



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

**Estrés y desempeño de los docentes de una Universidad Privada
en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Docencia Universitaria**

AUTORA:

Castañeda Chafloque, Maria Celfa (ORCID: 0000-0001-5145-2398)

ASESOR:

Dr. Quinteros Gómez, Yakov Mario (ORCID: 000-0003-2049-5971)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LIMA– PERÚ

2022

Dedicatoria

Dirigido a mis padres, mi esposo y a mi hijo por motivarme cada día y ser mi apoyo para seguir creciendo profesionalmente, por brindarme consejos de superación y poder lograr mis anhelos, por su confianza y amor. A mis hermanas por creer en mi capacidad y seguir logrando todo lo propuesto.

Agradecimiento

Agradecer a Dios por la vida y lograr cumplir un sueño más. A la Dra. Mabel Otiniano por confiar en mi capacidad y la oportunidad de poder seguir estudiando, y así poder cumplir un propósito más en la vida, a mis docentes, que desinteresadamente desprenden sus sabios conocimientos, brindándome facilidades para poder enmarcar este análisis, quienes con su experiencia ayudaron a cumplir satisfactoriamente los objetivos trazados para este estudio y culminar el desarrollo de mi tesis con éxito y obtener el tan ansiado título profesional para el grado de Maestra.

Índice de contenidos

I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y Operacionalización	23
3.3. Población, muestra y muestreo	25
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Procedimientos	28
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	49
VIII. REFERENCIAS	50
IX. ANEXOS	56

Índice de tablas

Tabla 1. Cuadro de puntuaciones – Estrés.....	27
Tabla 2. Cuadro de puntuaciones – Desempeño Docente.....	27
Tabla 3. Nivel de estrés de los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.....	30
Tabla 4. Nivel de agotamiento emocional de los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.....	31
Tabla 5. Nivel de despersonalización de los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.....	32
Tabla 6. Nivel de realización personal de los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.....	33
Tabla 7. Nivel de desempeño docente de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.....	34
Tabla 8. Nivel de relación con el entorno de los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.....	35
Tabla 9. Nivel de relación institucional de los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.....	36
Tabla 10. Nivel de relación pedagógica de los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.....	37
Tabla 11. Nivel de relación intrapersonal de los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.....	38
Tabla 12. Relación entre las variables estrés y desempeño docente de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.....	39
Tabla 13. Relación entre las dimensiones agotamiento emocional y relación con el entorno de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.....	40
Tabla 14. Relación entre las dimensiones despersonalización y relación	

intrapersonal de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.....	41
Tabla 15. Relación entre las dimensiones realización personal y relación institucional de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.....	42
Tabla 16. Relación entre realización personal y relación pedagógica de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.....	43

Índice de figuras

Figura 1. Distribución porcentual del estrés encontrado en los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.....	30
Figura 2. Distribución porcentual del agotamiento emocional encontrado en los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.....	31
Figura 3. Distribución porcentual de despersonalización encontrado en los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.....	32
Figura 4. Distribución porcentual de realización personal encontrado en los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.....	33
Figura 5. Distribución porcentual del desempeño encontrado en los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.....	34
Figura 6. Distribución porcentual de relación con el entorno encontrado en los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.....	35
Figura 7. Distribución porcentual de relación institucional encontrada en los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.....	36
Figura 8. Distribución porcentual de relación pedagógica encontrada en los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.....	37
Figura 9. Distribución porcentual de relación intrapersonal encontrada en los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.....	38

Resumen

Las diversas actividades que desarrollan en el sistema de educación, ocasionan alto grado de estrés y ansiedad en los docentes, porque no solo el dictar clases es su función, sino se le agrega funciones inherentes al proceso de enseñanza - aprendizaje, sumando a ello las situaciones en su vida personal. Los docentes cumplen un papel importante dentro de las instituciones socio laboral e influencia en los estudiantes, es el modelo, la guía y apoyo para el desarrollo integral de los estudiantes. En ese sentido los docentes pueden sufrir diversas enfermedades que pueden darse a causa del exceso trabajo en su centro de labores.

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés y el desempeño docente de una Universidad Privada en La Libertad, durante la pandemia del Covid, 2021. Se trató de una investigación básica, no experimental, de nivel correlacional. Para este trabajo se aplicó el cuestionario de Maslach (MBI) y del Desempeño Docente, los cuales dichos instrumentos fueron validados por tres jueces expertos; la muestra estuvo conformada por 70 docentes y se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia. La data fue generada y analizada en el programa SPSS versión 22, las tablas y figuras fueron creadas con el programa Excel. Se aplicaron estadísticas descriptivas, pruebas de hipótesis para ambas variables y sus respectivas dimensiones. Se encontró que no existe relación entre estrés y desempeño docente ($p > 0.05$). Del mismo modo no se encontró relación entre sus dimensiones. Así mismo, se encontró hallazgos que deberían considerar en nuevas investigaciones sobre el agotamiento emocional, el 41.4% afirman que presentan agotamiento emocional después de su jornada laboral en nivel medio, mientras que el 28.6% de los docentes señalan estar altamente agotados después de su trabajo, a consecuencia de la alta carga laboral académica y administrativa.

Palabras clave: Estrés y Desempeño Docente

Abstract

The various activities carried out in the education system cause a high degree of stress and anxiety in teachers, because not only teaching classes is their function, but also functions inherent to the teaching-learning process are added, adding to it the situations in his personal life. Teachers play an important role within the socio-labor institutions and influence students, it is the model, guide and support for the comprehensive development of students. In this sense, teachers can suffer from various illnesses that can occur due to overwork in their workplace.

The present research work aimed to determine the relationship between stress and teaching performance at a Private University in La Libertad, during the Covid pandemic, 2021. It was a basic, non-experimental, correlational research. For this work, the Maslach questionnaire (MBI) and the Teaching Performance questionnaire were applied, which said instruments were validated by three expert judges; the sample consisted of 70 teachers and a non-probabilistic convenience sampling was carried out. The data was generated and analyzed in the SPSS version 22 program, the tables and figures were created with the Excel program. Descriptive statistics, hypothesis tests were applied for both variables and their respective dimensions. It was found that there is no relationship between stress and teaching performance ($p > 0.05$). Similarly, no relationship was found between its dimensions. Likewise, findings were found that should be considered in new research on emotional exhaustion, 41.4% affirm that they present emotional exhaustion after their workday at an average level, while 28.6% of teachers indicate that they are highly exhausted after their work, as a result of the high academic and administrative workload.

Keywords: Stress and Teaching Performance

I. INTRODUCCIÓN

Al siglo XXI la humanidad ha venido experimentando una variedad de cosas, entre ellas las relaciones sociales, tecnológicas, de educación y en estos últimos años las clases virtuales y el trabajo desde casa. El 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) decretó oficialmente que la Covid19 sería una enfermedad mortal y se declara una pandemia mundial, por el inmediato contagio que produce; por tal motivo el Estado Peruano declara al país en Estado de Emergencia desde el 16 de marzo, con la llegada del paciente cero, hasta la actualidad, declarando cuarentena nacional, situación que ha perjudicado la economía de muchos países, así como la salud emocional de la población (OMS, 2020).

El subdirector de La Organización Panamericana de la Salud (OPS) menciona que el estrés ya no será algo extraño en las personas, pues conforme al avance de las industrias, el mundo global, y la tecnología, esto nos impone retos y de las cuales exceden al límite de nuestras habilidades y capacidades; el estrés nos conduce a disfunciones físicas, mentales y con el entorno, dañando nuestra salud y la productividad de nuestras actividades (OPS, 2016).

La Academia Americana de Neurología, realizó un estudio en el cual se halló una relación donde las personas con excesivo trabajo y poco control sobre ellos, teniendo el 58% la alta probabilidad de sufrir una isquemia y 22% más de hemorragia cerebral. Asimismo, la OMS estima que entre el 21 y 32 por ciento de casos de hipertensión en América Latina están relacionados con el exceso de trabajo y el no tener un buen control de ellos. El estrés por el trabajo puede generar trastornos en la salud mental de los colaboradores, como el síndrome de burnout o desgaste emocional, el cual afecta el desempeño laboral, e incluso en casos extremos acciones fatales, motivadas además por un contexto adverso interno y externo (Instituto Nacional De Salud Pública, 2021)

El estrés por lo general es una afectación que el ser humano ha padecido desde siglos pasados, el estrés no distingue raza, estatus económico, ni profesión, siendo así que los docentes no son ajenos a padecer de esta dificultad (De la

Cruz, 2017), y García & Gil (2016) refieren que el estrés docente es una angustia que producen reacciones fuertes en el organismo y que se manifiestan de distintas formas, por ejemplo los mecanismos fisiológicos que son la taquicardia, el insomnio, etc.; los psicológicos que ocasiona la irritabilidad, la ansiedad, la ira y puede llegar hasta la depresión; también tenemos los mecanismos conductuales que pueden ser el aburrimiento, el alcohol, las drogas; todo ello se va acumulando en nuestro organismo para finalmente tener un llegar a un estado de agotamiento y desgaste en la salud.

El estrés en docentes peruano es generado por diversas actividades extracurriculares que realizan en las instituciones, como por ejemplo las comisiones de trabajo, organizar actividades, y la forma del ritmo de trabajo que obliga a llevar actividades o labores a casa, recargando esto con trabajo al docente y le propicia estrés. Otro punto no menos importante son las reuniones continuas fuera del horario de trabajo; no siendo estas remuneradas, causando así molestia entre los docentes (Zavaleta, 2018). En nuestro país vecino Ecuador, manifiestan que las exigencias laborales en el sector educación son muy fuertes, de los cuales los docentes presentan un alto nivel de ansiedad, porque tienen que acoplarse a los diferentes roles, el cual implica tener una mayor participación en todos los procedimientos de la gestión y toma de decisiones inherente al proceso de enseñanza (Molina & García, 2018)

MINEDU (2020), en el contexto peruano, las organizaciones públicas y privadas aún se encuentran enfrentando el aislamiento social, lo cual sufre que los colaboradores sigan trabajando de manera remota, y esto está perjudicando emocionalmente por la gran carga laboral, en especial el sector Educación. Así mismo en el sector educación uno de los principales perjudicados son docentes, la suspensión de clases presenciales fue un impacto muy fuerte, por los problemas que presentaban cada uno, la magnitud de tareas desafiaba los recursos físicos, tecnológicos y humanos.

En el contexto de la realidad los docentes tienen la parte más difícil, por el hecho que no logran llegar al estudiante como ellos creen que deberían hacerlo, considerando que las aulas de clases virtuales estaban conformadas por más de 50 estudiantes en un inicio, cuando en la presencialidad la disponibilidad de

estudiantes por aula no superaba los 40, siendo esta regularizada con el pasar de los semestres.

En este sentido, las universidades privadas tuvieron que realizar diferentes cambios para adaptar las clases presenciales a virtuales, donde tuvieron que implementar nuevas plataformas tecnológicas, esto fue muy difícil, porque aparte de invertir, era que los docentes y estudiantes no estaban capacitados para lo nuevo que venía. Los primeros 3 meses del inicio de la cuarentena los docentes tenían que tratar de ver la mejor manera de realizar sus clases y poder llegar a los estudiantes. Los docentes tienen la responsabilidad de orientar al estudiante, y lograr que comprendan casi todo lo que se les enseña, y hacer seguimiento a la presentación de trabajos. El docente tiene que ver la manera que los jóvenes presten atención a las clases, pues es difícil lograr la atención a través de las pantallas. Muchos docentes tanto contratados como permanente renunciaron o solicitaron licencia, por motivo que no comprendía el uso del manejo virtual, generando inseguridad y desconfianza en sí mismo para lograr cumplir el reto del trabajo desde casa; adicionando a ello los asuntos personales, lo cual les genera estrés.

Cabe señalar que los docentes no tienen un horario establecido de trabajo como en lo presencial, tanto por el tema de las llamadas frecuentes de los estudiantes, o en caso de los docentes a tiempo completos y otros que tienen un cargo más en la universidad, tiene que cumplir con otras tareas encomendadas (el dictado de clases y la parte administrativa).

Toda esta problemática en la que se ha visto involucrado el docente ha generado en ellos el estrés y de acuerdo a esto se ha planteado la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre el estrés y desempeño de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021?, considerando 3 problemas específicos ¿Existe relación entre el agotamiento emocional y la relación con el entorno de los docente de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021?, ¿Existe relación entre la despersonalización y la relación intrapersonal de los docente de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021?, ¿Existe relación entre la realización personal y la relación institucional de los docente de una

Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021? y ¿Existe relación entre la realización personal y la relación pedagógica de los docente de una Universidad Privada en La Libertad, durante la pandemia del Covid, 2021?. Justificando teóricamente que diversas opiniones acerca del estrés, lo cual causa daños a las personas tanto a corto y largo plazo. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) informó que en ciclo XXI el estrés sería una epidemia, profundizando en el análisis organizacional que podrían afectar a los docentes y trabajadores en general mirándolo desde la dimensión del clima laboral, estructura organizacional, falta de cohesión, entre otros; así como el conocer los síntomas y consecuencia del estrés laboral y como afectan a los docentes los cuales tienen contacto directo con los estudiantes. Se indica también que toda organización tiene la obligación de cumplir con el marco legal vigente, con el objetivo de contribuir con el sistema de gestión de seguridad y vigilancia de la salud de los docentes; la justificación práctica servirá de aporte teórico y práctico en la investigación de optimizar la práctica docente, de nivel académico y también personal, esto ayudará a realzar su estabilidad emocional y desempeño, donde permitirá un adecuado desenvolvimiento en su función como docente; y la investigación metodológica se demostrará aplicando los instrumentos para medición del estrés y el desempeño docente, a la vez los resultados servirán de mucho aporte a la institución, porque permitirá tomar acciones para disminuir el estrés laboral y mejorar el desempeño de los docentes, o puede servir como material de referencia para quien tenga interés. Es necesario continuar con investigaciones similares basada en otras metodologías.

Como objetivo general se plantea determinar la relación entre el estrés y el desempeño docente de una Universidad Privada en La Libertad, durante la pandemia del Covid, 2021; los objetivos específicos fueron: Determinar la relación entre el agotamiento emocional y la relación con el entorno de los docente de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021; Determinar la relación entre la despersonalización y la relación intrapersonal de los docente de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021; Determinar la relación entre la realización personal y la relación institucional de los docente de una Universidad Privada en La

Libertad durante la pandemia del Covid, 2021; y Determinar la relación entre la realización personal y la relación pedagógica de los docente de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.

