajo compromiso.
- c) Realización personal, se trata de la falta de posibilidades que percibe el docente para crecer profesionalmente dentro de la institución; esto genera que tenga una conceptualización negativa hacia su institución; dándose lugar al bajo autoestima y desempeño, también se presenta como insatisfacción y pocas expectativas hacia su labor; ocasionando que el docente piense en buscar otras opciones de trabajo.

En lo concerniente al desempeño docente, según la proposición de Cadez et al. (2017), se puede definir como el eje que moviliza el proceso de aprendizaje dentro de las aulas; por ello, Reisenwitz (2015) y Kherfi (2011) coincidieron afirmando que era necesario su evaluación constante ya que permite conocer si la práctica del profesor se adecúa a las necesidades de los estudiantes.

Desde la perspectiva de Abdellah (2014), el desempeño docente es el punto céntrico para garantizar un adecuado proceso de enseñanza – aprendizaje; por ende, es un elemento intermediario esencial para guiar el desarrollo de competencias y capacidades; en consecuencia, ese desempeño debe ser responsable y de calidad, sometido a constante evaluaciones.

También es considera como el conjunto de acciones que aplica el profesor durante la realización de sus clases, las cuales pueden ser medidas según el

cumplimiento de las funciones; logros y objetivos propuestos; además de ser un aspecto consciente, creativo e individual (Hornstein y Edmond, 2017; Bonney, 2015; Munyaradzi, 2013).

Un punto de concordancia de las teorías referidas al desempeño, es que influye en el correcto funcionamiento de una institución educativa, que se traduciría en mejores resultados. Así mismo, las instituciones buscan aumentar el desempeño de sus docentes para asegurar que el proceso de enseñanza sea de manera adecuada y cumple el objetivo principal, que es educar a los jóvenes estudiantes.

Así, se considera como importante analizar y evaluar el desempeño docente, debido que: a) Ayuda a conocer la situación y a implantar estrategias para llegar a la eficiencia. b) Permite llevar constante control del cumplimiento de los objetivos propuestos en la enseñanza y c) permite conocer el rendimiento individual que viene ofreciendo un docente (Gabini, 2018).

Las evaluaciones de desempeño docente pueden enfocarse en analizar las habilidades y competencias que llegué mostrar un profesional de la educación al momento de efectuar sus clases académicas. En esa línea, especialistas en el tema organizacional como Chiavenato (2007), indicó que existe varias formas tradicionales de evaluar el desempeño. Por ejemplo, se encuentra las: Escala gráfica, selección forzada, investigación de campo, entre otros métodos.

En las organizaciones más democráticas, las mismas personas son responsables de su propio desempeño y evaluación. Estas organizaciones utilizan autoevaluaciones de desempeño para garantizar que todos evalúen su efectividad y la efectividad de su puesto en función de métricas específicas proporcionadas por su supervisor o la organización (Galvez y Milla, 2018)

De otro lado, se insta que, si las organizaciones desean tener desempeños adecuados de sus docentes, deben realizar esfuerzos permanentes en la adquisición de tecnologías y además desarrollar el potencial humano para obtener desempeños de excelencia. Así, el desempeño es dependiente o influenciado por aspectos como la tecnología, la cultura, políticas y formación que pueda recibir un profesional (Guizar, 2007).

Quispe (2020) manifiesta que la mejor forma de analizar el desempeño es observando el comportamiento y habilidades de cada docente y su nivel de aporte hacia su organización. El especialista indica que estas actitudes y comportamientos de forma individual o grupal en diferentes momentos contribuyen a la eficiencia de manera significativa en la institución educativa.

De hecho, en los modelos teóricos, se incluye que el desempeño docente, está asociado a los rasgos de personalidad. Mondy y Brandy (2019) agregan que muchas de las cualidades personales son de aspectos subjetivos y, en cierto modo, son difíciles de controlar. Así mismo, explica que los rasgos personales de un determinado docente sí influiría en el desempeño, pues el buen criterio, la apariencia, la adaptabilidad y las actitudes están relacionadas en la capacidad de respuesta de cualquier persona en sus responsabilidades profesionales.

Para muchas instituciones educativas, es difícil predecir los resultados que podría brindar un docente; por tal razón, evalúan el comportamiento o las competencias de tales profesionales de la educación. Por ejemplo, para el cargo de un director de escuela se tiene que evaluar el liderazgo, mientras que para la elección de un docente tienen que contar con competencias pedagógicas (Gomez y Valdes, 2019). En efecto, las competencias deben estar seleccionadas de acuerdo a la necesidad de la función o área educativa en donde se desenvolverá el docente (Vega, 2020).

A modo de conclusión, se puede mencionar que las características personales son trascendentales en el desempeño docente; los cuales deben ser tomados en cuenta por la gestión educativa, integrándolo dentro de sus estrategias, políticas y acciones en aras de mejorar el proceso de enseñanza - aprendizaje.

Para realizar una evaluación del desempeño docente, se debe cumplir con ciertas funciones, a lo que Lederman y Lederman (2016) consideraron como: Función de diagnóstico, consiste en analizar el desempeño docente en cierto periodo, estableciendo los aciertos y desaciertos; de manera que les permita a los dirigentes u otros que hagan las veces de autoridad, identificar deficiencias para implementar estrategias de mejora. Función instructiva, consiste en sintetizar los principales indicadores de desempeño, estos pueden ser las actitudes,

competencias, capacidades, entre otros que integran el proceso de enseñanza – aprendizaje. Función educativa, consiste en evaluar las consecuencias o resultados que obtuvo el docente, luego de realizar su clase. Función desarrolladora, implica evaluar la reflexión del docente sobre las dificultades que tuvo; además de mostrar actitud para superar o mejorar su metodología.

En cuanto a la fundamentación teórica referida al desempeño laboral, se puede mencionar los postulados de Sánchez y García (2017), en su teoría de las expectativas, explica que el desempeño depende de la satisfacción que tenga el empleado en base al apoyo que percibe de su institución. Así, agrega que cada persona tiene distintas necesidades, deseos, objetivos y cultura.

Así mismo, se puede encontrar el planteamiento teórico de Dessler y Varela (2011) quienes infirieron que el buen desempeño también supone que los profesionales reciban incentivos y retroalimentación para que tengan posibilidades de mejorar ciertas habilidades o roles, de otro lado, para garantizar que sigan ofreciendo desempeños sobresalientes.

Según la proposición de Zaldívar (2011) todo desempeño docente debe ser evaluado mediante las siguientes dimensiones:

Planificación, se refiere a la capacidad del docente para organizar sus clases de acuerdo al objetivo que busca alcanzar; así se podrá tener una pauta para enfocarse en que los estudiantes logren aprendizajes óptimos; es decir, la planificación se trata de organizar los contenidos académicos para lograr una mayor eficacia en el desarrollo de las competencias del educando (Zaldívar, 2011).

Conducción, se refiere a los medios utilizados para lograr el aprendizaje de los estudiantes. Dentro de ellas, podría agregarse las capacidades pedagógicas del docente para lograr que sus clases sean más efectivas, utilizando metodologías y medios que fomenten un buen clima durante la enseñanza – aprendizaje (Zaldívar, 2011).

Evaluación, se refiere a una modalidad para conocer la eficiencia del docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje, basado en parámetros fijados por la dirección, su máximo fin es que el docente brinde una adecuada labor que garantice el aprendizaje en los educandos (Zaldívar, 2011).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

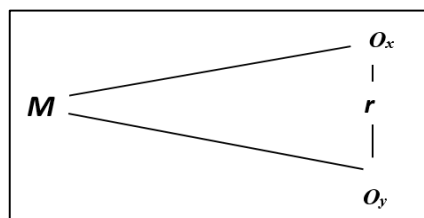
De tipo aplicada, pues el presente estudio científico se realizó con el énfasis de plantear mecanismos de solución a un problema que se viene suscitando en la realidad. Baena (2017) refiere que la investigación aplicada se concentra en analizar descubrimientos y propone medidas concretas destinadas en resolver problemas.

Además, es de nivel descriptivo - correlacional, debido que se buscó conocer el comportamiento de las variables y, luego, determinar el grado de relación entre las variables. Según Bernal (2016) estos estudios detallan la relación de las variables en un periodo de tiempo.

El enfoque es cuantitativo, debido que se empleó pruebas estadísticas, para determinar la relación entre las variables. González (2016) señala que la investigación cuantitativa se basa en la recolección de datos e información, de forma sistemática a través de instrumentos, donde los datos obtenidos se pueden representar en forma de numérica y estos son analizados estadísticamente.

Referente al diseño de investigación es no experimental, pues no se manipuló las variables. Sánchez y Reyes (2015), precisaron que estas investigaciones se caracterizan por no pretender desarrollar alguna intervención sobre las variables; por el contrario, solo analizan tal como se encuentra en el contexto.

Dónde:



- M = Muestra docente
- r = Correlación
- Ox = Estrés laboral
- Oy = Desempeño docente

El método de la investigación es hipotético-deductivo, en vista que la idea de investigación nació en base a la observación de una problemática, sobre la cual se hizo una conjetura y se contrastó con los datos obtenidos mediante técnicas científicas (Bernal, 2016).

### 3.2. Variables y operacionalización

El estrés laboral es definido como una reacción que tiene la persona ante presiones o exigencias de tipo laboral que superan las habilidades o conocimientos, a la vez que pone a prueba su capacidad para enfrentar ciertas situaciones difíciles (Maslach y Jackson, 2017).

Fue operacionalizada a través de un cuestionario con reactivos o ítems dirigidos para las siguientes dimensiones: Cansancio emocional, despersonalización y realización personal, priorizando opciones de respuesta múltiples: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre.

El desempeño docente es el conjunto de acciones que aplica el profesor durante la realización de sus clases, las cuales pueden ser medidas según el cumplimiento de las funciones; logros y objetivos propuestos; además de ser un aspecto consciente, creativo e individual (Hornstein y Edmond, 2017).

Fue operacionalizada a través de un cuestionario con reactivos dirigidos para las siguientes dimensiones: Planificación, conducción y evaluación, priorizando opciones de respuesta múltiples: (1) Nivel 1, (2) nivel 2, (3) nivel 3 y (4) nivel 4.

### 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.

Sobre la población, para Matallo (2019) son elementos que integran una organización y poseen características similares. En la investigación, la población fue integrada por 82 docentes de una institución educativa privada de Surco.

**Tabla 1.**  
*Distribución de la población*

Grado académico	N
Inicial	21
Primaria	22
Secundaria	39
Total	82

**Fuente:** Información obtenida del área de Recursos Humanos de la I.E.P.

La muestra es definida como una cantidad representativa que se obtiene de la población (Bernal, 2016). Vale la pena precisar que, en el estudio, se consideró trabajar con una muestra censal (82 docentes), es decir, se trabajó con el total de la población. También, es necesario señalar que debido a la naturaleza censal se ha obviado el procedimiento de muestreo.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica fue la encuesta, el cual es un procedimiento que permite obtener información de la misma población de estudio (González, 2016). Se eligió esta técnica, porque le da objetividad y confiabilidad científica a una investigación, evitando la subjetividad del investigador y fundamentándose únicamente en aquellos datos ofrecidos por la misma población que sirven para ratificar o rechazar una hipótesis.

A partir de la técnica escogida, el instrumento que se empleó son los cuestionarios. De acuerdo a Bernal (2016), se suministra a los encuestados de manera escrita o virtual, con un conjunto de preguntas cerrada o abiertas, según sea el caso.

#### Descripción de los instrumentos

A continuación, se presenta una descripción de los dos cuestionarios que se utilizaron para la recolección de datos:

#### Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Para medir el estrés laboral se utilizó el cuestionario creado por Maslach y Jackson (2017), el cual integra tres dimensiones que son: Cansancio emocional, despersonalización y realización personal, con 22 reactivos, con una valoración de Escala Likert, donde 1 es nunca, 2 es casi nunca, 3 es a veces, 4 casi siempre y 5 siempre, de acuerdo a la valoración que tenga el docente. Su aplicación es individual y el tiempo de aplicación tiene un promedio de duración de 10 minutos. Teniendo como rango y niveles: Bajo [33 – 56], regular [54 -65] y alto [66 – 92].

#### Cuestionario de desempeño docente

Para medir el desempeño docente se utilizó un cuestionario creado por la autora, en función a una prueba que se utiliza en una institución educativa privada

de Surco para evaluar el desempeño docente, el cual integra tres dimensiones que son: Planificación, conducción y evaluación, con 16 reactivos o ítems, asignándose puntuaciones de 1, 2, 3 y 4 de relación a las contestaciones de los docentes. Su aplicación puede ser de manera individual y grupal; teniendo una duración promedio de 10 minutos. Teniendo como rango y niveles: Bajo [33 – 56], regular [54 -65] y alto [66 – 92].

La validación del instrumento, desde la perspectiva de González (2016) es un proceso que consiste en evaluar las preguntas del cuestionario para garantizar su idoneidad. Bajo ese planteamiento, se consideró necesario validar los instrumentos, para tener mayor seguridad que los ítems de los cuestionarios se ajustan a los indicadores y son consecuentes con el objetivo de estudio, a partir de criterios de profesionales en el área educativa.

Precisamente, dicho proceso se concretó mediante el juicio de 4 expertos, especialistas en el área de educación y con grado de doctor o maestro, quienes evaluaron cada uno de los ítems que se planteó en los cuestionarios, brindando veredictos favorables y aprobatorios (ver anexo 5).

La fiabilidad de los instrumentos, para Bernal (2016) sirve para conocer si el instrumento ofrece resultados seguros y confiables. En síntesis, se consideró necesario realizar la confiabilidad, porque, a través de ella, se puede comprobar el nivel de precisión que tienen los instrumentos para obtener iguales resultados si es que se administra en tiempos diferentes o en otro tipo de población con similares características.

En la investigación, la fiabilidad de los instrumentos se determinó mediante la prueba de Alfa Cronbach. Es necesario precisar que para evaluar el estrés laboral se utilizó el Cuestionario Maslach Burnout Inventory, el cual presentó un coeficiente de 0.807 para las 22 preguntas, indicando que la aprueba tiene una fiabilidad muy buena (Parian, 2020).

Así mismo, para el instrumento de desempeño docente, fue necesario aplicar una prueba piloto a 20 docentes con similares características a la muestra. Luego de finalizar dicha prueba, se procedió a evaluar el grado de consistencia de las respuestas mediante la prueba Alfa Cronbach, obteniéndose un coeficiente de 0.757 para las 16 preguntas. Así, teniendo en cuenta los criterios de la prueba Alfa



Cronbach, se determinó que el instrumento presenta fiabilidad muy buena (véase anexo 6).

### **3.5. Procedimientos**

El primer paso fue solicitar las autorizaciones correspondientes a la dirección de la institución para realizar la investigación y poder administrar los instrumentos a los docentes; pero, antes de desarrollar el trabajo de campo, los cuestionarios fueron validados por juicios de expertos.

Al aplicar los cuestionarios, se realizó la explicación del objetivo de la investigación. Al terminar el proceso de recolección de datos, se procedió a decodificarlos en el programa estadístico SPSS v. 25, según el orden de preguntas designadas para cada variable y dimensión. Luego de ello, se efectuó los análisis correspondientes que se detallan en los siguientes apartados.

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

Para el análisis descriptivo se empleó las tablas de frecuencia y para el análisis inferencial, el primer proceso fue analizar la distribución de los datos, mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, donde conoció que los datos tienen una distribución no normal; por cual se empleó la prueba no paramétrica de rho de Spearman para rechazar o aceptar las hipótesis de estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio se realizó respetando el derecho de autor de cada uno de las informaciones tomadas. Además, se hizo una solicitud formal a la institución donde se desarrolló el estudio, cumpliendo con las normativas de la universidad, la misma que instaura ciertos procedimientos para la realización de una investigación, teniendo en cuenta los siguientes principios sociales y éticos.

Cumpliendo con el art.14 del código de ética, donde se establece la realización de estudios científicos en la Universidad Cesar Vallejo (UCV), requiere de autorizaciones formales de la entidad involucrada.

Asimismo, el trabajo fue evaluado por programas especializados que corroboraron su originalidad. Además, en el estudio, no se trabajó con ningún ser vivo, por lo que no hubo afectaciones económicas, estructurales ni sociales.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Prueba de normalidad

**Tabla 2.**  
*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,329	82	,000
Desempeño docente	,327	82	,000
Cansancio emocional	,343	82	,000
Despersonalización	,388	82	,000
Realización personal	,369	82	,000
Planificación	,327	82	,000
Conducción	,267	82	,000
Evaluación	,275	82	,000

Nota. Elaboración propia.

Se empleó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, pues es ideal cuando la muestra es mayor a 50 unidades. Como se aprecia en la tabla 2, el p-valor de las variables y sus dimensiones fue de  $0.000 < 0.050$ ; por lo tanto, se evidencia que la distribución es no normal. Por ello, se eligió la prueba no paramétrica de correlación de Rho de Spearman.

Es necesario precisar las categorías de correlación que se pueden obtener la prueba, el cual se delimita en la siguiente tabla:

**Tabla 3.**  
*Baremo de interpretación de la prueba Rho de Spearman*

Valor	Determinación
- 1.00	Correlación inversa perfecta
- 0.80	Correlación inversa muy fuerte
- 0.60	Correlación inversa fuerte
- 0.40	Correlación inversa moderada
- 0.20	Correlación inversa débil
0.00	Probablemente no existe correlación

Fuente: Laguna (2014).