De lo antes mencionado se planteó la hipótesis general, existe relación entre el estrés y el desempeño docente de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021; así mismo las hipótesis específicas son: Existe relación entre el agotamiento emocional y la relación con el entorno de los docente de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021; Existe relación entre la despersonalización y la relación intrapersonal de los docente de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021; Existe la relación entre la realización personal y la relación institucional de los docente de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021; y Existe la relación entre la realización personal y la relación pedagógica de los docente de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Acosta *et al.* (2019) analizan la influencia del estrés en la evaluación del desempeño docente, el estrés es lo que las personas perciben durante su vida personal y profesional, lo que tiene o desea, y ante ello se presenta diferentes formas de lograrlo; el desempeño o rol del docente es la que se encarga de desarrollar actividades encomendadas por las instituciones, adicionando trabajos extras a la enseñanza, ante estas 2 variables, los autores realizan 4 visiones para determinar cuál de estas obtienen como resultado final en su investigación; en la primera, sí existe relación entre ambas variables, donde los resultados bajos y muy altos del estrés causa el bajo desempeño del docente; en la segunda, se indica que a mayor estrés su desempeño es bueno; la tercera es lo contrario de la segunda; y la cuarta, las personas no toman interés al estrés en sus centro de labores. Para este estudio se empleó una encuesta a 47 docentes de la facultad de Derecho, los cuales fueron evaluados por las distintas partes involucradas de la universidad, desde jefes hasta estudiantes, se realizó un muestro no probabilísticos voluntarios, el porcentaje de encuestados con mayor cantidad fueron varones y con menos de 42 años.

Para los datos estadísticos se utilizaron variables ordinales, con una distribución de 5 categorías, las cuales, al no tener una frecuencia esperada, recategorizaron a 3 categorías, utilizando la prueba de χ^2 , visto los resultados sociodemográficos del estrés, el 45% de la población presenta niveles de estrés entre alto y muy alto, lo cual implica que los docentes deben tener un proceso de evaluación y cuidar de ellos para que no siga avanzando y afectando sus emociones. Con respecto a las calificaciones, el puntaje más bajo fue de los estudiantes, quienes tienen mayor relación con el desempeño del docente en sus clases. Sin embargo, al relacionar el estrés y el desempeño docente no se encontró influencia de una en otra, cumpliendo con la cuarta hipótesis. Los autores de la investigación sienten limitación con el tamaño de su muestra, pues se desea seguir explorando resultados, al querer comparar entre instituciones públicas y privadas, porque se sabe que desde tiempo atrás la profesión de la docencia es la que tiene un mayor impacto en el estrés, por tener jornadas

extensas y trabajar con estudiantes de distintas capacidades (Acosta *et al.* 2019).

Molina & García (2018) manifiestan que las diversas actividades que desarrollan el sistema de educación ocasionan alto grado de estrés y ansiedad en los docentes, porque no solo el dictar clases es su función, sino se le agrega funciones inherentes al proceso de enseñanza, sumando a ello las situaciones en su vida personal, los cuales influyen al corto tiempo en lo laboral, según estudios que realizaron, indican que, de cada 4 personas en el mundo, 1 sufre de trastornos neuropsiquiátricos, iniciando con un estrés temprano y finalmente con un trastorno severo; en donde es más notorio el agotamiento es en el comportamiento de los docentes y en el desenvolvimiento de sus clases, ante esta situación los autores plantean relacionar el estrés y la efectividad, por ser base fundamental en la vida de las personas; dicho trabajo fue de manera comparativa y descriptiva, el estudio se hizo a 32 docentes, siendo estos docentes de tiempo completo.

Para obtener los resultados se utilizó la técnica del Chi Cuadrado, que significa la relación entre las variables. Según resultados, más del 96% tienen un nivel bajo de estrés al igual que dificultad efectiva, y para el resultado de efectividad el total de 30 docentes tienen efectividad sin problema; concluyendo que mientras menos estrés haya menor es la dificultad afectiva, entonces se indica que ambas variables tienen una relación (Molina & García, 2018)

Cárdenas *et al.* (2014) analizan la relación entre el desempeño de los docentes, el estrés y la teoría de Burnout; donde se utilizó la herramienta de encuesta para evaluar el desempeño de los docentes universitarios y la comparación con el cuestionario de Burnout, a través de ello midieron el nivel de estrés y las relaciones que tenían con las variables antes mencionadas, su metodología fue de diseño ex post facto, la cual es cuantitativa no experimental y correlacional. Para ello se plantearon objetivos los cuales es analizar la relación entre el desempeño docente, burnout y el estrés hallado. La encuesta aplicada fue dirigida a 59 docentes catedráticos. Para la evaluación del docente, los principales evaluados fueron los estudiantes, teniendo como resultado que la

relación entre las variables fue débil, la dimensión de realización sí tuvo correlación negativa con la relación del desempeño del docente, y en relación a las otras 2 dimensiones se llega a la conclusión que mientras más desorganización exista, los resultados del desempeño será muy débil; para toda esta investigación, se utilizó la escala de Estrés de Cohen, y en cada una de ellas el cuestionario de burnout.

Mesurado & Laudadio (2019) estudiaron el trabajo de investigación sobre la experiencia profesional de los docentes universitarios, la psicología y su relación que tienen entre ellos, y su otro objetivo es determinar la relación que existen entre sus etapas del desarrollo. La muestra tomada fue intencional, teniendo una población de 250 docentes, con el promedio de 39 años de los docentes, siendo mayor cantidad las mujeres; más del 35% los docentes enseñan desde hace más de 11 años, y el 38% tienen menos de 5 años dedicándose al dictado de clases. Teniendo como resultado que los docentes con mayor experiencia son los que tienen que apoyarse de manera profesional. Para sus encuestas, y evaluación de los variables utilizaron diferentes. Teniendo como resultado que los docentes más antiguos tienen un porcentaje mayor de estrés, pero a la vez su desenvolvimiento es muy activa. Para burnout no se encontraron diferencias significativas.

Carranco & Pando (2019) analizaron investigaciones sobre estrés durante un periodo de tiempo, ya que esto genera en las personas y en las organizaciones efectos negativos, los profesores cumplen un papel importante dentro de las instituciones socio laboral e influencia en los estudiantes, es el modelo, la guías y apoyo para el desarrollo integral de los estudiantes, se revisó diferentes artículos que hablan acerca del estrés para así poder analizarlos. El tipo de metodología fue transaccional descriptiva, el cual significa un análisis general de las teorías del estrés en los profesores, buscando entender el proceso educativo, que incluye los riesgos, la salud mental y analizando con profundidad el rol que desempeña el docente, y así poder obtener toda la información donde respalde al ser humano como tal, y pueda influir en las organizaciones de los diversos factores. El presente estudio fue cuantitativa, descriptiva; para este

estudio se consideró artículos entre los años 2013 y 2017, considerando a los países de Latinoamérica y el Caribe. Revisaron 31 artículos con temas relacionados al estrés y estrés laboral de diferentes revistas, de ellos tomaron la matriz de registro para poder ser evaluados y datos importantes, luego estudiaron cada metodología de cada uno, sus resultados fueron discutidos e interpretados. Se ha verificado que los artículos relacionados al estrés en su mayoría provienen de países como México, Colombia, España, y especialmente de universidades públicas. Se han encontrado que la mayoría de estudios se ve reflejado la violencia psicológica, laboral, condiciones de trabajo, y el desempeño de los docentes. En países como Perú, Chile, Venezuela, los trabajos de investigación están relacionados al estrés y riesgos psicosociales. La mayor cantidad de investigaciones son estudios cuantitativos, de corte transversal y correlacional. De todos los artículos se ve que existe diferentes problemáticas al estrés, el cual es un problema a nivel mundial. Llegan a la conclusión que el estrés en el siglo XXI es la epidemia más grande, descontrolándose y desequilibrando a las personas por las exigencias que se tiene por parte del medio; se debe contar con planes de trabajo y puedan ver la realidad de los trabajadores quienes son apoyo importante en la riqueza de cada país, pero son las más olvidadas.

Gálvez & Milla (2018) manifestaron que buscaban diseñar un modelo de evaluación para el desempeño de los docentes. Visto que el rol de docente es complejo y debe tener sus procesos de enseñanzas establecidas pero a la vez ir mejorándolas conforme el avance de la tecnología. Para este estudio su método fue aplicado, con el enfoque cuantitativo, centrándose en el paradigma cualitativo educacional. La encuesta estaba dirigido a 4 instituciones del sector público, aplicados a 94 docentes, para ello se realizó entrevistas individuales y grupales, con la finalidad de obtener información del desempeño del docente y la relación con la preparación de sus clases, también realizaron estudio de campo para tener mejores resultados en las tablas estadísticas. Los resultados de las encuestas nos muestran que el nivel de desempeño docente es muy bajo, relacionados con la preparación de clases y el proceso de evaluación. Para el procesamiento de estos datos cuantitativos y cualitativos utilizaron

métodos descriptivos y estadísticos. Para el aprendizaje de los estudiantes, se evalúa el dominio y preparación que deben poseer los docentes en la planificación de sus enseñanzas. Es por ello que, teniendo un nuevo modelo de evaluación los docentes sentirán que valoran su profesión como tal y llevará a la reflexión pedagógica. La conclusión es que se debe elaborar un modelo de evaluación docente y donde se pueda encontrar una forma de evaluar distinta y tratar de mejorar el desempeño de los docentes.

Cortes *et al.* (2014) nos muestran la priorización de la evaluación del desempeño docente por parte de los estudiantes, Dicho estudio se realizó en el año 2009 y 2011, a través del cuestionario que está dividido en dimensiones y el cual se ven reflejados las experiencias documentadas en base a la práctica docente el cual sustenta la universidad. Para el contraste de los resultados, los miembros de la universidad tomaron 3 áreas diferentes al azar y así compararlas con los resultados del cuestionario aplicado, teniendo como primer lugar la dimensión del aprendizaje. Los estudiantes nos muestran que desean que el proceso de su enseñanza junto con el docente cubra sus expectativas y dar la atención de calidad. Utilizaron el instrumento PIEVA, el cual permitió realizar la evaluación interna de los docentes, evaluando las actividades extras y el desempeño docente en clases y la relación que tienen con los estudiantes; se realizó con 7 dimensiones, para tener una información más detallada y poder implementar acciones para la mejora del aprendizaje, la planificación, la enseñanza, los resultados, las evaluaciones asertivas, entre otros.

La dimensión del aprendizaje fue el que tuvo mayor relevancia, y se considera la más valorada, sintiendo los estudiantes que esta dimensión es principal para que un docente sea exitoso; esta dimensión es valorada tanto para el programa educativo como resultados globales. Se concluye que, la participación de los estudiantes es de suma importancia para la construcción de la aplicación, también los datos estadísticos y las prioridades del desempeño docente. La dimensión que priorizan los estudiantes es resultados por aprendizaje, considerando así a un docente sobresaliente, pues a los estudiantes les interesa lo que el docente pueda lograr con ellos (Cortes *et al.* 2014)

Ilaja & Reyes (2015) realizaron una investigación sobre el nivel de burnout y las habilidades en inteligencia emocional, la nueva ley de educación superior indica que para ser docente universitario, no sólo basta con optar con un título profesional, sino con el grado de maestro, exigiendo no sólo el dictado de clases, sino realizar trabajo o artículos de investigación, actividades administrativas, y manejar las plataformas digitales, afectándolo emocionalmente por la gran carga que tienen, a la vez genera más horas de trabajo. El objetivo principal es explorar los términos relacionado con el burnout en diferentes tareas encomendadas a los docentes universitarios. Para dicho trabajo se ha tenido una muestra de 60 docentes a tiempo completo de una universidad, el cual al realizar varios análisis se encontró que las tareas de investigación tienen relación con el burnout, la salud es la parte mediadora del estrés y sólo el género tiene relación con el burnout. Debido a la sobrecarga laboral los docentes se ven afectados en su salud mental, trayendo como consecuencia el cansancio y fatiga.

Para la recolección de datos se realizó el instrumento de la encuesta para estrés laboral y desempeño docente, para salud, se utilizó un test de salud y para burnout la encuesta de Maslach. Se tuvo la aprobación de entidades que financiaron la investigación, aplicándose entre los años 2013 y 2014. La investigación fu descriptivo, comparando medidas de Chi cuadrado, Pearson y mediación múltiples. En los resultados se puede ver que existe relación entre burnout, la salud y el estrés laboral; también se observa que las tareas relacionadas a la investigación se asocian con el agotamiento emocional. Llegan a la conclusión que hay necesidades que la universidad debe empezar atender, pues influye en las nuevas demandas y tomar mayor importancia a la palabra educar (Ilaja & Reyes, 2015)

Naranjo (2009) comentan sobre los aportes del tema estrés, el cual presentan diferentes teorías y enfoques, como los psicosociales, cognitivos e integradores. Se vio las diferencias que existía entre el distrés y eustrés, las fases que los caracterizan son el agotamiento, la ansiedad, depresión, etc. La palabra estrés, se debe al agotamiento acumulado en nuestros cuerpos, y el estrés severo es mucho más grandes, donde te ocasiona angustia, no

respondes de manera adecuada a las cosas, porque de separan el cuerpo de la mente, y a esto se le llama distrés. A diferencia del eustrés que significa todo lo contrario, se goza de una buena salud mental y física. Existe el buen estrés, el cual significa aceptar las cosas de manera armónica consigo mismo, con el medio y su propia aceptación; por ejemplo, son los éxitos, alegrías, tranquilidad. Se revisó las diferentes fases que los identifican, también se estudiaron las diferentes respuestas de los seres humanos producidas por estas fases.

Al final se relacionó el estrés con la educación, teniendo como fuente principal los estudiantes, evaluándolos de manera personal y en lo académico. Se tiene la fase de alarma, que es la que se está presenciando el agente estresante, es la que nos indica que debemos empezar a tener mucho cuidado. Otra fase, la resistencia, es a la cual ya nos estamos enfrentando y seguir intentando el enfrentamiento puede traer como consecuencia la frustración y sufrimiento; por último, la fase terminal, que es el agotamiento, es donde comienzas con la fatiga hasta llegar a la depresión, se tiene ansiedad, nerviosismos, amnesia, etc. Es por ello que se debe tomar muy en cuenta estas fases del estrés, porque todo tiene su límite. Se llega a la conclusión que el estrés cuando está avanzado tiene diferentes formas de explorar en nuestros cuerpos, empezando por la salud mental y también física. Las diferencias entre el estrés y distrés van de la mano, puede ocasionar un desequilibrio emocional. Las personas deben de conocer el límite del estrés, para no sobrepasar los límites y tiempos proyectados en la vida (Naranjo, 2009)

De La Cruz (2017) determinó la relación entre el estrés y el desempeño docente en una institución de educación básica regular. El estrés es un mal que afecta a cualquier persona, no distingue estatus social, religión, profesión, etc. La profesión docente se ha determinado como una de las que tienen mayor carga laboral, en muchas ocasiones con doble jornada laboral, y esto genera un desequilibrio total en las personas, en sus familias, y alrededor. Es por ello que el objetivo principal es determinar la relación entre el estrés y el desempeño docente, para ello se trabajó con una muestra de 52 docentes de ambos sexos y se aplicaron 2 encuestas, la primera con 22 ítems, basado en sentimientos y actitudes, y la segunda encuesta sobre la autoevaluación del docente y así

poder medir su desempeño. La investigación fue de tipo descriptivo y de diseño correlacional y transversal. Se tuvo la validez de 3 expertos en educación, y para la confiabilidad de los datos utilizaron el alfa de Cronbach.