## 4.2. Relación entre el estrés laboral y desempeño docente

El objetivo general fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en una institución educativa privada de Surco – 2021.

**Tabla 4.**  
*Correlación entre el estrés laboral y desempeño docente*

Variable		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-.621**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	82

Nota. Es significativa cuando la significancia es menor a 0.010.

En la tabla 4, se muestra los resultados obtenidos de la prueba de Rho Spearman entre las variables estrés laboral y desempeño docente, evidenciándose que la relación es inversa y de grado fuerte ( $\rho = -0.621$ ; sig. = 0.000). Tomando en cuenta tales resultados, se deduce que existe relación inversa entre el estrés laboral y desempeño docente en una institución educativa privada de Surco – 2021.

## 4.3. Relación entre el cansancio emocional y desempeño docente

El primer objetivo específico fue determinar la relación entre el cansancio emocional y el desempeño docente en una institución educativa privada de Surco – 2021.

**Tabla 5.**  
*Correlación entre el cansancio emocional y desempeño docente*

Variable		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Cansancio emocional	Coefficiente de correlación	-.694**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	82

Nota. Es significativa cuando la significancia es menor a 0.010.

En la tabla 5, se muestra los resultados obtenidos de la prueba de Rho Spearman entre la dimensión cansancio emocional y desempeño docente, evidenciándose que la relación es inversa y de grado fuerte ( $\rho = -0.694$ ; sig. = 0.000). Tomando en cuenta tales resultados, se deduce que existe relación inversa

entre el cansancio emocional y desempeño docente en una institución educativa privada de Surco – 2021.

#### 4.4. Relación entre la despersonalización y desempeño docente

El segundo objetivo específico fue determinar la relación entre la despersonalización y el desempeño docente en una institución educativa privada de Surco – 2021.

**Tabla 6.**  
*Correlación entre el despersonalización y desempeño docente*

Variable		Desempeño docente	
		Coefficiente de correlación	-.798**
Rho de Spearman	Despersonalización	Sig. (bilateral)	.000
		N	82

Nota. Es significativa cuando la significancia es menor a 0.010.

En la tabla 6, se muestra los resultados obtenidos de la prueba de Rho Spearman entre la dimensión despersonalización y desempeño docente, evidenciándose que la relación es inversa y de grado fuerte ( $\rho = -0.798$ ; sig. = 0.000). Tomando en cuenta tales resultados, se deduce que existe relación inversa entre la despersonalización y desempeño docente en una institución educativa privada de Surco – 2021.

#### 4.5. Relación entre la realización personal y desempeño docente

El tercer objetivo específico fue determinar la relación entre la realización personal y el desempeño docente en una institución educativa privada de Surco – 2021.

**Tabla 7.**  
*Correlación entre la realización personal y desempeño docente*

		Desempeño docente	
		Coefficiente de correlación	-.286
Rho de Spearman	Realización personal	Sig. (bilateral)	.009
		N	82

Nota. Es significativa cuando la significancia es menor a 0.010.

En la tabla 7, se muestra los resultados obtenidos de la prueba de Rho Spearman entre la dimensión realización personal y desempeño docente, evidenciándose que la relación es inversa y de grado débil ( $\rho = -0.286$ ; sig. = 0.009). Tomando en cuenta tales resultados, se deduce que existe relación inversa entre la realización personal y desempeño docente en una institución educativa privada de Surco – 2021.

## V. DISCUSIÓN

La investigación toca un tema importante dentro del proceso enseñanza – aprendizaje en el sistema educativo, teniendo en cuenta que dicho proceso está a cargo de personas que ejercen el rol de docentes y que la existencia de estrés moderado o alto, implicaría que el docente presente afecciones psicosomáticas como la ansiedad, depresión, irritabilidad, entre otros que puedan poner en riesgo el adecuado desempeño. Precisamente, eso fue uno de los principales motivos para realizar la investigación que se propuso como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en una institución educativa privada de Surco – 2021. Los hallazgos encontrados mediante la prueba Rho de Spearman, donde se obtuvo un coeficiente de  $-0.621$  y una significancia de  $0.000$ , permiten deducir que el estrés laboral se relaciona de manera inversa o negativa con el nivel de desempeño que un docente puede ofrecer.

Estos resultados coinciden con lo encontrado por Velásquez (2020), en su evaluación realizada a 53 docentes de la Institución Educativa N° 3076 Santa Rosa de Comas, evidenció que entre el estrés laboral y el desempeño docente existe correlación negativa alta ( $\rho = -0.886$ ). Así mismo, Reátegui (2019), en su estudio desarrollado en la I.E.P. Blenkir S.A.C., pudo demostrar que existe una correlación fuerte entre estrés y desempeño docente ( $R^2 = 0.865$ ), precisando que el estrés en el docente tiene efectos en las actividades que deben desempeñar. Siguiendo en esa línea, Livia (2020) en su estudio realizado en una institución de Huarochirí, obtuvo como resultado de la prueba de Rho de Spearman, un coeficiente de  $\rho = 0.659$  y una significancia de  $0.000$ , evidenciando que el estrés tiene correlación moderada y, a la vez, significativa con el desempeño docente. Sin embargo, autores como Parían (2020) obtuvieron resultados adversos, en su estudio realizado en instituciones pertenecientes a la UGEL N° 312 de Ayacucho, encontró un coeficiente de  $-0.123$  y una significancia de  $0.309$  de la prueba Rho de Spearman, lo cual le permitió deducir que entre el estrés y el desempeño docente no existe relación.

Tales resultados, también se sustentan en investigaciones realizadas en el contexto internacional, como Badilla et al. (2019), quienes demostraron que el estrés es una condición que se relaciona con los niveles de desempeño ofrecidos

por docentes del área social y educación cívica, corroborado a través de la prueba F de Fisher con una significancia de 0.002 y un valor de 2.345. Agregó que el estrés laboral es un problema para el sistema educativo de Costa de Rica.

La teoría que plantea Maslach y Jackson, define al estrés como una reacción de la persona ante presiones y exigencias laborales que no se ajustan a sus propias capacidades. El estrés laboral se reflejaría en reacciones como angustia, incertidumbre y preocupaciones (Yu et al., 2015). De tales consideraciones, se puede inferir que el docente con estrés, difícilmente, podrá concentrarse en lograr un aprendizaje significativo en cada sesión de clases, es más, sería complicado que puedan enfocar sus esfuerzos para lograr empatizar a sus estudiantes en el tema que se viene tocando.

Otro aspecto importante que detallan las diferentes posturas epistemológicas sobre el estrés, es que involucra aspectos fisiológicos que pueden influir en el comportamiento de la persona y, por lo tanto, en el desempeño que pueda ofrecer al realizar un trabajo (Otero, 2012). Esto quiere decir que una persona estresada se mostrará con menos energía, concentración y fuerza, los cuales deben estar presentes al momento de realizar tareas comunes en el trabajo y la vida diaria. Un docente con cansancio cognitivo y físico, tendrá dificultades para realizar su labor, incluso, le cuesta más lograr una adecuada enseñanza a comparación de los otros docentes que no tienen ese problema. Vale la pena agregar que los bajos desempeños de los docentes pueden tener efectos en la calidad educativa. Desde la postura de Zaldívar (2011), el desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de enseñanza. Se trata de actuaciones observables y competencia que influyen en el logro del aprendizaje de un estudiante. A modo de conclusión, se determina que la existencia de estrés en los docentes, significaría que la labor pedagógica no se desarrolle de la manera más adecuada, conllevando a otros problemas como el bajo interés del estudiante para aprender.

No obstante, es conveniente agregar que la educación ha sido investigada a través del tiempo por varios investigadores, científicos y filósofos, el cual es una profesión que demanda de una serie de aptitudes y destrezas como la habilidad pedagógica y vocación que se encuentran por encima de aquellas competencias tecnológicas para poder desplazarse con fluidez dentro de la enseñanza –

aprendizaje. En definitiva, si un docente no cuenta con vocación, es más probable que exista discrepancia comunicativa dentro del aula y dificultades para poder enseñar los contenidos educativos, desencadenándose frustraciones en los alumnos y docentes; consecuentemente, se originaría el estrés y los exiguos desempeños laborales. Sin embargo, no se debe excluir que el estrés se puede originar como una reacción normal causada por las situaciones externas que se viven. Sobre ello, Luken y Sammons (2016) refirió que el estrés es un estado emocional, donde una persona sufre de diferentes desordenes emocionales y también estructurales, que pueden ser por causas de una pésima adaptación al ambiente social, mismo que puede agudizarse con el incremento de tensiones laborales, por el que algunos organismos responden de manera natural ante fallas fisiológicos y psicológicos.

Los profesionales docentes afrontan circunstancias de elevada exigencia y necesitan de habilidades de afrontamiento para poder adecuarse a los estresores internos o externos. Al respecto, Herman et al. (2017) ahonda acerca de la perspectiva de contar con habilidad para afrontar de modo fructífero las demandas laborales en el área educativa; de no ser así se podría tener consecuencias emocionales como pensamientos negativos, alteración física manifestada a través de somnolencia, jaqueca, ansiedad, falta de concentración, falta de organización y dificultades de adecuación. Dicha afirmación, podría explicar los efectos que tiene el estrés sobre los niveles de desempeño docente, ya que se menciona algunos síntomas del estrés que, definitivamente, tienen un impacto en el desarrollo del proceso educativo.

De igual importancia, en los postulados teóricos y científicos se señala que el estrés y las alteraciones de la vida cotidiana son inevitables; más aún en tiempo de pandemia. Por ello, se desarrollan intervenciones psicosociales y las medidas preventivas dirigidas a estos mediadores modificables tienen el potencial de ayudar a reducir el riesgo de depresión y facilitar a los docentes y estudiantes adaptarse a los ambientes estresores (Janik, 2015). A modo de discusión, si bien el estrés es común, lo que no debe hacerse común es la elevada exposición a factores estresores; pues puede llegar el momento que no pueda ser manejado por la persona, dándose lugar a altos niveles de estrés, es por ello, que los investigadores



consideran pertinente tomar medidas preventivas de protección en cuanto a la salud mental de los profesionales docentes, si no se toman medidas de nada servirán los esfuerzos que se realice para la adecuada enseñanza, si emocionalmente los docentes encargados no se encuentran bien. De otro lado, los especialistas advierten que se debe buscar ayuda profesional y corresponde a las autoridades atender dichas situaciones, pues el estrés es categorizado como una de las enfermedades laborales; además, resulta necesario su intervención asumiendo que se relaciona con los niveles de desempeño docente; esto quiere decir que un docente con estrés laboral, tiene mayor dificultad para lograr que su clase sea eficiente pedagógicamente, lo cual pone en riesgo el adecuado aprendizaje de los estudiantes; por ello, como es lógico, el tipo de educación que se conduce dentro de la institución no es la adecuada.

Lo antes indicado, es reforzado por Livia (2020), en su estudio realizado en Huarochirí, precisó que el estrés que se presenta en los docentes es producto de la sobrecarga de trabajos virtuales, la exigencia de los exámenes y ciertas instituciones que tienen demasiadas políticas. El problema del estrés se acrecentará más en los docentes que tuvieron limitado acceso a recursos tecnológicos como el internet y un algún dispositivo móvil.

Cabe mencionar que, constantemente, la labor docente está en evaluación. De parte de los mismos estudiantes, padres de familia y directores de las instituciones educativas. Hecho que acrecienta los niveles de ansiedad de un docente, ya que la persona aparte de lidiar con sus responsabilidades personales, tiene que prepararse para las siguientes evaluaciones y, a la vez, preparar material adecuado para que el alumno asimile el contenido académico. Aunado a ello, se encuentra con la preocupación de tener una buena calificación que le permita acceder a una ampliación de su vínculo laboral.

De otro lado, si indagamos sobre la educación en los colegios estatales, vemos pues que el estrés y desempeño docente se ve mermada por la carencia de una adecuada infraestructura de apoyo institucional. Las barreras que enfrenta la educación que se ofrece en los colegios estatales, dificultan aún más que el proceso enseñanza – aprendizaje sea la esperada; además que existe ausencia de

una adecuada compensación, capacitación y estructura que garantice el adecuado desempeño docente.

En el análisis estadístico realizado teniendo en cuenta el primer objetivo específico, evidenció que entre la dimensión cansancio emocional y desempeño docente, existe una relación inversa y de grado fuerte ( $\rho = -0.694$ ; sig. = 0.000). Resultados que guardan relación con los obtenidos por Velásquez (2020), en su estudio realizado en una institución del distrito de Comas, pudo contrastar que existe correlación negativa o inversa ( $Rho = -0.885$ ) entre el agotamiento emocional y el desempeño docente, es decir, el hecho que un docente esté agotado en el aspecto emocional tendría consecuencias en el nivel de desempeño que pueda ofrecer en los horarios de clases. El cansancio emocional, ha sido definido teóricamente como el agotamiento de carácter físico y emocional, el cual motiva a que el docente no busque dar el mayor esfuerzo de sí para el aprendizaje de sus estudiantes (Parián, 2020). En definitiva, el cansancio del docente motivará que el proceso de enseñanza no se desarrolle con la calidad esperada. Desde otra suposición, se podría decir que el agotamiento emocional implicaría que el docente se sienta desmotivado, con dificultad para conciliar el sueño en las noches y no tiene mucha paciencia para responder las dudas de sus estudiantes. Tales conductas, no son ideales para estimular el aprendizaje en los estudiantes.

Otro de los resultados obtenidos, referente al segundo objetivo específico, se llegó a determinar que entre la dimensión despersonalización y desempeño docente, existe relación inversa y de grado fuerte ( $\rho = -0.798$ ; sig. = 0.000). Hallazgos que se asemejan a los de García (2018), en su indagación desarrollada en una institución educativa de Miraflores, evidenció que existe correlación muy baja entre la dimensión despersonalización y el desempeño docente ( $\rho = -0.305$ ;  $p = 0.000$ ). Justamente, diversos teóricos han precisado que un docente con despersonalización, se muestra con actitudes y respuestas cínicas; además de tener sentimientos negativos y pesimistas que llevan al docente a distanciarse de sus alumnos (Parián, 2020). En efecto, si un docente se muestra con actitudes de enojo o con desequilibrio emocional, difícilmente, despertará la confianza de los estudiantes para acudir de manera voluntaria a consultarle sobre alguna duda

académica; peor aún, el estudiante no sentirá confianza para contarle algo que le sucede en su vida social o familiar, no existiendo el rol de tutor.

Sobre el tercer objetivo específico, se llegó a comprobar que entre la realización personal y el desempeño docente existe una relación inversa y de grado débil ( $\rho = -0.286$ ; sig. = 0.009). Resultados que pueden ser comparados con los obtenidos por Velásquez (2020), quien pudo demostrar que existe correlación negativa alta entre la dimensión realización personal y desempeño de los docentes ( $\rho = -0.580$ ). Al respecto, la teoría señala que percibir una baja realización personal, sería un indicador que el docente concibe que no tiene posibilidades de crecer profesionalmente dentro de la institución; esto genera que tenga un concepto negativo hacia su centro de trabajo; dándose lugar al bajo autoestima y desempeño, también se presenta como insatisfacción y pocas expectativas hacia su labor (Parián, 2020). Cuando el docente perciba que su institución no apoya a su realización personal, sentirá deseos de buscar otras oportunidades laborales; además, de la desilusión hacia sus compañeros de trabajo y de otras personas que son parte de la institución como las madres, directores, entre otros.

## VI. CONCLUSIONES

A partir de los resultados obtenidos, se llegó a las siguientes conclusiones:

Se determinó que existe relación inversa entre el estrés laboral y el desempeño docente en una institución educativa de Surco – 2021, comprobado mediante la prueba Rho de Spearman con una significancia de 0.000 y un coeficiente de -0.621, correspondiente a una relación inversa fuerte.

Se determinó que existe relación inversa entre el cansancio emocional y el desempeño docente en una institución educativa de Surco – 2021, comprobado mediante la prueba Rho de Spearman con una significancia de 0.000 y un coeficiente de -0.694, correspondiente a una relación inversa fuerte.

Se determinó que existe relación inversa entre la despersonalización y el desempeño docente en una institución educativa de Surco – 2021, comprobado mediante la prueba Rho de Spearman con una significancia de 0.000 y un coeficiente de -0.798, correspondiente a una relación inversa fuerte.

Se determinó que existe relación inversa entre la realización personal y el desempeño docente en una institución educativa de Surco – 2021, comprobado mediante la prueba Rho de Spearman con una significancia de 0.000 y un coeficiente de -0.286, correspondiente a una relación inversa débil.

## VII. RECOMENDACIONES

A los directores de las instituciones educativas, se sugiere organizar actividades de intervención como talleres o eventos dirigidos a los docentes, con el objetivo de fomentar el manejo de estrés, relajación, motivación y habilidades que contribuyan con el control de los niveles de estrés y de ese modo garantizar el mejor desempeño de los docentes en el proceso formativo de los estudiantes.

A los docentes, se sugiere poner en práctica técnicas de autocontrol y relajación física y mental en los horarios libres, de manera que puedan hacerlo parte de su día a día para manejar situaciones de estrés. Así mismo, a los docentes que trabajan mayor cantidad de horas, practicar la meditación o el yoga para liberar la ansiedad o preocupaciones producidos por la preparación de clases, diseño de evaluaciones y corrección de las mismas.