Primero se hizo la encuesta a 10 docentes con la finalidad de demostrar que los resultados serán fiables, posteriormente se realizó la encuesta a los docentes faltantes, obteniendo una confiabilidad alta, lo cual indica que los instrumentos son confiables. Según los resultados indica que existe una relación significativa entre ambas variables, donde se acepta la hipótesis alterna. Se llegó a la conclusión que, al procesar los datos, existe una relación fuerte y positiva entre las variables, quiere decir que ha menor estrés mejor es el desempeño de los docentes (De La Cruz, 2017)

Zavaleta (2018) determinó la incidencia que había entre el estrés y el desempeño de los docentes. En la mayoría de los casos se dice que el docente no se desempeña como tal en el sector de educación, y que los estudiantes no logran el aprendizaje esperado por las instituciones; todo ello porque el estrés es un factor aparentemente invisible, que ha logrado limitar y disminuir la capacidad de los docentes, es por ello que el investigador planteó su objetivo de cómo identificar las incidencias del estrés laboral en el desempeño docente. Para ello se trabajó con una muestra de 74 docentes, y trabajaron con toda la población por ser pequeña, la cual se llama tipo censal. El método de investigación fue correlacional causal y diseño no experimental transversal, la información se recogió sólo en un momento, fue un estudio trabajado con una estadística descriptiva.

Se aplicó el cuestionario para ambas variables, el estrés que contó con 32 ítems y 3 dimensiones, y el de desempeño docente con 24 ítems y dividido en 4 dimensiones. El instrumento fue validado por 5 especialistas, y para la confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach. Se tuvo como resultado que más del 50% de docentes tienen un regular desempeño, y menos del 30% muestran un mal desempeño. Se concluye que la variable de desempeño busca soluciones a los problemas, pero el estrés demuestra anomalías corporales, presión de actividades, entre otros. La dimensión entorno del docente, que se relaciona con la comunidad, y el 63% de estrés se debe a que no se tiene una

buena relación. El 51% del estrés afecta a la dimensión pedagógica, el cual es el día a día con los estudiantes y el 57% del estrés, es para la dimensión intrapersonal, que se relaciona con la actualización de temas, autocapacitarse (Zavaleta, 2018)

Livia (2020) el presente trabajo de investigación fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente de una institución educativa. Para el docente trabajar en aulas con personas de diferentes personalidades, ambientes, culturas, entre otros, les genera tensión, preocupación, estrés; los docentes no solo cumplen carga académica, sino carga administrativa, sobre carga de trabajo, remuneraciones no favorables y la desmotivación de tener un cargo más alto. Ante esta situación el investigador tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés y el desempeño docente. El método de la investigación fue, de nivel correlacional, método hipotético deductivo, con su finalidad básica y el diseño fue no experimental. Se aplicó un cuestionario de burnout para el estrés laboral, y el de Medrano para desempeño docente, utilizando la escala de Likert, la población encuestada fue de 80 docentes.

Los datos fueron procesados en el programa SPSS. Se tuvo como resultado que ambas variables tienen relación de nivel moderada y su nivel de significancia fue bilateral, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis general. El desempeño docente se encuentra en el nivel medio que equivale al 43% de la población, al igual que la relación entre el desempeño docente y el estrés, que se encuentra en el mismo nivel con el 41%, por parte de los docentes tiene una carga laboral fuerte, porque más del 41% se encuentran en el nivel medio de dicha responsabilidad. Se concluye que el estrés laboral tiene relación con el desempeño docente, y que las hipótesis específicas también tienen relación con cada una de las dimensiones relacionadas (Livia, 2020).

Román & Hernández (2011) manifiestan que el estrés actualmente se relaciona con la parte académica y adolece al enfoque psicopedagógico, los investigadores tienen como objetivo buscar conceptos relacionados al estrés académico desde una revisión histórica. El enfoque fue transaccional, planteando al estudiante como el centro principal. A la vez existen limitaciones

por su contextualización en el ámbito educativo. El estrés se ha reconocido como una enfermedad y a ella se le suma múltiples funciones en el organismo. A partir del siglo XX el estrés en la vida de las personas, se revela como causante de enfermedades a corto mediano y largo plazo. El estudio del estrés en ese siglo produce un giro, pues se estaba relacionado con las investigaciones, es desde ahí que es cómo crece la importancia del entorno y la relación con el estrés. El estrés en la parte metodológica se percibe en diversas situaciones como, relaciones amorosas, de pareja, familiar, enfermedad, laboral, etc. El estrés en el ámbito educativo es numeroso y es una concepción desde la parte de la ciencia del sector educación. Concluyendo que el estrés académico desde el enfoque tradicional muestra dificultades para poder entender y comprender. La reformulación del nuevo concepto desde la parte teórica y metodológicos de la educación, llega a crear un campo extenso, que se amplía a conocimiento diferentes en la ciencia de la educación como es la didáctica, la gestión y la pedagogía.

Laime & Gallardo (2017) determinaron la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral, el cual fue su objetivo principal, por motivo que según sus investigaciones han visto que las personas se han venido afectando de diversas maneras, en mucho de ellos ocasionando la disminución de la calidad en sus vidas. El estrés se presenta de manera silenciosa, las personas viven en constantes cambios. El presente trabajo es de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional de corte transversal. La población fue de 75 personas el cual representa la totalidad, y se aplicó el instrumento de la encuesta, para determinar la validez se utilizó el coeficiente del alfa de Cronbach, teniendo un porcentaje de confiabilidad alto. La encuesta fue validada por 6 jueces expertos. El mayor porcentaje encuestados fueron del sexo femenino, el 92% manifiestan que el nivel de estrés es intermedio, más del 78% indica que el clima organizacional es regular, lo que se rescata es que casi el 50% maneja el uso de la tecnología, el cual ayuda a desarrollar mejor sus clases. En el trabajo de investigación se acepta la hipótesis alterna porque se verifica que sí existe relación entre ambas variables, al aceptarse que existe relación entre la variable estrés y desempeño laboral, se concluye que, más del

92% de las personas encuestadas presentan un nivel de estrés intermedio, el 46% se encuentra en un nivel de estrés regular, el 4% con un bajo desempeño laboral, la variable desempeño laboral muestra un nivel regular en el año 2017.

Ramírez (2017) nos presenta la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño docente, por encontrar que el estrés es un problema el cual ha sido visto como estudio en diferentes áreas como la psicología, biología, y otras entidades que tienen relación. El estrés algo que no se puede evitar en la vida del hombre, y se tiene que sobrellevar porque el problema es cuando se acumulan de tanto estrés y no sabemos cómo sobrellevarlo, trayendo consecuencias perjudiciales en lo personal y en lo laboral. Es por ello que para este trabajo de investigación se realizó con el método descriptivo, para medir el estrés, se utilizó la encuesta de Macías, experto en investigación, evaluando 5 dimensiones; y para medir el desempeño docente, se utilizó el inventario de estrés para maestros, que evalúa 4 dimensiones.

La muestra fue de 27 docentes, teniendo como respuesta en los datos que más del 50% de docentes tienen un nivel alto de estrés, y el 63% de los docentes tienen un desempeño eficiente, existe una relación positiva entre el estrés y relaciones interpersonales. Se llega a la conclusión que más del 50% de docentes tiene un estrés laboral muy alto, el 63% de docentes tienen un eficiente desempeño y el resto desempeño regular, no hay docentes con rendimiento deficiente, existe una correlación positiva entre la responsabilidad en el cumplimiento de funciones, laborales y el estrés laboral, lo cual indica que conforme el estrés aumenta, la responsabilidad del docente reduce. Existe una relación directa débil entre el estrés y desempeño docente (Ramírez, 2017)

Aguirre & Molina (2020) quienes tuvieron como objetivo principal determinar los niveles de estrés laboral en los docentes de nivel superior en el año 2019, para dicho estudio se contó con una población de sólo 20 docentes, de los cuales son docentes a tiempo completo y parcial. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo. Los resultados encontrados fueron que el 80% (16) de docentes presentan bajo nivel de estrés laboral, mientras que el 15% que equivale a 3 docentes manifiestan tener un nivel intermedio de estrés y sólo el

5% (1) padece de un estrés alto, pero no crítico. Esto indica que los docentes manejan el estrés de manera adecuada. A la vez con cuestionario de OIT-OMS se aprecia en los resultados que los niveles de estrés son significativos de los cuales se concluye que la organización debe replantear algunos de sus procesos que involucran directamente a los docentes.

Alvitres (2019) afirma que el mundo está muy acelerado y hoy en día mucho más con el uso de las tecnologías, pues tanto la información y el conocimiento cambia repentinamente, a su vez el sector educación no es ajeno a ello, y es por eso que todos los niveles deben adaptarse a estos cambios, en ello tienen como principal autor al docente, quienes deben realizar y cumplir con todas las actividades según los planes académicos y administrativos de la institución, y en la mayoría de casos todas estas actividades se solicitan de manera urgente, tanto atención para su autoridades y estudiante en general, lo cual conlleva con el tiempo generar estrés, es por ello que la investigación se centra en relacionar el estrés y los factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa; se trabajó con una muestra no probabilística de 81 docentes de los distintos países. Para la recolección de los datos se utilizaron la Escala Docente y el cuestionario de factores psicosociales, el diseño fue no experimental, correlacional, con un enfoque cuantitativo. Teniendo como resultados que existe correlación entre ambas variables, sobresaliendo el nivel de estrés por ansiedad, depresión, los cuales se relacionan con los factores psicosociales.

Mendes *et al.* (2020) afirman que la presencia de estrés en el entorno laboral genera impactos negativos para los trabajadores, los cuales afectan a la calidad de vida que se tiene; es por ello que los autores tuvieron como objetivo principal analizar la presencia del estrés y los signos de depresión en los docentes, para el presente estudio se tuvo como población a 163 docentes de una institución pública, de las cuales más del 50% fueron varones y se encontraban en la edad de 30 a 39 años; a la vez como resultados se obtuvo que el nivel de estrés en los varones son mínimos a diferencia de las mujeres quienes se tiene el mayor porcentaje con estrés la cual cumple con un correlación positiva moderada

entre las variables. Se concluye que los docentes están sujetos a presentar estrés y depresión con niveles mínimos y leves, a la vez se necesita que la institución no deje pasar estos indicios mínimos, que se pueden convertir en altos a corto tiempo.

Rodríguez *et al.* (2018) manifiestan que las exigencias han aumentado con el pasar del tiempo, convirtiéndose en absorbentes en el tiempo, y se está acostumbrado en la actualidad en vivir con presiones, tensión y el mundo acelerado, por el mismo ritmo de vida que llevamos en nuestros hogares y centro de trabajo, es así que los autores tienen el propósito de determinar el impacto del estrés en la salud mental de los docentes de una universidad, por motivo que el estrés está afectando física, emocional y psicológicamente a todas las personas de la sociedad actual; en el presente estudio se analizó lo ocurrido con los profesionales que se dedican a la docencia universitaria. Para la investigación se aplicó el test de Hamilton, teniendo una población de 160 docentes de diferentes escuelas profesionales; teniendo como resultado que los docentes vienen afectándose mayormente con reacciones psicósomáticas, como son las tensiones musculares, la fatiga, alteraciones cardíacas, y se asocian con los síntomas del trastorno del ánimo, todo ellos por la carga de trabajo y las responsabilidades asumidas dentro de la institución. Es por ello que se concluye que los docentes para que desarrollen sus actividades con niveles de desempeño alto, es necesario que conozca sobre los manejos o mecanismos del estrés, a la vez, cuidar del lugar o espacio físico donde desarrollan sus actividades y que la institución se preocupe en promover en capacitaciones sobre lo relacionados a estrés y salud mental.

Cladellas *et al.* (2017) tuvieron como objetivo analizar los efectos contractuales de los profesores en las dimensiones de satisfacción, salud y estrés. Para su estudio tuvieron una muestra de 145 docentes de diferentes universidades, su estudio fue descriptivo. Para el procesamiento de datos, utilizaron un cuestionario de psicosocial, de las cuales se tomaron 7 escalas que se asemejen más a los factores a evaluar. Se obtuvo como resultado que los docentes con contratos temporales son los más afectados, pues muestran una

salud física y mental muy alta, teniendo síntomas de estrés de nivel alto y la satisfacción laboral es muy baja, y teniendo en cuenta que son los más jóvenes; a diferencia de los docentes a tiempo completo que tienen un nivel bajo de estrés. El cual se llega a la conclusión que, la estabilidad laboral también repercute en las personas, por la seguridad de su trabajo y calidad de vida que puedan seguir teniendo.

Entre las teorías encontradas relacionadas tenemos al tema Estrés, Muñoz *et al.* (2020), Afirman que el organismo es quien se encarga de mantener equilibrado al organismo, a la vez indican que toda la problemática es por las necesidades que se tiene y se solicita en la actualidad, siempre viendo las consecuencias que nos trae todo ello y el efecto que causa en nuestra vida, tanto salud física y mental, generando a corto, mediano y largo plazo. Además, mencionan que el estrés no sólo es algo que pertenece únicamente a la persona, sino que también involucra al ambiente, y entre ambos existe una relación, lo cual indica que como personas debemos enfrentar cada situación de cada día y de la mano con la experiencia.

Melgosa (1995) indica que por las alteraciones que genera el estrés en las personas, se piensa que es: son reacciones fisiológicas y psicológicas que nuestro organismo experimenta por las bastantes demandas en las cuales las personas nos sometemos. Generalmente, el estrés no sobreviene de modo repentina. Nuestro cuerpo reconoce y sabe cuándo se está pasando por un momento de estrés, y es ahí donde empiezan las reacciones. A la vez reconoce sus grandes efectos y consecuencias, y se puede pasar por varias etapas, primero tenemos la etapa de la alarma, es donde se da inicio al problema del estrés, es donde las personas debemos empezar a controlarnos y llevar con calma el trabajo sea de casa o laborales, nuestro cuerpo empieza a presentar cambios, y es el momento en que debemos percatarnos si estamos entrando en un cuadro de estrés leve.

Guerrero & Vicente (1999) indica que el estrés surge a partir de situaciones que enfrentan las personas día a día y que no pueden cumplir sus necesidades presentadas en un tiempo adecuado requeridos o establecido por uno mismo, es ahí donde se produce un desorden entre demandas y recursos disponibles.

Vera (2004) definen a esta variable como un conjunto de relaciones entre las personas y cada situación, considerando a la situación como el problema, lo cual implica agravar o excede sus propios recursos, poniendo en peligro el bienestar de cada uno.