A los directivos de las instituciones educativas, gestionar actividades recreativas que permitan fortalecer las habilidades de autocontrol en los docentes, de manera que puedan afrontar situaciones estresantes como la pelea de niños o reclamos de padres, los cuales pueden originar enojo o irritación. Así mismo, se recomienda el entrenamiento de las habilidades sociales, para que los docentes puedan establecer buenas relaciones con los estudiantes.

A los padres de familia y directivos, mejorar el trato a los docentes, integrando programas de reconocimiento y estímulos económicos por su buena labor, garantizando adecuadas condiciones laborales y materiales para que puedan desarrollar una educación óptima; además, se debe brindar facilidades a las iniciativas de los docentes que impliquen su realización personal, como los diplomados, capacitaciones, maestría, entre otros.

## REFERENCIAS

- Abdellah, R. (2014). Metacognitive awareness and its relation to academic achievement and teaching performance of pre-service female teachers in Ajman University in UAE. *Rev. Procedia - Social and Behavioral Sciences* 174 (2) 560 – 567. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815007582>
- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Rev. Propósitos y representaciones*, 7 (3): 141 - 159. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Badilla, V., Hernández, A., Marín, Y. y Saborío, J. (2019). *El estrés laboral como problema social y su relación con el desempeño laboral en docentes de Estudios Sociales y Educación Cívica*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional. Costa Rica. <http://hdl.handle.net/11056/17761>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. (3ª edición). San Juan Tliluaca, México: Grupo Editorial Patria. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (4ª edición). Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación. <https://n9.cl/npyp8>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2020). *Encuesta revela que un 77% de los profesores padece de estrés por educación a distancia*. <https://www.bcn.cl/delibera/pagina?tipo=1&id=encuesta-revela-que-un-77-de-los-profesores-padece-de-estres-por-educacion-a-distancia.html>
- Bonney, K. (2015). Case study Teaching Method Improves Student Performance and Perceptions of Learning Gains. *Rev. Journal of Microbiology & Biology Education*; 16 (1): 22 – 35. <https://journals.asm.org/doi/full/10.1128/jmbe.v16i1.846>

- Bonilla, S. (2016). *El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Victoria Vásquez Cuvi - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga*. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.  
<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/23603>
- Cadez, S., Dimovski, v. y Zaman, M. (2017). Research, teaching and performance evaluation in academia: the salience of quality. *Rev. Studies in Higher Education* 42, (8): 1455 – 1473.  
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03075079.2015.1104659>
- Chiavenato I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (8ª edición) México: McGraw-Hill.  
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Corbett, M. (2015). From law to folklore: work stress and the Yerkes-Dodson Law. *Rev. Journal of Managerial Psychology*, 30 (6): 741-752.  
<https://doi.org/10.1108/JMP-03-2013-0085>
- Del Hoyo M. (2014). *Estrés laboral*. (2ª edición). Madrid, España: Editorial 39 Servicio de Ediciones y Publicaciones.  
<https://www.sesst.org/wpcontent/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Delfin, F. y Acosta, M. (2016). Importancia y análisis del desarrollo empresarial. *Rev. Pensamiento y gestión*, (40): 184 - 202.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762016000100008](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762016000100008)
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos* (5ta ed.). Pearson Educación de México, S.A.  
<https://www.cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>
- Esgario, J. Krohlinga, R. y Venturad, J. (2020). Deep learning for classification and severity estimation of coffee leaf biotic stress Author links open overlay panel. *Rev. Computers and Electronics in Agriculture* 169 (10): 51-62.  
<https://doi.org/10.1016/j.compag.2019.105162>

- Florea R. y Florea, R. (2016). Individual and Organizational Implications of Work-related Stress. *Rev. Economy Transdisciplinarity Cognition*; 19 (1): 28 – 33.  
<https://n9.cl/flwtq>
- Franco, K. y González, D. (2019). *El docente y sus niveles de estrés en el desempeño laboral en el Cantón Milagro Provincia del Guayas*. (Tesis de pregrado). Universidad Estatal de Milagro. Ecuador.  
<http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/4891>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales Predictores Del Rendimiento Laboral: Una Exploración Empírica*. (2ª Edición). Buenos Aires, Argentina: Editorial Teseo. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Galvez, E. y Milla, R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Rev. Propós. Represent*; 6 (2): 407 - 429.  
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>.
- García, M. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente, Institución Educativa N°6151 "San Luis Gonzaga" San Juan de Miraflores, 2018*. (Tesis de maestría). Maestría en Educación. Universidad César Vallejo. Perú.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/21796>
- Gomez, L. y Valdes, M. (2019). The Evaluation of Teacher Performance in Higher Education. *Rev. Propós. Represent*; 7 (2): 479 - 515.  
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>.
- González H. (2016). *Metodología de la investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto*. (4ª edición). México: Ecoe ediciones.  
[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_propuesta\\_anteproyecto\\_y\\_proyecto.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/metodologia_de_la_investigacion_propuesta_anteproyecto_y_proyecto.pdf)
- Guizar, R. (2007). *Desarrollo organizacional. Principios y aplicaciones*. (4ª edición). México: Editorial McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.  
[https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/4\\_DO-Gu%C3%ADzar-Rafael.pdf](https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/4_DO-Gu%C3%ADzar-Rafael.pdf)



- Gutiérrez, G. y Vilorio, R. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Revista Salud Uninorte*. 30 (1). [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s0120-55522014000100001](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0120-55522014000100001)
- Guzman, A. (2017). *El estrés laboral y desempeño laboral en el personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad*. (Tesis de pregrado). Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14229>
- Herman, K., Hickmon, J. y Reinke, W. (2017). Empirically Derived Profiles of Teacher Stress, Burnout, Self-Efficacy, and Coping and Associated Student Outcomes. *Journal of Positive Behavior Interventions*; 2 (3): 75–91. <https://doi.org/10.1177/1098300717732066>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de Investigación*. (6ª edición). México: Editorial Mc Graw-Hill. <https://cutt.ly/nYPUvh1>
- Hornstein, H. y Edmond, H. (2017). Student evaluations of teaching are an inadequate assessment tool for evaluating faculty performance. *Rev. Cogent Education* 4 (22). <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/2331186X.2017.1304016>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020). *Encuesta de satisfacción de usuario, 2020*. <https://www.inei.gob.pe/media/Informe-de-Resultados-de-la-ESU-2020.pdf>
- Janik, M. (2015). Meaningful work and secondary school teachers' intention to leave. *South African Journal of Education*; 35 (2): 1 – 13. [10.15700/saje.v35n2a1008](https://doi.org/10.15700/saje.v35n2a1008)
- Julio, J. y Anaya, G. (2018). *Estrés y estrategias de afrontamiento en un grupo de docentes de nueve instituciones educativas del Municipio de Apartadó, Antioquia*. (Tesis de pregrado). Universidad de Antioquia. Colombia. <http://hdl.handle.net/10495/15837>
- Kherfi, S. (2011). Whose Opinion Is It Anyway? Determinants of Participation in Student Evaluation of Teaching. *Rev. The Journal of Economic Education*; 42, (1): 19 – 30. <https://doi.org/10.1080/00220485.2011.536487>

- Laguna, C. (2014). *Inferencia paramétrica: Relación entre variables cualitativas y cuantitativas*. <http://www.ics-aragon.com/cursos/salud-publica/2014/pdf/M2T08.pdf>
- Lederman, N. y Lederman, J. (2016). The functions of a teacher. *Rev. Journal of Science Teacher Education*; 27 (2): 693–696. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10972-016-9486-z>
- Livia, Y. (2020). *El estrés laboral y el desempeño docente en la IE 20955-2 Naciones Unidas, Huarochirí*. (Tesis de maestría). Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa. Universidad César Vallejo. Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57293>
- Lizama, S. (2021) *¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y como afectará la nueva cuarentena?* <https://n9.cl/uxo47>
- Luken, M. y Sammons, A. (2016). Systematic Review of Mindfulness Practice for Reducing Job Burnout. *The American Journal of Occupational Therapy*, 70 (2): 20 – 25. <https://doi.org/10.5014/ajot.2016.016956>
- Martín, F. (2015). *Prevención del estrés: Intervención sobre el individuo*. [https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp\\_349.pdf/ada8c0fd-ff66-4a29-ad86-6134d489262d](https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_349.pdf/ada8c0fd-ff66-4a29-ad86-6134d489262d)
- Maslach, C. y Jackson, S. (2017). The measurement of experienced burnout. *Rev. Ciencia & Trabajo*, 19 (58), 59 - 63. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>
- Matallo, E. (2019). *Metodología da pesquisa: Abordagem teórico-prática*. (18ª edición). Brasil: Papyrus Editora. [https://books.google.com.pe/books/about/Metodologia\\_da\\_pesquisa.html?id=I5GFDwAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Metodologia_da_pesquisa.html?id=I5GFDwAAQBAJ&redir_esc=y)
- Ministerio de Salud (2018). *Lineamientos de políticas sectoriales en salud mental*. (1ª edición). Lima, Perú: SINCO Diseño E.I.R.L. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4629.pdf>

- Mondy, W. y Bandy, J. (2010). *Administración de recursos humanos*. (11ª edición). Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación.  
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>
- Montero, J. (2016). El síndrome de burnout y sus diferentes manifestaciones clínicas: una propuesta para la intervención. *Rev. Anest Analg Reanim*; 29 (1): 1 – 16. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/aar/v29n1/v29n1a04.pdf>
- Munyaradzi, E. (2013). Teaching Methods and Students' Academic Performance. *Rev. Inter. Jour. of Hum. and Soc. Sc. Inv.*; 2 (9): 29-35.  
[https://www.researchgate.net/publication/264124430\\_Teaching\\_Methods\\_and\\_Students'\\_Academic\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/264124430_Teaching_Methods_and_Students'_Academic_Performance)
- Obaco, E. (2020). Estrés docente: Causas y repercusiones laborales. *Revista de Investigación e Innovación*, 4 (4): 145 - 156.  
<https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/683>
- Organización Internacional de Trabajo (2020). *La COVID-19 y el sector de la educación*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms\\_745393.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_745393.pdf)
- Organización Mundial de la Salud (2019). *La organización del trabajo y el estrés*. [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/stress/es/](https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/)
- Osorio, J. y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: Estudio de revisión. *Rev. Perspect. Psicol.* 13 (1): 81-90.  
<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/3494/3383>
- Otero, J. (2012). *Estrés laboral y burnout en profesores de enseñanza secundaria*. España: Ediciones Díaz de Santos.  
<http://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479789930.pdf>
- Parada, J. (2017). Estrategias Gerenciales para el Reconocimiento del Desempeño Laboral Docente. *Rev. Mundo FESC*, 7 (14): 42 - 56.  
<https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/140>

- Parían, J. (2020). *Estrés laboral y desempeño docente durante el aislamiento social en educadores la UGEL N° 312 Ayacucho, Lima 2020*. (Tesis de maestría). Maestría en Psicología Educativa. Universidad César Vallejo. Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51029>
- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Rev. Investigación Valdizana*; 14 (1): 7 - 14. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Rachman, M. (2021). The Impact of Work Stress and the Work Environment in the Organization: How Job Satisfaction Affects Employee Performance? *Rev. Jour. of Human Res. and Sustainability Studies*; 9 (2): 339-354. <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=110129>
- Reátegui, J. (2020). *Nivel de estrés y el desempeño laboral docente de la institución educativa particular Blenkir S.A.C.* (Tesis de pregrado). Facultad de Derecho y Ciencias Administrativas. Universidad Peruana del Centro. <http://repositorio.upecen.edu.pe/handle/UPECEN/215>
- Reisenwitz, T. (2015). Student Evaluation of Teaching: An Investigation of Nonresponse Bias in an Online Context. *Rev. Journal of Marketing Education*; 38 (1). <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0273475315596778>
- Rizwan, M. (2014). Antecedents of Job Stress and its impact on Job Performance and Job Satisfaction. *Rev. International Journal of Learning & Development*; 4 (2): 187 – 203. <http://dx.doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6097>
- Rodríguez, R. y Rivas, S. (2014). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): Diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Rev. Med Secur Trab*; 57 (1): 1- 262. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Sánchez, M. y García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Rev. Scientia et technica*, 22 (2): 161 - 166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Perú: Editorial Business Support Aneth SRL. <https://n9.cl/2nrie>
- Sánchez, M., Martínez, A., Torres, R., Agüero, M., Hernández, A., Benavidez, M., et al. (2020). Retos educativos durante la pandemia de COVID-19: una encuesta a profesores de la UNAM. *Revista Digital Universitaria*, 21(3), 1-24. <https://www.revista.unam.mx/prensa/retos-educativos-durante-la-pandemia-de-covid-19-una-encuesta-a-profesores-de-la-unam/>
- Schreck, C. y Tort, L. (2016). The Concept of Stress in Fish. *Rev. Fish Physiology* 35, (2): 1-34. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780128027288000011>
- Serna, D. y Martínez, L. (2020). Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento. *Rev. Correo Científico Médico*; 24 (1): 1 – 16. <https://www.medigraphic.com/pdfs/correo/ccm-2020/ccm201v.pdf>
- Tenibiaje, J. (2013). Work related stress. *Rev. European Journal of Business and Social Sciences*, 1 (10): 73-80. <http://www.ejbss.com/recent.aspx>
- Vega, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Rev. Ciencia y Educación*; 1 (2): 18 – 22. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>
- Velásquez, E. (2020). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 3076 Santa Rosa Comas, 2019*. (Tesis de maestría). Maestría en Psicología Educativa. Universidad César Vallejo. Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41591>
- Yu, X., Wang, P., Zhai, X., Dai, D. y Yang, Q. (2015). The Effect of Work Stress on Job Burnout Among Teachers: The Mediating Role of Self-efficacy. *Rev. Social Indicators Research* 122 (3): 701–708. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-014-0716-5>
- Zaldívar, P. (2011). *Hacia un nuevo paradigma transformacional educativo*. Lima, Perú: Editorial San Marcos E I R LTDA. <http://www.librosperuanos.com/libros/detalle/11943/Hacia-un-Nuevo-Paradigma-transformacional-educativo>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

TITULO: Estrés laboral y el desempeño docente en una institución educativa privada de Surco - 2021					
Problemas	Objetivos	Hipótesis		Variable /Dimensiones	Metodología
		Hipótesis alterna (Ha)	Hipótesis nula (Ho)		
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en una institución educativa privada de Surco - 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el cansancio emocional y el desempeño docente en una institución educativa privada de Surco - 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la despersonalización y el desempeño docente en una institución educativa privada de Surco - 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la realización personal y el desempeño docente en una institución educativa privada de Surco - 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en una institución educativa privada de Surco - 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre el cansancio emocional y el desempeño docente en una institución educativa privada de Surco - 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la despersonalización y el desempeño docente en una institución educativa privada de Surco - 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la realización personal y el desempeño docente en una institución educativa privada de Surco - 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación inversa entre el estrés laboral y el desempeño docente en una institución educativa privada de Surco - 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe relación inversa entre el cansancio emocional y el desempeño docente en una institución educativa privada de Surco - 2021.</p> <p>Existe relación inversa entre la despersonalización y el desempeño docente en una institución educativa privada de Surco - 2021.</p> <p>Existe relación inversa entre la realización personal y el desempeño docente en una institución educativa privada de Surco - 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> No existe relación inversa entre el estrés laboral y el desempeño docente en una institución educativa privada de Surco - 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>No existe relación inversa entre el cansancio emocional y el desempeño docente en una institución educativa privada de Surco - 2021.</p> <p>No existe relación inversa entre la despersonalización y el desempeño docente en una institución educativa privada de Surco - 2021.</p> <p>No existe relación inversa entre la realización personal y el desempeño docente en una institución educativa privada de Surco - 2021.</p>	<p><b>V1. Estrés laboral</b> V1.1. Cansancio emocional V1.2. Despersonalización V1.3. Realización personal</p> <p><b>V2. Desempeño docente</b> V2.1. Planificación V2.2. Conducción V2.3. Evaluación</p>	<p><b>Tipo de estudio:</b> Básica</p> <p><b>Nivel de estudio:</b> Descriptiva – Correlacional</p> <p><b>Enfoque de estudio:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño de estudio:</b> No experimental - transversal</p> <p><b>Población y muestra:</b> 82 docentes</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Procesamiento de información:</b> SPSS 25.</p>

**Anexo 2.** Tabla de operacionalización de variables

	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Instrumentos
<b>V1</b> Estrés laboral	Es la reacción que tiene el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación (Maslach y Jackson, 1981).	La variable estrés laboral será medida a través de un cuestionario con reactivos o ítems dirigidos para las dimensiones: Cansancio emocional, despersonalización y realización personal, priorizando opciones de respuesta múltiples.	Cansancio emocional	Agotamiento	1 -6	Ordinal	Cuestionarios
				Sobrecarga laboral	7 - 9		
			Despersonalización	Trato duro	10 – 11		
				Dureza emocional	12 – 13		
			Realización personal	Insensibilidad	14		
				Autoeficacia	15 - 19		
Desarrollo personal	20 -22						
<b>V2</b> Desempeño docente	El desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se trata de actuaciones observables y competencias que tienen que ver en el logro de aprendizajes esperados (Zaldívar, 2011).	La variable desempeño docente será medida a través de un cuestionario con reactivos o ítems dirigidos para las dimensiones: Planificación, conducción y evaluación, priorizando opciones de respuestas múltiples.	Planificación	Objetivos	1	Ordinal	Cuestionarios
				Interés	2		
				Estrategias pedagógicas	4		
				Preparación de actividades	5 - 6		
			Conducción	Recursos didácticos	7		
				motivación	8		
				Dominio del tema	9		
				Participación	10		
				Convivencia	11		
			Evaluación	Evaluación del aprendizaje	12		
				Instrumentos de evaluación	13		
				Logros	14		
				Exámenes	15		
Preguntas de reflexión	16						

## Anexo 3

### Instrumento de recolección de datos

#### Cuestionario Maslach Burnout Inventory

Autores: Maslach y Jackson (citado por Parian, 2020)

Estimado señor (a) solicito su colaboración respondiéndome el siguiente cuestionario que tiene por objetivo obtener información sobre el estrés laboral en una institución educativa privada de Surco - 2021

**Instrucciones:** Lea detenidamente cada enunciado o pregunta e indique que tan de acuerdo está con cada uno de ellas (según la siguiente tabla).