La resistencia, es donde no pudo controlar la etapa de alarma, y continuó esforzándose, pero a la vez se da cuenta que puede tener un límite, pero con algunas consecuencias, sintiendo que no ya no tiene energía suficiente, y ante ello se empieza a frustrar y psicológicamente la daña porque siente que no puede dar más de lo que entregaba, pero aun así continúa y a la larga se empieza a generar como algo rutinario y sigue enfrentando, pudiendo llegar en cualquier momento a no cumplir con lo debido y se siente fracasada, y por último tenemos la fase del Agotamiento, lo cual implica que sería la más complicada del estrés, pues es la fase terminal, donde las personas empiezan a tener un ritmo de vida complicada, porque al no poder controlar desde un inicio, todo ya se vuelve como algo vicioso, donde se empieza a sentir la ansiedad, en su mayoría no suele verse a simple vista, porque confunden con un simple cansancio, pero esto se puede notar cuando las personas sienten muchos nervios, ira, todo les molesta, y esto conlleva a una gran depresión, donde ya no sienten interés por las cosas, no existe la motivación, lo que lograba hacer en poco tiempo ve difícil realizarlo, se vuelven negativos, pesimistas. Estas 3 etapas es lo que genera terminar en un estrés total.

El término Burnout se empezó a utilizar por Maslach ante una convención de la Asociación Americana de Psicólogos, informa que este síndrome es un daño total para las personas y se ve más en los que atienden en los centros de salud y docentes, porque son las personas que tiene el contacto directo con el cliente, y el cliente no siempre pide las cosas de buena manera sino de actitudes altaneras, dominantes, generando esto muchas repercusiones al trabajador, porque va acumulando todo, y si no se trata a tiempo, aparte de perjudicarse el trabajador, también afecta a la empresa u organización. Se realiza el cuestionario del síndrome de Burnout para poder detectar cuan alto es el estrés en el trabajo a largo, mediano o corto plazo y esto es acumulativo, siendo y generando efectos negativos a nivel persona y para la organización, como se indica, en su mayoría es por las personas que nos enfrentamos día a día, si es

por pacientes con un alto nivel de prepotencia o estudiantes con bajas autoestimas y problemáticos (Olivares, 2017)

Desde una perspectiva psicosocial de Maslach Burnout Inventory, Gilla *et al.* (2019) consideran tres aspectos: agotamiento físico y psicológico, actitud fría y despersonalizada, con relaciones interpersonales e intrapersonales, ante esto Maslach burnout realiza un cuestionario lo cual está compuesto por 3 dimensiones: **Realización personal** en el trabajo, que se evalúa a la persona y la labor que tiene de forma negativa, el **Agotamiento emocional**, es la que nos indica cuanta energía se tienen y se ha desgastado, por consecuencia del contacto diario con los estudiantes, y la **despersonalización**, que se relaciona con los sentimientos y actitudes de las personas pero en forma negativa.

Según Freire (2016) defienden al Docente como la guía principal de autoeducación, y apoyando en guiar a los desarrollarse para ser de niños a adultos independientes, cultos y autónomos, afirma que el docente es el mediador, es quien tiene relación directa con los estudiantes y por ende ve sus necesidades e intereses de cada uno, es un apoyo fundamental, pues también ayuda con sus aprendizaje, orienta y estimula para que puedan descubrir, trabajar en grupo, compartiendo sus ideas, y cada error los docentes están para seguir guiándolos. Para Piaget, por sus grandes experiencias sabe que el docente es el orientador de los estudiantes, pues sabe las habilidades que tienen cada uno, y como se desempeñan, es por esos que siempre deben estar en la posición de cada situación problemática que se presenten que generen un desequilibrio a los jóvenes.

En relación con la variable **desempeño docente**, según el Minedu (2012) indica que el desempeño docente, tiene que ver con el desarrollo en función a la sociedad y cultura, además son quienes deben lograr que los estudiantes logren el aprendizaje, y puedan desarrollarse para un futuro profesional, son la base pilar para que el niño, joven decida en su futuro lo que desea ser. Para Martínez & Lavin (2017) indica que el desempeño es del docente son las capacidades que tiene el docente para desarrollar pedagógicamente, lo cual servirá para su realización profesional eficaz y eficiente, informan también que el desempeño docente son las acciones que realiza el docente como parte de su vida en la enseñanza, puede hacer bien o mal pero cada uno sabe cuánto

está dando, juzgándose personalmente y evaluando la calidad de su desempeño.

Zavaleta (2018) afirma que existen 4 dimensiones del desempeño docente, las cuales son: Dimensión1, **relación con el entorno**, donde los docentes interactúan con la sociedad, ve y trata de apoyar en los problemas presentados, participa y buscando soluciones, Dimensión2: **relación institucional**, los docentes se relacionan con toda la institución, e involucrados en general, Dimensión3: **relación pedagógica**, es donde los docentes se involucra con todos los estudiantes, orientándolos, desarrollando sus clases, ve la manera de que se cumpla todo lo que indica el currículo y más, tiene como objetivo que los estudiantes aprendan, se llenen de conocimientos, donde puedan aportar con ideas nuevas y desenvolverse mejor, Dimensión4: **Relación Intrapersonal**, se capacita, profundiza sus conocimientos, lleva cursos de actualización, logra transmitir sus conocimientos con la plana docente y autoridades, siempre escuchando y respetando las opiniones de su alrededor.

Las dimensiones comprenden cosas generales, donde abarca su vida personal y los de su alrededor, teniendo relación con toda la institución, pues no sólo se basan en el dictado de clases sino en las buenas relaciones que debe tener con todos, tener en cuenta siempre la relación efectiva para poder lograr un buen y mejor desempeño docente (Zavaleta, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La presente investigación es básica. Considerando el aporte Hernández & Mendoza (2018) la investigación también llamada práctica, dinámica, el cual depende para dar solución a los problemas, con el fin de generar bienestar a la sociedad. A partir de los aportes y descubrimientos teóricos.

Diseño de Investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental, el cual significa que no se hace variar las variables para poder ver el efecto sobre la otra, quiere decir que se mide tal cual se da en su contexto y así poder analizarlas. Es de nivel correlacional, de corte transversal, es un estudio para identificar la relación que puede existir entre 2 a más variables, la recolección de datos es en un solo momento (Hernández & Mendoza, 2018).

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, porque se utilizará las estadísticas para procesar los datos obtenidos, los cuales son derivados de nuestros objetivos y preguntas de la investigación (Hernández & Mendoza, 2018).

3.2. Variables y Operacionalización

Variable independiente: Estrés

Definición Conceptual

Muñoz *et al.* (2020), Afirman que el organismo es quien se encarga de mantener equilibrado al organismo, a la vez indican que toda la problemática es por las necesidades que se tiene y se solicita en la actualidad, siempre viendo las consecuencias que nos trae todo ello y el efecto que causa en nuestra vida, tanto salud física y mental, generando a corto, mediano y largo plazo.

Gilla *et al.* (2019) manifiestan que el término Burnout, que está relacionado con el estrés y se utiliza desde 1976, donde por medio de una exposición de Maslach, informa que este síndrome es un daño total para las personas y se ve más en los que atienden en los centros de salud y docentes, porque son las personas que tiene el contacto directo con el cliente, y el cliente no siempre pide las cosas de buena manera sino de actitudes altaneras, dominantes, generando esto muchas repercusiones al trabajador, porque va acumulando todo, y si no se trata a tiempo, aparte de perjudicarse el trabajador, también afecta a la empresa u organización.

Definición Operacional

Se tomará las respuestas del test de Maslach burnout, el cual realiza un cuestionario que está constituido por 22 ítems, separada por 3 dimensiones, los cuales relacionan a los sentimientos y actitudes de las personas en sus trabajos con relaciones a sus clientes o estudiantes, pretendiendo medir el desgaste profesional.

Dimensiones de la variable Estrés

- Realización personal en el trabajo: que se evalúa a la persona y la labor que tiene de forma negativa.
- Agotamiento emocional: es la que nos refiere a la cantidad de energía que se tiene y se ha desgastado, por consecuencia del contacto diario con los estudiantes.
- Despersonalización: que se relaciona con los sentimientos y actitudes de las personas, pero en forma negativa.

Variable dependiente: Desempeño Docente

Definición Conceptual

Zavaleta (2018) quien manifiesta que el docente debe estar preparado para poder desenvolverse como tal, pues el maestro desempeña un rol importante en la formación de los estudiantes, donde evalúan diferentes competencias para poder llegar a cada uno de ellos, también tener una excelente conexión

transmitiendo sus conocimientos de manera afectiva, y así poder alcanzar los objetivos trazados por los docentes y la institución.

Definición Operacional

Se trabajará en base a las respuestas del cuestionario de las dimensiones del desempeño docente por Zavaleta (2018), quien delimita que permitirán determinar la relación con la primera variable.

Dimensiones de Desempeño docente

- Relación con el entorno: los docentes interactúan con la sociedad, ve y trata de apoyar en los problemas presentados, participa y buscando soluciones.
- Relación institucional: los docentes se relacionan con toda la institución, e involucrados en general.
- Relación pedagógica: los docentes se involucran con todos los estudiantes, orientándolos, desarrollando sus clases, ve la manera de que se cumpla todo lo que indica el currículo y más, tiene como objetivo que los estudiantes aprendan, se llenen de conocimientos, donde puedan aportar con ideas nuevas y desenvolverse mejor.
- Relación Intrapersonal: los docentes se capacitan, profundizan sus conocimientos, lleva cursos de actualización, logra transmitir sus conocimientos con la plana docente y autoridades, siempre escuchando y respetando las opiniones de su alrededor.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población del presente trabajo estuvo conformada por el total de 70 docentes de una universidad privada del departamento de La Libertad, de pregrado regular de diferentes escuelas profesionales.

Criterios de inclusión

- Estar activo como Docente a tiempo completo o docente a tiempo parcial con más de 5 horas.

- Contar con el grado de maestro en cualquier especialidad.
- Contar con internet y equipo o dispositivo donde permita responder las preguntas del formulario enviado de manera virtual.

Criterios de exclusión

- Docentes con licencia durante el presente semestre.
- Docentes que cuenten con menos de 5 horas en su carga lectiva.

Muestra

La muestra tomada para el trabajo de investigación se hizo en base a una población censal, quiere decir se encuestó al 100% de la población, por ser esta pequeña.

Muestreo

El presente trabajo es un muestreo no probabilístico por conveniencia, quiere decir que los datos fueron elegidos por el investigador.

Es el método que se utiliza para elegir elementos de la muestra que se tomó de la población, también existen reglas, criterios y algunos procedimientos para ver qué es lo que está sucediendo con toda esa población (López 2004).

Unidad de Análisis

Un docente de una carga lectiva vigente de una universidad privada del departamento de La Libertad.

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Para este trabajo se utilizó técnica de la encuesta para las 2 variables.

Variable 1: Estrés

Para esta variable se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory Maslach *et al.* (1986), conformada por 22 ítems, que está dividido por 3 dimensiones: realización personal en el trabajo, agotamiento emocional, y la dimensión despersonalización.

El instrumento será de medición ordinal, con una escala de 0 a 6, siendo 0= nunca y 6= Todos los días.

Cuadro de puntuaciones

De las respuestas marcadas por los docentes, se sumarán los ítems.

Tabla 1

Cuadro de puntuaciones – Estrés

DIMENSIONES EVALUADAS	ÍTEMS	INDICIOS DE BURNOUT
CANSANCIO EMOCIONAL	1,2,3,6,8,13,14,16,20	MÁS DE 26
DESPERSONALIZACIÓN	5,10,11,15,22	MÁS DE 9
REALIZACIÓN PERSONAL	4,7,9,12,17,18,19,21	MENOS DE 34

Variable 2: Desempeño docente

Se aplicó para esta variable, el cuestionario de Montenegro (2007), el cual su ficha consta de 24 ítems, dividido en 4 dimensiones.

El instrumento será de medición ordinal con opciones de respuestas 1= Completamente en desacuerdo y 5= Completamente de acuerdo.

Cálculo de puntuaciones

Ante las respuestas marcadas por los docentes, se sumarán los ítems y se evaluará en base a lo siguiente

Tabla 2

Cuadro de puntuaciones – Desempeño Docente

ASPECTO EVALUADO	ÍTEMS POR EVALUAR	MALO 24-53	REGULAR 54-78	BUENO 79-120
Relación con el entorno	Conformada por 6 ítems	6-12	13-19	20-24
Relación institucional	Conformada por 3 ítems	3-6	7-10	11-12
Relación pedagógica	Conformada por 9 ítems	14-22	3-31	32-39
Relación intrapersonal	Conformada por 6 ítems	5-11	12-18	19-22

Validación

Es el grado alto de validez que tiene un instrumento propuesto, por lo que, para ser ejecutado, primero debe ser evaluado por expertos (Hernández & Mendoza, 2018). Es por ello que para el presente trabajo fueron evaluados por 3 expertos (Ver anexo 04).

Confiabilidad

Se refiere al grado de aplicación del instrumento, el cual, al repetirse en diferentes oportunidades, el resultado será similar.

En ese sentido se aplicó la encuesta a 5 docentes que no laboran en la institución, los cuales no pertenecen a la muestra del estudio. En ese sentido se aplicó el Alfa de Cronbach, el cual los resultados obtenidos fueron de 0.90 y 0.92 de confiabilidad (Ver anexo 7 y 8)

3.5. Procedimientos

Debido a la situación que vivimos actualmente, los datos para dicho trabajo se obtuvieron de la siguiente manera:

- Se presentó una carta a la Universidad Privada de la provincia de Chepén, siendo esta aceptada por el área de investigación para aplicar el instrumento de medición.
- Se creó un formulario a través de Google Form.
- A través de WhatsApp fueron enviado el link para el llenado de dicho formulario.
- Finalmente, con los resultados obtenidos, exportados en Microsoft Excel, se trabajó en el programa estadísticos SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

Para procesar los datos del presente trabajo de investigación, se utilizó el programa de Microsoft Excel y a la vez para el análisis de datos el programa estadístico SPSS vs 22, de la cual se realizaron pruebas descriptivas para la obtención de los tablas y gráficos; también se realizaron pruebas inferenciales para trabajar las hipótesis, donde se halla el coeficiente de correlación de Rho

de Spearman (Anexo 11).

3.7. Aspectos éticos

La ejecución del presente trabajo tiene como referencias teóricas fuentes confidenciales referente a lo que se está investigando y relacionada a las variables de la realidad problemática estrés y desempeño docente, en todo el proceso se ha respetado y considerando a los autores en las citas bibliográficas, incluidas dentro del trabajo, y referenciándolas de acuerdo al manual de normas APA séptima edición. Los datos que se obtendrán mediante la aplicación de instrumentos son confidenciales y reservados. A la vez, el compromiso en la veracidad de los resultados.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Variable 1: Estrés

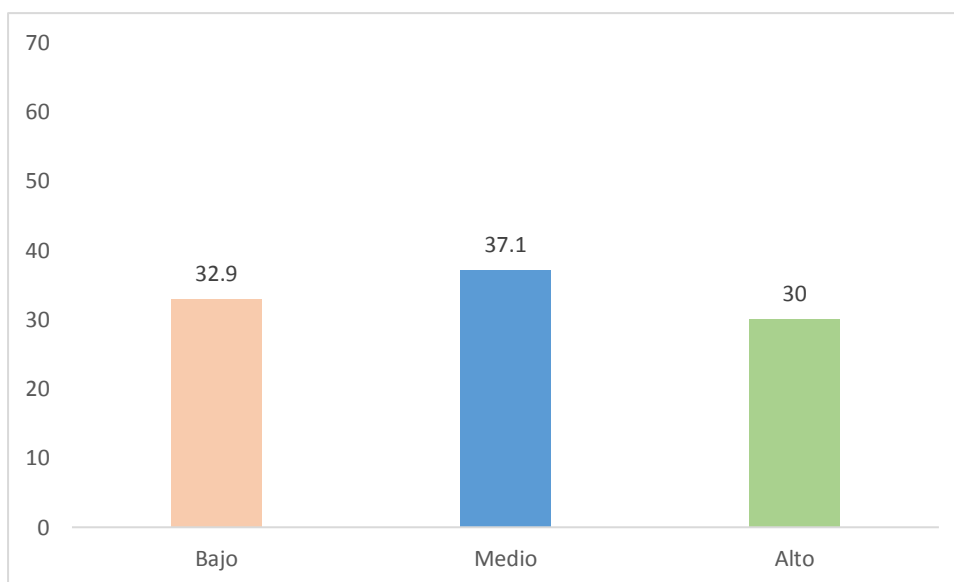
Tabla 3

Nivel de estrés de los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.