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

Estrés laboral						
N°	Cansancio emocional	1	2	3	4	5
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.					
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.					
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.					
4	Me siento físicamente agotado por la labor que realizó					
5	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés					
6	Me siento frustrado por mi trabajo					
7	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.					
8	Me siento frustrado por mi trabajo.					
9	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro					
Despersonalización						
10	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.					
11	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.					
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
13	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas					
14	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo					
Realización personal						
15	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.					
16	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos					
17	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros					
18	Me encuentro con mucha vitalidad.					
19	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases					
20	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.					
21	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.					
22	Siento que sé tratar de forma adecuados los problemas emocionales en el trabajo					



## Cuestionario de desempeño docente

Autora: Salvador (2021)

Estimado señor (a) solicito su colaboración respondiéndome el siguiente cuestionario que tiene por objetivo obtener información sobre el desempeño docente en una institución educativa privada de Surco – 2021.

**Instrucciones:** Lea detenidamente cada enunciado o pregunta e indique que tan de acuerdo está con cada uno de ellas (según la siguiente tabla).

Leyenda	
1	Nivel 1
2	Nivel 2
3	Nivel 3
4	Nivel 4

Desempeño docente					
N°	Planificación	1	2	3	4
1	Planifica los objetivos de aprendizaje en cada una de sus sesiones.				
2	Procura que el proceso educativo responda a los intereses y necesidades de los alumnos				
3	Presentación y explicación de las producciones que realizarán los alumnos.				
4	Diseña estrategias pedagógicas capaces de despertar curiosidad y compromiso en los alumnos.				
5	Prepara anticipadamente las actividades que realizará en cada clase.				
6	Adapta actividades o genera materiales complementarios para la educación virtual				
<b>Conducción</b>					
7	En el desarrollo de las clases el docente emplea recursos didácticos				
8	Realiza la motivación inicial para despertar interés de los alumnos.				
9	Domina los temas o actividades que desarrolla				
10	Promueve la participación de todos los alumnos especialmente de los que tienen dificultades				
11	Propicia la buena convivencia entre el alumnado.				
<b>Evaluación</b>					
12	Busca evaluar permanentemente las capacidades y competencias de sus alumnos				
13	Utiliza instrumentos de evaluación apropiados para verificar el logro de las capacidades				
14	Realiza evaluación permanente de sus alumnos en función de sus logros.				
15	Los exámenes escritos u orales guardan relación con las clases desarrolladas				
16	Al cierre de la clase fórmula preguntas de reflexión sobre lo aprendido				

*¡Muchas gracias!*

## **Anexo 4. Consentimiento informado**

### **Consentimiento informado**

#### **“Estrés laboral y el desempeño docente en una institución educativa privada de Surco - 2021”**

**Objetivo de la investigación:** Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en una institución educativa privada de Surco – 2021. Al participar del estudio, usted deberá resolver dos cuestionarios con 22 y 16 ítems, los cuales serán respondidos de forma anónima.

**Procedimiento:** Si acepta participar de este estudio, usted deberá responder un cuestionario denominado “Maslach Burnout Inventory” y “Desempeño Laboral, el cual deberá ser resueltos en un tiempo de 15 minutos, dicho cuestionario será realizado de manera virtual.

**Confidencialidad de la información:** El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, por ello, las responsables de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

**Consentimiento:** Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por las Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndome informado sobre el propósito de la investigación.

Surco,..... de ....., de 2021

**Firma:**

**Apellidos y nombres:**

**DNI:**

## Anexo 5. Fiabilidad del instrumento

Tabla: Evidencia de fiabilidad del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	22

Fuente: Parian (2020)

Tabla: Evidencia de fiabilidad del cuestionario desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,757	16

Fuente: Elaboración propia.

Como criterio general, Hernandez, (2014), lo categoriza de la siguiente forma para evaluar los coeficientes de Alfa de Cronbach:

Coeficiente	Relación
De 0,00 a 0,60	Es inaceptable
De 0,60 a 0,65	Es indeseable
De 0,65 a 0,70	Es mínimamente aceptable
De 0,70 a 0,80	Es aceptable
De 0,80 a 0,90	Es muy buena



## Anexo 6. Validación de los instrumentos



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>								
1	Planifica los objetivos de aprendizaje en cada una de sus sesiones.	x		x		x		
2	Procura que el proceso educativo responda a los intereses y necesidades de los alumnos	x		x		x		
3	Presentación y explicación de las producciones que realizarán los alumnos.	x		x		x		
4	Diseña estrategias pedagógicas capaces de despertar curiosidad y compromiso en los alumnos.	x		x		x		
5	Prepara anticipadamente las actividades que realizará en cada clase.	x		x		x		
6	Adapta actividades o genera materiales complementarios para la educación virtual	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Conducción</b>								
10	En el desarrollo de las clases el docente emplea recursos didácticos	x		x		x		
11	Realiza la motivación inicial para despertar interés de los alumnos.	x		x		x		
12	Domina los temas o actividades que desarrolla	x		x		x		
13	Promueve la participación de todos los alumnos especialmente de los que tienen dificultades	x		x		x		
14	Propicia la buena convivencia entre el alumnado.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Evaluación</b>								
15	Busca evaluar permanentemente las capacidades y competencias de sus alumnos	x		x		x		
16	Utiliza instrumentos de evaluación apropiados para verificar el logro de las capacidades	x		x		x		
17	Realiza evaluación permanente de sus alumnos en función de sus logros.	x		x		x		
18	Los exámenes escritos u orales guardan relación con las clases desarrolladas	x		x		x		
19	Al cierre de la clase fórmula preguntas de reflexión sobre lo aprendido	x		x		x		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador validador: Dra. Teófila Genoveva Montez de Torres                   DNI: 10082413.....

Especialidad del validador: ..... Doctora en 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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

....., de ..... del 2021.

.....  
**GENOVEVA MONTEZA DE TORRES**  
 Dra. en Educación  
 Firma del Experto Informante

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>1</sup>		Claridad <sup>2</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>								
1	Planifica los objetivos de aprendizaje en cada una de sus sesiones.	x		x		x		
2	Procura que el proceso educativo responda a los intereses y necesidades de los alumnos.	x		x		x		
3	Presentación y explicación de las producciones que realizarán los alumnos.	x		x		x		
4	Diseña estrategias pedagógicas capaces de despertar curiosidad y compromiso en los alumnos.	x		x		x		
5	Prepara anticipadamente las actividades que realizará en cada clase.	x		x		x		
6	Adapta actividades o genera materiales complementarios para la educación virtual.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Conducción</b>								
10	En el desarrollo de las clases el docente emplea recursos didácticos.	x		x		x		
11	Realiza la motivación inicial para despertar interés de los alumnos.	x		x		x		
12	Domina los temas o actividades que desarrolla.	x		x		x		
13	Promueve la participación de todos los alumnos especialmente de los que tienen dificultades.	x		x		x		
14	Propicia la buena convivencia entre el alumnado.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Evaluación</b>								
15	Busca evaluar permanentemente las capacidades y competencias de sus alumnos.	x		x		x		
16	Utiliza instrumentos de evaluación apropiados para verificar el logro de las capacidades.	x		x		x		
17	Realiza evaluación permanente de sus alumnos en función de sus logros.	x		x		x		
18	Los exámenes escritos u orales guardan relación con las clases desarrolladas.	x		x		x		
19	Al cierre de la clase formula preguntas de reflexión sobre lo aprendido.	x		x		x		

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Oscar Orlando Salvador La Chira .....

DNI: 06640614

Especialidad del validador: ...Administración Educativa .....

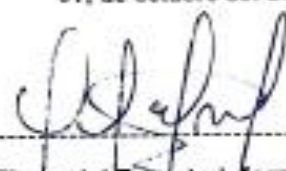
01, de octubre del 2021.

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



Firma del Experto Informante

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>								
1	Planifica los objetivos de aprendizaje en cada una de sus sesiones.	x		x		x		
2	Procura que el proceso educativo responda a los intereses y necesidades de los alumnos.	x		x		x		
3	Presentación y explicación de las producciones que realizarán los alumnos.	x		x		x		
4	Diseña estrategias pedagógicas capaces de despertar curiosidad y compromiso en los alumnos.	x		x		x		
5	Prepara anticipadamente las actividades que realizará en cada clase.	x		x		x		
6	Adapta actividades o genera materiales complementarios para la educación virtual.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Conducción</b>								
10	En el desarrollo de las clases el docente emplea recursos didácticos.	x		x		x		
11	Realiza la motivación inicial para despertar interés de los alumnos.	x		x		x		
12	Domina los temas o actividades que desarrolla.	x		x		x		
13	Promueve la participación de todos los alumnos especialmente de los que tienen dificultades.	x		x		x		
14	Propicia la buena convivencia entre el alumnado.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Evaluación</b>								
15	Busca evaluar permanentemente las capacidades y competencias de sus alumnos.	x		x		x		
16	Utiliza instrumentos de evaluación apropiados para verificar el logro de las capacidades.	x		x		x		
17	Realiza evaluación permanente de sus alumnos en función de sus logros.	x		x		x		
18	Los exámenes escritos u orales guardan relación con las clases desarrolladas.	x		x		x		
19	Al cierre de la clase formula preguntas de reflexión sobre lo aprendido.	x		x		x		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Rosa Andrea Aguirre Luna .....

DNI: 08409463

Especialidad del validador: Administración Educativa .....

01, de octubre del 2021.

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

.....  
  
 Firma del Experto Informante

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Cansancio emocional</b>							
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	x		x		x		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	x		x		x		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.	x		x		x		
4	Me siento físicamente agotado por la labor que realizó	x		x		x		
5	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés	x		x		x		
6	Me siento frustrado por mi trabajo	x		x		x		
7	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	x		x		x		
8	Me siento frustrado por mi trabajo.	x		x		x		
9	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Despersonalización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.	x		x		x		
11	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.	x		x		x		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	x		x		x		
13	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas	x		x		x		
14	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Realización personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	x		x		x		
16	Me enfrente muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos	x		x		x		
17	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	x		x		x		
18	Me encuentro con mucha vitalidad.	x		x		x		
19	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases	x		x		x		
20	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.	x		x		x		
21	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	x		x		x		
22	Siento que sé tratar de forma adecuados los problemas emocionales en el trabajo	x		x		x		

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** M (o) Frank Alberto Chiroque Manrique.....

**DNI:** 72161194.....

**Especialidad del validador:** ...Asesor metodólogo.....

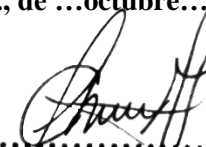
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

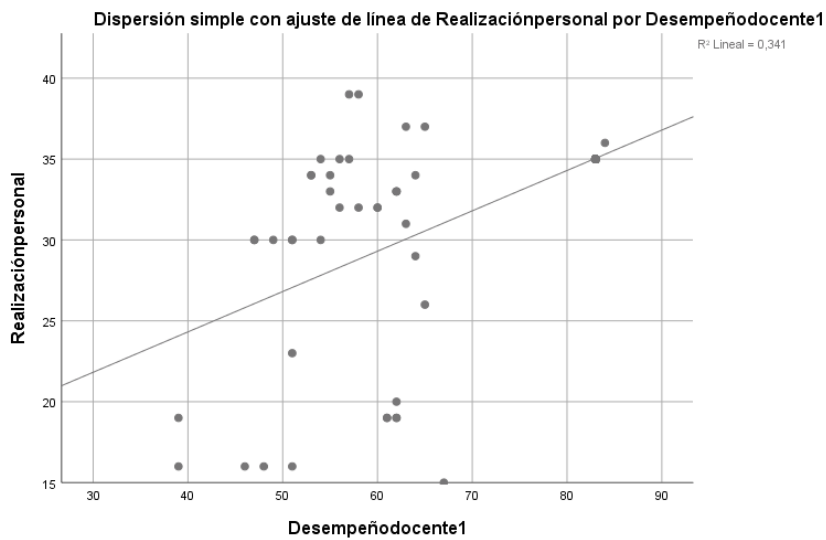
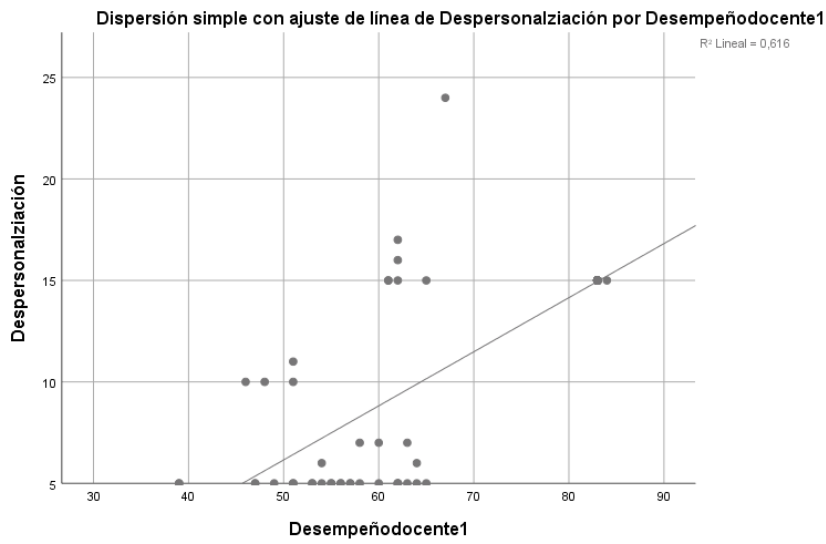
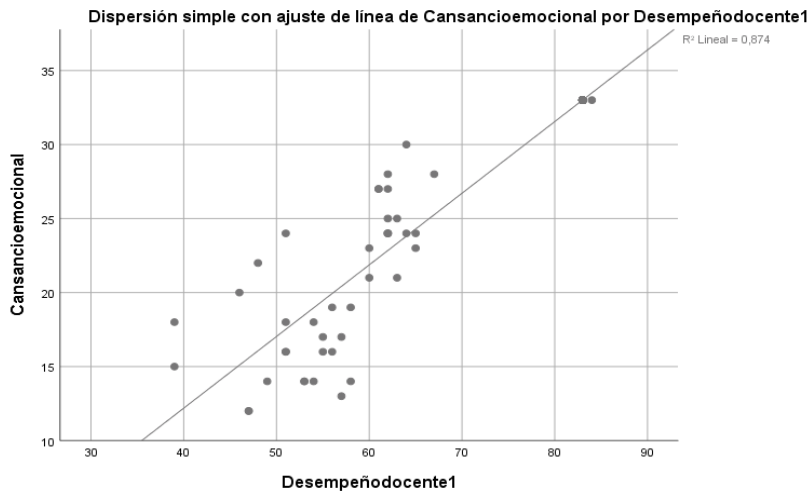
.....02., de ...octubre.... del 2021



-----  
M(o) FRANK A. CHIROQUE MARIQUE  
-----  
DNI. 72161194



## Anexo 7. Diagrama de puntos de correlación



## **Anexo 8. Fichas técnicas**

### **Ficha técnica del instrumento de estrés laboral**

Denominación	: Estrés laboral
Autores	: Maslach y Jackson (1986)
Objetivo	: Medir el estrés laboral
Administración	: Individual
Tiempo	: 10 minutos
Nivel de medición	: Escala politómica

### **Ficha técnica del instrumento de desempeño docente**

Denominación	: Desempeño docente
Autor	: Salvador Aguirre, Violeta Pamela
Objetivo	: Medir el desempeño docente
Administración	: Individual
Tiempo	: 10 minutos
Nivel de medición	: Escala politómica



43	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	
44	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	
45	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	
46	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	
47	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	
48	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
49	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2		
50	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2		
51	4	4	3	3	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
52	3	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
54	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2		
55	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	2	5	2	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	2	4	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
58	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2		
60	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2		
61	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3		
62	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
63	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2		
64	4	4	3	3	2	2	2	1	4	1	1	2	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	
65	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
66	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	3	4	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
68	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2			
70	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2			
71	3	3	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
72	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2			
73	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
75	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3		
77	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
78	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	
79	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	
80	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	
81	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
82	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	