		Frecuencia	%
ESTRÉS	Bajo	23	32.9
	Medio	26	37.1
	Alto	21	30
	Total	70	100

Figura 1

Distribución porcentual del estrés encontrado en los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.



Nota: En la tabla 3 y figura 1 se visualiza el nivel de estrés encontrado en los docentes de una universidad. Donde el 37.1% afirma que el estrés es de nivel medio, y el 30% manifiesta tener un nivel alto de estrés durante su jornada laboral.

Dimensiones de la variable 1: Estrés

- Agotamiento emocional

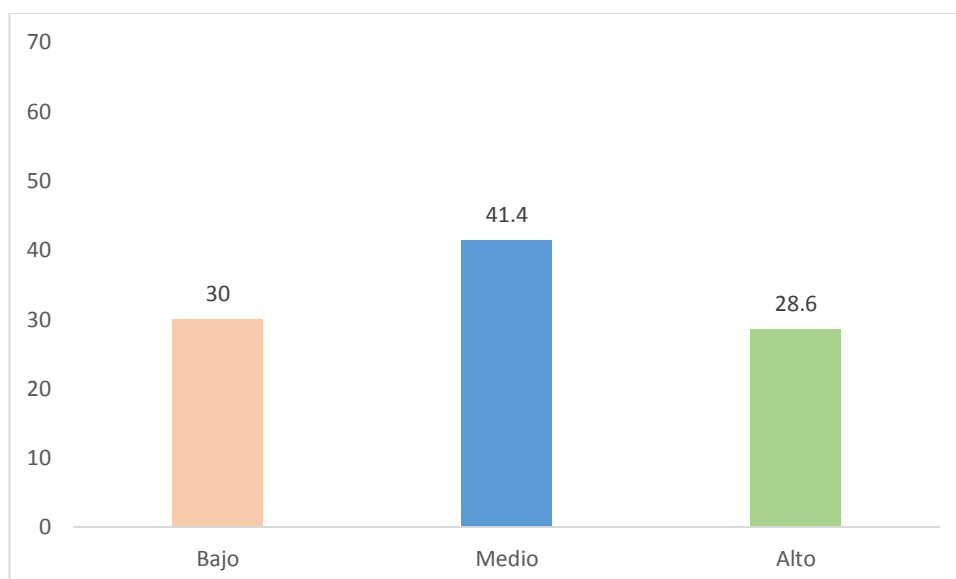
Tabla 4

Nivel de agotamiento emocional de los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.

		Frecuencia	%
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Bajo	21	30
	Medio	29	41.4
	Alto	20	28.6
Total		70	100

Figura 2

Distribución porcentual del agotamiento emocional encontrado en los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.



Nota: En la tabla 4 y figura 2 se visualiza el nivel de agotamiento emocional hallado en los docentes de una universidad. Donde el 41.4% afirman que presentan agotamiento emocional después de su jornada laboral, mientras que el 28.6% de los docentes señalan estar altamente agotados después de su trabajo.

- Despersonalización

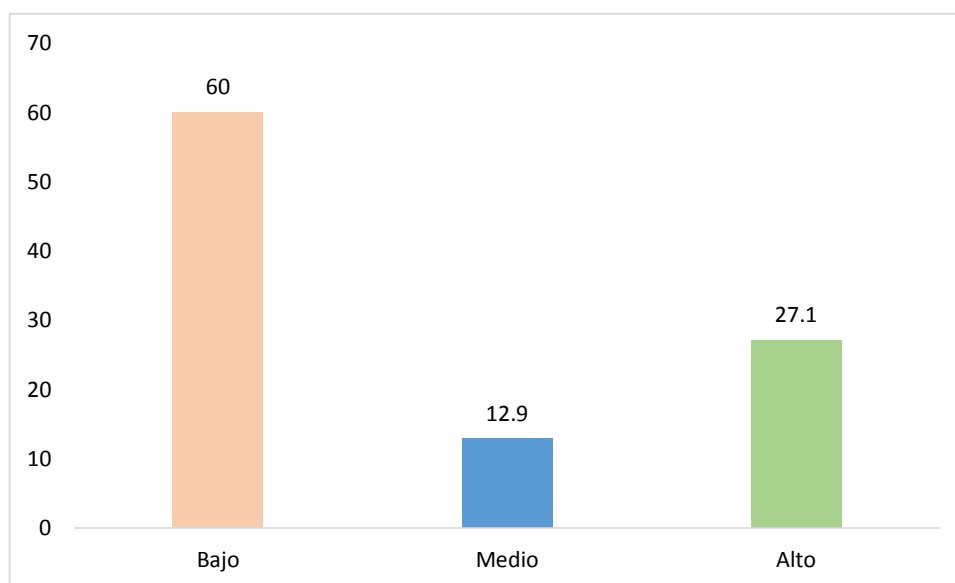
Tabla 5

Nivel de despersonalización de los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.

	Frecuencia	%
Bajo	42	60
DESPERSONALIZACIÓN Medio	9	12.9
Alto	19	27.1
Total	70	100

Figura 3

Distribución porcentual de despersonalización encontrado en los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.



Nota: En la tabla 5 y figura 3 se visualiza el nivel de despersonalización hallado en los docentes de una universidad. Donde la mayor parte (60%) afirma tener un nivel bajo de frialdad y distanciamiento con sus estudiantes, mientras que el 27.1% manifiesta tener un nivel alto durante su jornada laboral.

- Realización Personal

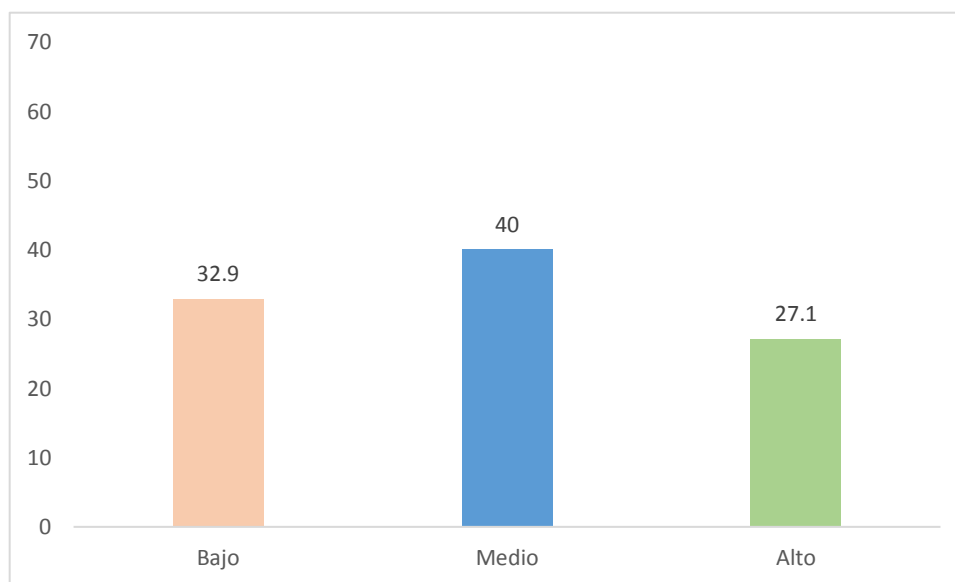
Tabla 6

Nivel de realización personal de los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021

		Frecuencia	%
REALIZACIÓN PERSONAL	Bajo	23	32.9
	Medio	28	40
	Alto	19	27.1
Total		70	100

Figura 4

Distribución porcentual de realización personal encontrado en los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.



Nota: En la tabla 6 y figura 4 se visualiza el nivel de realización personal encontrado en los docentes de una universidad. Donde se aprecia que el 27.1% afirma tener un nivel alto con realización personal del cargo actual y el trabajo que desempeñan en la universidad, el 40% manifiesta no sentirse realizados.

Variable 2: Desempeño Docente

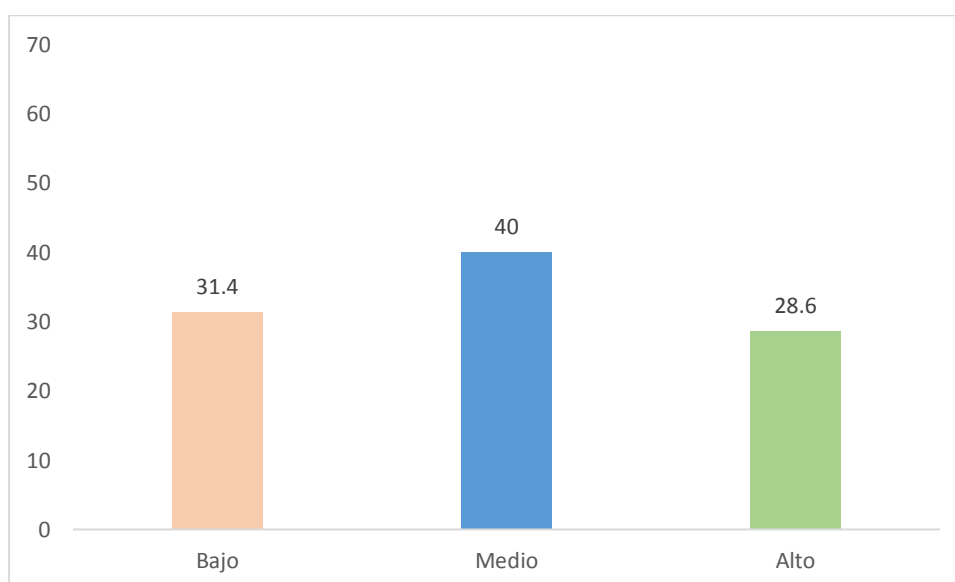
Tabla 7

Nivel de desempeño docente de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.

		Frecuencia	%
DESEMPEÑO DOCENTE	Bajo	22	31.4
	Medio	28	40
	Alto	20	28.6
Total		70	100

Figura 5

Distribución porcentual del desempeño encontrado en los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.



Nota: En la tabla 7 y figura 5 se visualiza el nivel de desempeño de los docentes hallado en una universidad. Donde sólo el 28.6% afirman tener un nivel alto en su desempeño como docentes, mientras que el 40% manifiesta tener un nivel medio durante su jornada laboral.

Dimensiones de la variable 2: Desempeño Docente

- Relación con el entorno

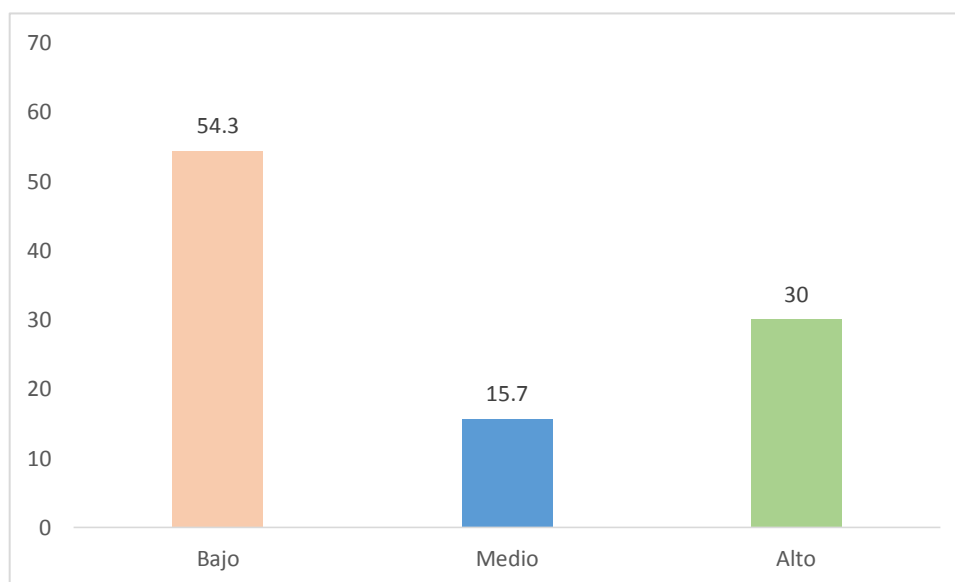
Tabla 8

Nivel de relación con el entorno de los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.

		Frecuencia	%
RELACIÓN CON EL ENTORNO	Bajo	38	54.3
	Medio	11	15.7
	Alto	21	30
Total		70	100

Figura 6

Distribución porcentual de relación con el entorno encontrado en los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.



Nota: En la tabla 8 y figura 6 se visualiza el nivel de relación con el entorno hallado en los docentes de una universidad. Donde el 54.3% afirman tener un nivel bajo de interactuar con su comunidad, buscando soluciones a los problemas de sus estudiantes, mientras que el 30% manifiesta tener un nivel alto de apoyo a los estudiantes y su entorno.

- Relación institucional

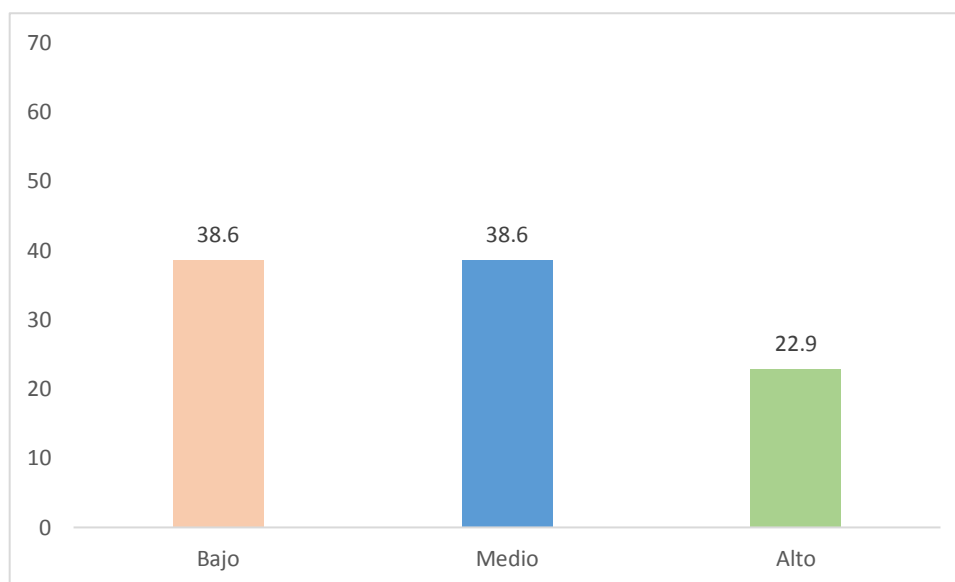
Tabla 9

Nivel de relación institucional de los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.

		Frecuencia	%
RELACIÓN INSTITUCIONAL	Bajo	27	38.6
	Medio	27	38.6
	Alto	16	22.9
Total		70	100

Figura 7

Distribución porcentual de relación institucional encontrada en los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.



Nota: En la tabla 9 y figura 7 se visualiza el nivel de relación institucional hallado en los docentes de una universidad. Donde se observa que tanto para el nivel bajo y medio (38.6%) de docentes afirman no tener una buena interacción con su institución, con su aula, padres de familia, entre otros, y sólo el 22.9% sí lo realiza.

- Relación pedagógica

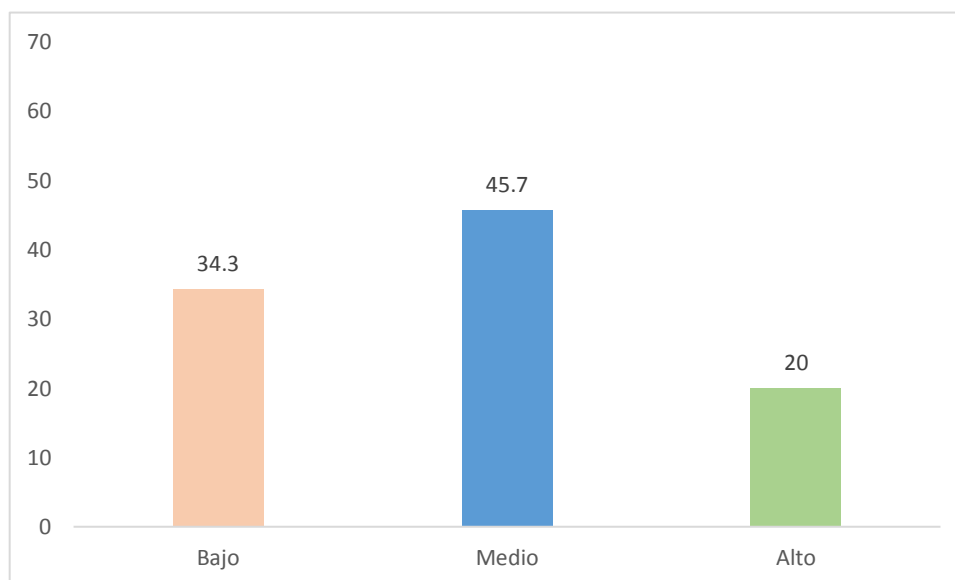
Tabla 10

Nivel de relación pedagógica de los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.

		Frecuencia	%
RELACIÓN PEDAGÓGICA	Bajo	24	34.3
	Medio	32	45.7
	Alto	14	20
Total		70	100

Figura 8

Distribución porcentual de relación pedagógica encontrada en los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021



Nota: En la tabla 10 y figura 8 se visualiza el nivel de relación pedagógica hallado en los docentes de una universidad. Donde el 45.7% afirman tener un nivel medio de conocimiento a sus estudiantes, el diseño de los currículos de estudios, entre otros, mientras que el 20% manifiesta que sí se involucra en toda la parte académica, para así poder cumplir con los objetivos.

- Relación intrapersonal

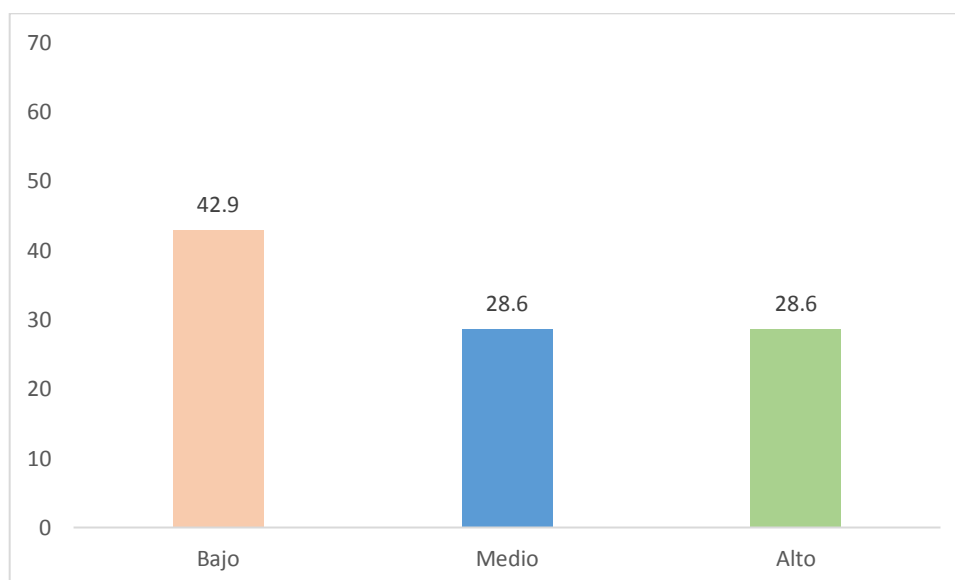
Tabla 11

Nivel de relación intrapersonal de los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.

		Frecuencia	%
RELACION INTRAPERSONAL	Bajo	30	42.9
	Medio	20	28.6
	Alto	20	28.6
Total		70	100.1

Figura 9

Distribución porcentual de relación intrapersonal encontrada en los docentes de una universidad privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.



Nota: En la tabla 11 y figura 9 se visualiza el nivel de relación intrapersonal encontrado en los docentes de una universidad. Donde sólo el 28.6% de los docentes afirman que buscan mejorar en su capacidad profesional, con capacitaciones, cursos y recibiendo las críticas constructivas, mientras que el mayor porcentaje de docentes de ha descuidado mucho de su profesión (42.9).

Estadística inferencial

Hipótesis General

H_i: Existe relación entre el estrés y el desempeño docente de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.

H₀: No existe relación entre el estrés y el desempeño docente de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.

Tabla 12

Relación entre las variables estrés y desempeño docente de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.

		Estrés	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	-,045
	Sig. (bilateral)		,711
	N	70	70
	Coeficiente de correlación	-,045	1,000
	Sig. (bilateral)	,711	
	N	70	70

Fuente: Elaboración propia SPSS

Nota: En la tabla 12, se observa que el valor de p es 0,711. Y ésta no rechaza la hipótesis nula. El cual indica que no existe relación entre el estrés y el desempeño docente. Así mismo, el coeficiente de correlación es $r = -0,045$, el cual indica que es una correlación negativa muy baja.

Hipótesis Específica 1

H_i: Existe relación entre el agotamiento emocional y la relación con el entorno de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.

H₀: No existe relación entre el agotamiento emocional y la relación con el entorno de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.

Tabla 13

Relación entre las dimensiones agotamiento emocional y relación con el entorno de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.

			Agotamiento Emocional	Relación con el entorno
Rho de Spearman	de	Coeficiente de correlación	1,000	-,081
		Agotamiento Emocional		
		Sig. (bilateral)		,505
		N	70	70
Rho de Spearman	de	Coeficiente de correlación	-,081	1,000
		Relación con el entorno		
		Sig. (bilateral)	,505	
		N	70	70

Fuente: Elaboración propia SPSS

Nota: En la tabla 13, se observa que el valor de p es 0,505. El cual indica que no se rechaza la hipótesis nula, y que no existe relación entre el agotamiento emocional y relación con el entorno. Así mismo, el coeficiente de correlación es $r = -0,081$, que indica que es una correlación negativa muy baja.

Hipótesis Específica 2

H_i: Existe relación entre la despersonalización y la relación intrapersonal de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.

H₀: No Existe relación entre la despersonalización y la relación intrapersonal de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.

Tabla 14

Relación entre las dimensiones despersonalización y relación intrapersonal de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021

		Despersonalización	Relación Intrapersonal
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de correlación	,046
		Sig. (bilateral)	,706
		N	70
		Relación Intrapersonal	1,000
Rho de Spearman	Relación Intrapersonal	Coefficiente de correlación	,046
		Sig. (bilateral)	,706
		N	70
		Despersonalización	1,000

Fuente: Elaboración propia SPSS

Nota: En la tabla 14, se observa que el valor de p es 0,706. Por lo que no se rechaza la hipótesis nula. Esto indica que no existe relación entre despersonalización y relación intrapersonal. Así mismo, el coeficiente de correlación es $r = 0,046$, lo cual indica que es una correlación positiva muy baja.

Hipótesis Específica 3

H_i: Existe relación entre la realización personal y la relación institucional de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.

H₀: No Existe relación entre la realización personal y la relación institucional de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.

Tabla 15

Relación entre las dimensiones realización personal y relación institucional de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021

			Realización Personal	Relación Institucional
Rho de Spearman	de	Coeficiente de correlación	1,000	,099
		Sig. (bilateral)		,417
		N	70	70
		Coeficiente de correlación	,099	1,000
		Sig. (bilateral)	,417	
		N	70	70

Fuente: Elaboración propia SPSS

Nota: En la tabla 15, se observa que el valor de p es 0,417. Por lo que no se rechaza la hipótesis nula. Esto indica que no existe relación entre realización personal y relación institucional. Así mismo, el coeficiente de correlación es $r = 0,099$ lo cual indica que es una correlación positiva muy baja.

Hipótesis Específica 4

H_i: Existe la relación entre la realización personal y la relación pedagógica de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.

H₀: No existe la relación entre la realización personal y la relación pedagógica de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.

Tabla 16

Relación entre realización personal y relación pedagógica de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.

		Realización Personal	Relación Pedagógica
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	-,037
	Sig. (bilateral)		,762
	N	70	70
	Coeficiente de correlación	-,037	1,000
	Sig. (bilateral)	,762	
	N	70	70

Fuente: Elaboración propia SPSS

Nota: En la tabla 16, se observa que el valor de p es 0,762. Por lo que no se rechaza la hipótesis nula. Esto indica que no existe relación entre realización personal y relación pedagógica. Así mismo, el coeficiente de correlación es $r = -0,037$, lo cual indica que es una correlación negativa muy baja.

V. DISCUSIÓN

Estrés y desempeño docente, son variables muy trabajadas e investigadas en todo lo relacionado a trato directo con pacientes, docentes, alumnos y atención al cliente.

Entre los hallazgos de las estadísticas descriptivas acerca del estrés, se observa que los docentes tienen los valores de niveles similares, donde alto tiene el 30%, medio 37.1% y bajo 32.9% durante su labor académica, teniendo una relación similar al trabajo de Acosta et al. (2019), quienes afirman que el 45% de su población presenta niveles de estrés entre alto y muy alto, para ello se analizaron las dimensiones del estrés que son agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Así mismo sólo el 28% de docentes tienen un buen desempeño en sus labores académicas, mientras que el 31% su nivel es bajo, para ello se realizó las encuestas en base a sus dimensiones como son relación con el entorno, relación institucional, relación pedagógica y relación intrapersonal; de igual forma Gálvez & Milla (2018) en su investigación afirman que el nivel del desempeño docente es muy bajo y todo está relacionado a la preparación de las clases y el proceso de evaluación.

En relación a la estadística inferencial, la hipótesis general obtuvo como resultado a través de la prueba de Spearman que no se encontró relación entre el estrés y desempeño docente, los resultados fueron similares al estudio realizado por Cárdenas *et al.* (2014) quienes buscaron determinar la relación entre el estrés, desempeño de los docentes y burnout, el cual obtuvieron como resultado una relación débil entre las variables, y al igual que nuestro trabajo de investigación, utilizaron el cuestionario de burnout. Sin embargo el estudio realizado por Livia (2020) según su población de estudio indican que el 43% de la población en relación con el desempeño docente y el 41% en relación con el estrés se encuentra en un nivel medio, concluyendo que el estrés laboral tiene relación con el desempeño docente, y que las hipótesis específicas también tienen relación con cada una de las dimensiones relacionadas.

Se deduce que el estrés y el desempeño se logró relacionar de manera positiva, por motivo que los docentes se adaptaron a la virtualidad, poniendo el

compromiso de enseñar, y desempeñar su rol como docente, el tomar decisiones asertivas y promoviendo sus relaciones interpersonales de la mejor manera. Así mismo lo que les puede ocasionar desaliento es el avance de las tecnologías.

La hipótesis específica 1, los resultados obtenidos fueron que el valor de p es 0,505 siendo esta mayor que 0.05, y el coeficiente de correlación es $r = -0,081$, que indica que es una correlación negativa muy baja, para esta hipótesis se propuso determinar la relación entre el agotamiento emocional y la relación con el entorno de los docentes, el cual indica que no existe relación entre las variables, al igual que el trabajo de investigación de Mesurado & Laudadio (2019), quienes no encontraron relación significativa entre sus variables, sin embargo llegan a la conclusión que los docentes que tienen más tiempo de trabajo necesitan seguir apoyándose de manera profesional, porque son ellos quienes más sufren de agotamiento, a diferencia del trabajo realizado por Ilaja & Reyes (2015) quienes indican que la universidad donde realizaron el estudio deben empezar atender varias necesidades donde involucran al docente, pues influye en las nuevas demandas y deben tomar mayor importancia a la palabra educar, y que las tareas relacionadas a la investigación son las que más se asocian con el agotamiento emocional.

Se deduce que su relación es negativa baja, porque el docente trabaja de manera positiva sus emociones y así poder relacionarse de la mejor forma con su alrededor, y no se afectándose el docente y su entorno de manera emocional.

La hipótesis específica 2, los resultados obtenidos fueron que el valor de p es 0,706, representado en la tabla 14, y el coeficiente de correlación es $r = 0,046$, lo cual indica que es una correlación positiva muy baja, para ello se propuso determinar la relación entre la despersonalización y la relación intrapersonal de los docentes, el cual indica que no existe relación entre las 2 variables. Sin embargo Cortes *et al.* (2014), en su investigación, los alumnos manifiestan al ser el aprendizaje una de sus dimensiones con mayor relevancia y más valorada, los docentes para que se sientan exitosos deben sentirse súper bien

y así lograr tener como resultado a un docente sobresaliente, pues a los estudiantes les interesa lo que el docente pueda lograr con ellos todas sus enseñanzas y viceversa. Al igual que Zavaleta (2018) quien manifiesta que al identificar las incidencias con el estrés, se halló que de su población de docentes, más del 55% se relaciona con la dimensión intrapersonal, los que necesitan actualizarse y autocapacitarse en temas personales y profesionales. Se deduce que no existe relación porque los docentes se evalúan así mismo y tiene su autoestima elevada, y esto ayuda para que pueda crecer tanto de manera personal como profesional, brindando el apoyo necesario a su alrededor.

La hipótesis específica 3, los resultados obtenidos fueron que el valor de p es de 0,417, siendo mayor que 0.05, el cual indica que no existe relación entre ambas variables, el coeficiente de correlación es $r = 0,099$, indicando que existe una correlación positiva muy baja, para ello se propuso determinar la relación entre realización personal y la relación institucional de los docentes. Así mismo el trabajo de investigación presentado por Cladellas *et al.* (2017) nos manifiestan que los docentes que no tienen una estabilidad laboral (contratos de manera parcial) son los más afectados, pues no se realizan como tal (física y mentalmente) y la relación con su institución no es muy buena pues no se involucran mucho con ella en diversas actividades, a diferencia de los docentes antiguos y estables, que son las que más se involucran con las actividades pedagógicas y administrativas, y es por ello que manifiestan tener menor estrés por la seguridad de su trabajo y calidad de vida que puedan seguir teniendo. Mientras que Carranco & Pando (2019) al analizar diferentes artículos de países de Latinoamérica y el Caribe, donde países como Perú, la mayor cantidad de trabajos de investigación están relacionados al estrés y riesgos psicosociales, de los cuales manifiestan que existe una gran problemática a nivel mundial y especialmente en todo lo relacionado a la organización del trabajo y la situación laboral.

Se observa que no existe relación porque los docentes al tener o conseguir en la vida lo que se proponen (metas, objetivos, fracasos, etc.), transmiten lo logrado en su vida personal, más no tratan de involucrar en la parte laboral.

La hipótesis específica 4, los resultados obtenidos fueron que el valor de p es de 0,762 representado en la tabla 16 y el coeficiente de correlación es $r = -0,037$, lo cual indica que es una correlación negativa muy baja, y se propuso determinar la relación entre realización personal y la relación pedagógica de los docentes, indicando que no se rechaza la hipótesis nula, teniendo como resultado que no existe relación entre ambas variables, así mismo Gálvez & Milla (2018) manifiestan que se debe elaborar un modelo de evaluación docente y donde se pueda encontrar una forma de evaluar distinta y tratar de mejorar el desempeño de los docentes, así mismo los docentes poder tener un mejor manejo, estrategias para sus enseñanzas y confiar en lo brindado al estudiante; para ello se evalúa el dominio y preparación que deben poseer los docentes en la planificación de sus enseñanzas; estos problemas vienen desde siglos atrás, igualmente Roman & Hernández (2011) en su estudio, que el estrés no permitiría que la vida de las personas sean las mismas, por las múltiples funciones en el organismo, así mismo causa dificultades para entender y comprender.

Se deduce que no existe relación porque los docentes pueden ser reservados en sus logros o fracasos personales y tratan de no relacionar la vida personal con su desempeño en la parte académica, aunque en ocasiones si se pueden ver reflejados en sus labores.

Finalmente el estrés y el desempeño docente no tienen ninguna relación porque los docentes anteponen la adversidad para el cumplimiento de sus actividades educativas en favor de la enseñanza aprendizaje de los estudiantes, esto se puede observar lo expresado en los estudios donde resaltan los atributos de los docentes para lidiar ante la pandemia en una educación presencial a modo virtual.

VI. CONCLUSIONES

Primera: No existe relación entre el estrés y el desempeño docente de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021, ya que el valor de p es 0,711, por lo que no se rechaza la hipótesis nula.

Segunda: No existe relación entre las dimensiones agotamiento emocional y relación con el entorno de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021, ya que el valor de p es 0,505, por lo que no se rechaza la hipótesis nula.

Tercera: No existe relación entre las dimensiones despersonalización y relación intrapersonal de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021, ya que el valor de p es 0,706, por lo que no se rechaza la hipótesis nula.

Cuarta: No existe relación entre las dimensiones realización personal y relación institucional de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021, ya que el valor de p es 0,417, por lo que no se rechaza la hipótesis nula.

Quinta: No existe relación entre las dimensiones realización personal y relación pedagógica de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021, ya que el valor de p es 0,762, por lo que no se rechaza la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Según los datos obtenidos, los docentes para que continúen con el buen desempeño y manejo del estrés, se sugiere que las instituciones educativas deben seguir teniendo el compromiso de apoyarlos en la parte académica, emocional, e incentivándolos y organizando actividades relacionadas a las relaciones interpersonales, y así lograr conocer a los colaboradores de su centro de trabajo, para poder continuar con el compromiso para el desarrollo de sus clases.

Segundo: Las Instituciones educativas tienen que tener capacitaciones continuas al modo virtual, y tienen que buscar estrategias de autonomía, autoaprendizaje sobre el estrés.

Tercero: Las Instituciones educativas tienen que brindar el apoyo necesario a los docentes para el desarrollo de sus clases a través de las plataformas digitales.

Cuarto: Los docentes deben tener un ambiente acogedor para el desarrollo de sus clases, para así seguir logrando la atención de los estudiantes y promover el aprendizaje activo y colaborativo de los estudiantes.

VIII. REFERENCIAS

- Acosta, A. C., Jimenez, L. K, Guillermo, E. y Redondo, M. P. (2018, 10 de diciembre). *Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia*. Revista Encuentros, Universidad Autónoma del Caribe, 17(1), 24-33.
<https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>
- Acero, M. (2020). *Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento* [Monografía para optar por el título de Especialista en Gerencia del Talento Humano, Fundación Universidad de América]. Repositorio Universidad de América.
<http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8061/1/237553-2020-III-GTH.pdf>
- Aguirre, J. E. y Molina, C. E. (2020). *Estrés laboral en los docentes de pregrado y postgrado de una institución educativa de lima con rango universitario, durante el período 2019-II* [tesis de maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio Institucional UNT.
<https://hdl.handle.net/20.500.12867/3517>
- Alvitres, C. G. (2019, 23 de setiembre). *Teacher Stress and Psychosocial Factors in Teachers from Latin America, North America and Europe*. Propósitos y Representaciones, 7(3), 141-178.
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Cárdenas, M., Méndez, L. M. y González. M. T. (2014). *Evaluation of teacher performance, stress and burnout in university professors*. Rev. Actual. Investig. Educ 14(1).
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032014000100005&lang=es
- Carranco, S. y Pando, M. (2019). *Meta-analysis of articles on teacher work stress in the period 2013 - 2017*. Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento. 3(1), 522-554.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(1\).enero.2019.522-544](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(1).enero.2019.522-544)
- Cladellas, R., Castelló, A. y Parrado, E. (2017, 4 de junio). *Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual*. Rev. Salud Pública, 20 (1), 53-59.
<https://doi.org/10.15446/rsap.V20n1.53569>

- Cortes, E., Campos, M. y Moreno, M. P. (2014). *Priorización de las dimensiones de evaluación al desempeño docente por el estudiante, en tres áreas del conocimiento*. Form. Univ. 7(2).
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062014000200002>
- De la Cruz, E. (2017). *Estrés laboral y desempeño docente en la I.E. N° 89002, Chimbote, 2017* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27735>
- Freire, P. (2016, 25 de octubre). *¿Cuál es el rol docente?*
<http://elroldocente16.blogspot.com/2016/10/el-rol-docente-segun-paulo-freire.html#:~:text=%C2%BFcual%20es%20el%20rol%20del,del%20estudiante%20y%20sus%20necesidades>.
- Gálvez, E. y Milla, R. (2018). *Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance*. Propósitos y Representaciones, 6(2), 407-452.
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- García, J. y Sánchez, P. (2020). *Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica*. Información Tecnológica. 31(6), 159-170.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159>
- García, M. y Gil, M. (2016). *El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud*. Persona 19, 11-30. <https://doi.org/10.26439/persona2016.n019.968>
- Gil, F. (2017). *Características del profesorado y desempeño docente en aulas con alumnado de bajo nivel socioeconómico*. Revista de Investigación Educativa, 35(1), 133-150. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2833/283349061008>
- Gilla, M., Gimenez, S., Moran, V. y Olaz, F. (2019). *Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental*. Liberabit 25(2), 179-193.
<https://doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n2.04>
- González, J. y Subaldo, L. (2015). *Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores*. Rev. Educación 24(47).
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/14247>
- Guerrero, E. y Vicente, F. (1999). *Estudios sobre la importancia del factor humano en la realización profesional y personal: Satisfacciones e insatisfacciones de la*

profesión docente universitaria. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado. 2(1).

www.uva.es/aufop/publica/revelfop/99-v2n1.htm

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Capítulo 1. Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias en Metodología de la investigación*. McGraw Hill Education 6, 2-21.

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Interamericana editores S.A de C.V.

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64785777/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTA-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1640824204&Signature=KMP88EGILMPKfwVkrIEUWzclnxXnW812BdD0TAaAO-HYH8U4L90HXJUWOcC~KKVvg9zUS-mbsDGTEG4q26W6LNR5rgV2Lnk9GvbhEHhcSC4ufGQ4EICgEnskv3UQa1tP5Fi4z5wfUvNNttapGpvafiq9MDJ4cP9LIHxrmD9iLVglCo5ZXX2yH1UKE4uJofHcam6mPwsDucYkpAmyZc75KI6s--iPAJxHXkxz0MdWit3g1EfgF6P-n0IVD0G6~yh-CWAzeJqj6-MypLZn8fDZmBC2zYQbf1Yw4nYoP2BcztAK8QgLkarZN6UmL0OimOAU1DYc0ITQ282KLRiHjbY-TQ_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Ilaja, B. y Reyes, C. (2016, 10 de abril). *Burnout y Estrategias de Inteligencia Emocional en Profesores*. *Psicol. Caribe* 33(1).

<https://doi.org/10.14482/psdc.33.1.8081>

Instituto Nacional de Salud Pública (2020, INSP). *Los riesgos del estrés laboral para la salud*.

<https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html#sup3>

Laime, E. (2018). *Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de salud Arequipa-2017* [tesis de Título Profesional, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional IGV.

<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3307>

Livia, Y. M. (2020). *El estrés laboral y el desempeño docente en la IE 20955-2 Naciones Unidas, Huarochirí* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57293>

- Martínez, S. y Lavín, J. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. Congreso Nacional de Investigación educativa XIV.
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Martinez, A. (2010). *El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. Vivat Academia (112), 42-80.
<https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Martinez, L. (2020), *Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación*. Revista de comunicaciones y salud 10(2), 301-321. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Maslach, C., Jackson, S. y Leiter, M. (1997). *Maslach Burnout Inventory*. Evaluating stress: A book of resources (3), 191-218.
- Melgosa, J. (1995). *Nuevo estilo de vida. ¡Sin estrés!* Madrid: Safeliz.
<https://safeliz.com/product-view/sin-estres-2/>
- Mendes, L. T., Campelo, E., Pinheiro, C. A., Pires, I. y Vasconcelos, G. (2020, 16 de marzo). *Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza*. Enferm. Glob, 19(57). <https://dx.doi.org/eglobal.19.1.383201>
- Mesurado, B. y Laudadio, J. (2019). *Teaching Experience, Psychological Capital and Work Engagement*. Their Relationship with the burnout on University Teachers. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 12-40.
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.327>
- Ministerio de educación (MINEDU, 2012). *Marco del buen desempeño docente*.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Ministerio de educación (RVM_N_097-2020-MINEDU). *Documento Normativo. Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/733624/RVM_N_097-2020-MINEDU.pdf
- Molina, K. y García, C. (2018). *Relationship between stress and the affective area in the teachers of the Technical University of Manabí*. *Espirales revista multidisciplinaria de investigación*.

- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Colección aula abierta. Magisterio 1(1). Recuperado por Zavaleta, H. (2018). <http://www.bibvirtual.ucb.edu.bo/opac/Record/52610>
- Moreno, B., Garrosa, E. y González, J. (2000). *La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones 16(2), 151-171.
- Moreno, D. y Carrillo, J. (2019). *Normas APA 7ª edición. Guía de citación y referenciación*. Publication manual of the American Psychological Association. https://www.revista.unam.mx/wp-content/uploads/3_Normas-APA-7-ed-2019-11-6.pdf
- Muñoz, S., Molina, D., Ochoa, R., Sánchez, O. y Esquivel, J. (2020). *Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19*. Acta Pediatr Mex 41(1), 127-136.
- Naranjo, M. (2009). *Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo*. Revista educación 33(2), 171-190. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058011>
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, *Comprendiendo el Burnout*. Ciencia & Trabajo 19(58), 59-63. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- Organización Mundial de la Salud (2020, OMS). La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia. <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>
- Organización Panamericana de la Salud (2016, 28 de abril, OPS). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es#:~:text=Francisco%20Becerra%2C%20Subdirector%20de%20la,extra%C3%B1o%20para%20ninguno%20de%20nosotros.&text=Su%20resultado%20es%20el%20estr%C3%A9s,nuestros%20c%C3%A7rculos%20familiares%20y%20sociales.%22
- Osorio, J. (2017). *Estrés laboral: estudio de revisión*. Diversitas: Perspectivas en Psicología, 13(1), 81-90. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=679/67952833006>

- Ramírez, A. M. (2017). *Estrés laboral y desempeño docente de la RED educativa Virgen del Carmen Carhuapata - Lircay 2015* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32984>
- Rodríguez, L., Bermello, I., Pinargote, E. y Duran, U. (2018). *El estrés y su impacto en la salud mental de los docentes universitarios*. Revista Caribeña de Ciencias Sociales. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/03/estres-docentes-universitarios.html>
- Roman, C. A. y H, Y. (2011). *El estrés académico: una revisión crítica del concepto desde las ciencias de la educación*. Revista Electrónica de Psicología Iztacala 14 (2).
- Rueda, M. (2008). *The Evaluation of Teacher Performance at the University*. Revista Electrónica de Investigación Educativa. [http://www.moldesmentales.com/otros/mar.htm#:~:text=Lazarus%20y%20Folkman%20\(1986\)%20definen,en%20peligro%20su%20bienestar%20personal.](http://www.moldesmentales.com/otros/mar.htm#:~:text=Lazarus%20y%20Folkman%20(1986)%20definen,en%20peligro%20su%20bienestar%20personal.)
- Torres, E. y Zegarra, J. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad Puno 2014 – Perú*. Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, 6(2), 5-14. Recuperado de: <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/2620/1/107727.pdf>
- Vera, M (2004). *La teoría del afrontamiento del estrés de Lazarus y los moldes cognitivos*. Departamento de Psicología evolutiva y de la educación.
- Zavaleta, H. V. (2018). *Estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24039>

IX. ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Estrés y desempeño docente durante la pandemia de una Universidad Privada en la Libertad, 2021.							
Autor: María Celfa Castañeda Chafloque							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>- ¿Existe relación entre el agotamiento emocional y la relación con el entorno de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>- Determinar la relación entre el estrés y el desempeño de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>- Determinar la relación entre el agotamiento emocional y la relación con el entorno de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre el estrés y el desempeño de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>- Existe relación entre el agotamiento emocional y la relación con el entorno de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la</p>	Variable 1: Estrés				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Cansancio emocional	Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.	1-2-3-6-8-13-14-16-20	0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes.	Alta (27-54) Medio (19-26) Bajo (0-18)
Despersonalización	Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento	5-10-11-15-22		Alta (10-30) Medio (6-9) Bajo (0-5)			

<p>Covid, 2021?</p> <p>- ¿Existe relación entre la despersonalización y la relación intrapersonal de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021?</p> <p>- ¿Existe relación entre la realización personal y la relación institucional de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021?</p> <p>- ¿Existe relación entre la realización personal y la relación pedagógica de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021?</p>	<p>- Determinar la relación entre la despersonalización y la relación intrapersonal de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.</p> <p>- Determinar la relación entre la realización personal y la relación institucional de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.</p> <p>- Determinar la relación entre la realización personal y la relación pedagógica de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.</p>	<p>pandemia del Covid, 2021.</p> <p>- Existe relación entre la despersonalización y la relación intrapersonal de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.</p> <p>- Existe la relación entre la realización personal y la relación institucional de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.</p> <p>- Existe la relación entre la realización personal y la relación pedagógica de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021.</p>	<p>Realización Personal</p>	<p>Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo.</p>	<p>4-7-9-12-17-18-19-21</p>	<p>4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana 6 = Todos los días.</p>	<p>Alta (40-48) Medio (34-39) Bajo (0-33)</p>
Variable 2: Desempeño Docente							
Dimensiones		Indicadores		Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
Relación con el entorno		Interactúa con su comunidad, se interesa por los problemas, busca soluciones, genera propuestas, participa en la solución, no se limita a entrar al aula de clase, se preocupa por sus alumnos y se aproxima con su entorno.		1-2-3-4-5-6	<p>1 = Completamente en desacuerdo</p> <p>2=En desacuerdo</p> <p>3= Ni de acuerdo, ni desacuerdo</p> <p>4= De acuerdo</p> <p>5=Completamente de acuerdo</p>		<p>Bueno (79-120)</p> <p>Regular (54-78)</p> <p>Malo (29-53)</p>
Relación institucional		Interactúa con el entorno de la institución, y a nivel del aula, interacción con los padres de familia, docentes y área directiva, involucrándose en apoyar a su institución, buscando soluciones que podría afectarla a través de proyectos concretos.		7-8-9			
Relación pedagógica		<p>Conoce al estudiante, los orienta, diseña los currículos de estudio, los desarrolla y lleva a cabo, hace uso de los recursos de la institución de manera eficiente, cumple con las metas institucionales y objetivos de aprendizaje de sus alumnos.</p> <p>Se apoya en materiales para brindar sus clases, desarrolla cada sesión de clase en función de las necesidades de los estudiantes.</p>		10-11-12-13-14-15-16-17-18			

			Relación Intrapersonal	Se proyecta al futuro, se capacita, lleva cursos de actualización, profundiza sus conocimientos, despeja sus dudas, trasmite conocimientos con otros docentes y acepta las sugerencias de otros colegas.	19-20- 21-22- 23-24		
--	--	--	---------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------	--	--

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2. Matriz de Operacionalización – Estrés

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
V1: Estrés	Guerrero & Vicente (1999) indica que el estrés surge a partir de situaciones que enfrentan las personas día a día y que no pueden cumplir sus necesidades presentadas en un tiempo adecuado requeridos (Martínez Pérez, 2010) manifiesta que el término Burnout, que está relacionado con el estrés, por medio de Maslach, informa que este síndrome es un daño total para las personas y se ve más en los que atienden en los centros de salud y docentes, porque son personas que tiene el contacto directo.	Se tomará las respuestas del test de Maslach burnout, el cual realiza un cuestionario que está constituido por 22 ítems, separada por 3 dimensiones, los cuales relacionan a los sentimientos y actitudes de las personas en sus trabajos con relaciones a sus clientes o estudiantes, pretendiendo medir el desgaste profesional.	Cansancio emocional	Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo	1-2-3-6-8-13-14-16-20	Teoría de Maslach Burnout 0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana 6 = Todos los días.	Alta (27-54) Medio (19-26) Bajo (0-18)
			Despersonalización	Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento	5-10-11-15-22		Alta (10-30) Medio (6-9) Bajo (0-5)
			Realización personal	Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo	4-7-9-12-17-18-19-21		Alta (40-48) Medio (34-39) Bajo (0-33)

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3. Matriz de Operacionalización – Desempeño Docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
V2: Desempeño Docente	Montenegro (2007) manifiesta que el docente debe estar preparado para poder desenvolverse como tal, pues el maestro desempeña un rol importante en la formación de los estudiantes, donde evalúan diferentes competencias para poder llegar a cada uno de ellos, también tener una excelente conexión transmitiendo sus conocimientos de manera afectiva, y así poder alcanzar los objetivos trazados por los docentes y la institución.	Se trabajará en base a las respuestas del cuestionario de las dimensiones del desempeño docente las cuales han sido delimitadas por Montenegro (2007), los cuales permitirán determinar la relación con la primera variable.	Relación con el entorno	Interactúa con su comunidad, se interesa por los problemas, busca soluciones, genera propuestas, participa en la solución, no se limita a entrar al aula de clase, se preocupa por sus alumnos y se aproxima con su entorno.	1-2-3-4-5-6	1 = Completamente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3= Ni de acuerdo, ni desacuerdo 4= De acuerdo 5=Completamente de acuerdo	Bueno (79-120) Regular (54-78) Malo (29-53)
			Relación institucional	Interactúa con el entorno de la institución, y a nivel del aula, interacción con los padres de familia, docentes y área directiva, involucrándose en apoyar a su institución, buscando soluciones que podría afectarla a través de proyectos concretos.	7-8-9		
			Relación pedagógica	Conoce al estudiante, los orienta, diseña los currículos de estudio, los desarrolla y lleva a cabo, hace uso de los recursos de la institución de manera eficiente, cumple con las metas institucionales y objetivos de aprendizaje de sus alumnos. Se apoya en materiales para brindar sus clases, desarrolla cada sesión de clase en función de las necesidades de los estudiantes.	10-11-12-13-14-15-16-17-18		
			Relación Intrapersonal	Se proyecta al futuro, se capacita, lleva cursos de actualización, profundiza sus conocimientos, despeja sus dudas, trasmite conocimientos con otros docentes y acepta las sugerencias de otros colegas.	19-20-21-22-23-24		

Fuente: Elaboración propia

Anexo 4. Validación de Instrumento - Jueces

Variable independiente: Estrés

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN: AGOTAMIENTO EMOCIONAL														
1	Cuando me levanto por la mañana siento que me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.				X				X					X
2	Siento que trabajar todo el día con alumnos supone un gran esfuerzo y me cansa.				X				X					X
3	Me siento frustrado en mi trabajo.				X				X					X
4	Trabajo demasiado.				X				X					X
5	Trabajar directamente con alumnos me produce estrés				X				X					X
6	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.				X				X					X
7	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.				X				X					X
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.				X				X					X
9	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.				X				X					X
DIMENSIÓN: DESPERSONALIZACIÓN														

10	Estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales.				X				X				X
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.				X				X				X
12	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.				X				X				X
13	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos.				X				X				X
14	Creo que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas				X				X				X
DIMENSIÓN: REALIZACIÓN PERSONAL													
15	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos.				X				X				X
16	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.				X				X				X
17	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos.				X				X				X
18	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.				X				X				X
19	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos.				X				X				X
20	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos.				X				X				X
21	Me siento con mucha energía en mi trabajo.				X				X				X
22	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.				X				X				X

Fuente: Elaboración propia

Variable Dependiente: Desempeño Docente

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN: RELACIÓN CON EL ENTORNO														
1	Interactúa con su comunidad a través de iniciativas en la solución de problemas				X				X				X	
2	Se interesa por los problemas de la comunidad				X				X				X	
3	Busca soluciones efectivas en educación ambiental a través de propuestas educativas				X				X				X	
4	Genera propuestas factibles que pueda ser llevada a cabo por la comunidad				X				X				X	
5	Participa en la solución de los problemas de la comunidad (social, ambiental)				X				X				X	
6	Interactúa con su comunidad a través de iniciativas en la solución de problemas relacionados a la educación de los alumnos				X				X				X	
DIMENSIÓN: RELACIÓN INSTITUCIONAL														
7	Se interesa y diseña proyectos ambientales dentro de la institución				X				X				X	
8	Lleva a cabo los proyectos diseñados				X				X				X	
9	Se involucra en los problemas de su institución				X				X				X	
DIMENSIÓN: RELACIÓN PEDAGÓGICA														

10	Se interesa y conoce a sus estudiantes				X				X				X	
11	Orienta al estudiante cuando presenta dudas				X				X				X	
12	Fuente: Elaboración propia observa que no entiende lo explicado en clase				X				X				X	
13	Diseña los currículos de estudio periódicamente				X				X				X	
14	El diseño de los currículos se adapta a las necesidades del alumno				X				X				X	
15	Hace uso de los recursos de la institución de manera eficiente				X				X				X	
16	Trabaja acorde a los recursos que la institución le ofrece				X				X				X	
17	Desarrolla cada sesión de clase				X				X				X	
18	Las sesiones de clase se caracterizan por ser innovadoras				X				X				X	
DIMENSIÓN: RELACIÓN INTRAPERSONAL														
19	Se autocapacita periódicamente en gestión social				X				X				X	
20	Se autocapacita con el fin de entender las costumbres de su comunidad				X				X				X	
21	Se autocapacita y mejora el contenido de sus clases				X				X				X	
22	Se actualiza permanentemente en habilidades sociales				X				X				X	
23	Se actualiza como parte del crecimiento profesional				X				X				X	
24	Se actualiza y prepara en el uso de tecnologías educativas				X				X				X	

Anexo 4. *Validación de Instrumento - Jueces*

Anexo 5. *Validación de Instrumento – Juez 1*

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Luis Edgardo Cruz Salinas

DNI: 19223300

Especialidad del validador: Mg. Gerencia de Operaciones – Docente Metodólogo.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

19 de octubre del 2021



Luis Edgardo Cruz Salinas
ING. INDUSTRIAL
R. C.I.P. N° 224494

Firma del Experto Informante

Anexo 6. Validación de Instrumento – Juez 2

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Flores Lezama Marilú Trinidad

DNI: 17926541

Especialidad del validador: Docente de metodología de investigación

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

19 de octubre de 2021

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

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



Marilú Trinidad Flores Lezama

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

Anexo 7. Validación de Instrumento – Juez 3

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Aguilar Chávez Pablo Valentino

DNI: 44852440

Especialidad del validador: Docente metodólogo

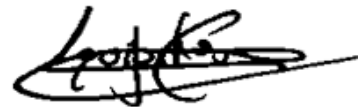
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

26 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante

Anexo 8. Validez V de AIKEN (Estrés)

Max	4	$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$	V = V de Aiken
Min	1		\bar{X} = Promedio de calificación de jueces
K	3		k = Rango de calificaciones (Max-Min) l = calificación más baja posible

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2003).

		J1	J2	J3	Media	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 2	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 3	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 4	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 5	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 6	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 7	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 8	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 9	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 10	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 11	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 12	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 13	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 14	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 15	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 16	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 17	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 18	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 19	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 20	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 21	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 22	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido

Anexo 9. Validez V de AIKEN (Desempeño Docente)

Max	4
Min	1
K	3

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

V = V de Aiken
 \bar{X} = Promedio de calificación de jueces
 k = Rango de calificaciones (Max-Min)
 l = calificación más baja posible

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2003).

		J1	J2	J3	Media	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 2	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 3	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 4	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 5	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 6	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 7	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 8	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 9	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 10	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 11	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 12	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 13	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 14	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 15	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 16	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 17	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 18	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 19	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 20	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 21	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 22	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 23	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 24	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido

Anexo 10. Confiabilidad de instrumento de validación - Estrés

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 6	Item 8	Item 13	Item 11	Item 16	Item 20	Item 5	Item 10	Item 11	Item 15	Item 22	Item 4	Item 7	Item 9	Item 12	Item 17	Item 18	Item 19	Item 21	SUMA X SUJETO	
Sujeto 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
Sujeto 2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	107
Sujeto 3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	93
Sujeto 4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	100
Sujeto 5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	99
VARIANZAS	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3	0.2	0.8	0.2	0.3	0.3	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3		

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

α (Alfa) =
 K (número de ítems) =
 Vi (varianza de cada ítem) =
 Vt (varianza total) =

ALFA DE CROMBACH	0.90
K	22
K-1	21
SUMATORIA VI	6.0
SUMATORIA VT	41.8

Anexo 11. Confiabilidad de instrumento de validación – Desempeño Docente

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	SUMA X SUJETO	
Sujeto 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
Sujeto 2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117
Sujeto 3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	101
Sujeto 4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	110
Sujeto 5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	109
VARIANZAS	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3	0.2	0.8	0.2	0.3	0.3	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3	0.3		

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

α (Alfa) =
 K (número de ítems) =
 Vi (varianza de cada ítem) =
 Vt (varianza total) =

ALFA DE CROMBACH	0.92
K	24
K-1	23
SUMATORIA VI	6.6
SUMATORIA VT	53.8

Anexo 12. Instrumento: Cuestionario de Maslach Burnout: Estrés

CUESTIONARIO BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	

Anexo 13. Cuestionario de Likert: Desempeño Docente

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES:

Lea cada ítem para efectos de comprensión y marque con una "X" en la casilla que considere conveniente.

1=Completamente en desacuerdo

2=En desacuerdo

3=Ni de acuerdo, ni desacuerdo

4=De acuerdo

5= Completamente de acuerdo

ITEMS		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Relación con el entorno						
1.	Interactúa con su comunidad a través de iniciativas en la solución de problemas					
2.	Se interesa por los problemas de la comunidad					
3.	Busca soluciones efectivas en educación ambiental a través de propuestas educativas					
4.	Genera propuestas factibles que pueda ser llevada a cabo por la comunidad					
5.	Participa en la solución de los problemas de la comunidad (social, ambiental)					
6.	Interactúa con su comunidad a través de iniciativas en la solución de problemas relacionados a la educación de los alumnos					
Relación institucional						
7.	Se interesa y diseña proyectos ambientales dentro de la institución					
8.	Lleva a cabo los proyectos diseñados					
9.	Se involucra en los problemas de su institución					
Relación pedagógica						
10.	Se interesa y conoce a sus estudiantes					
11.	Orienta al estudiante cuando presenta dudas					
12.	Orienta al estudiante cuando observa que no entiende lo explicado en clase					
13.	Diseña los currículos de estudio periódicamente					
14.	El diseño de los currículos se adaptan a las necesidades del alumno					
15.	Hace uso de los recursos de la institución de manera eficiente					
17.	Desarrolla cada sesión de clase					
18.	Las sesiones de clase se caracterizan por ser innovadoras					
Relación Intrapersonal						
19.	Se autocapacita periódicamente en gestión social					
20.	Se autocapacita con el fin de entender las costumbres de su comunidad					
21.	Se autocapacita y mejora el contenido de sus clases					
22.	Se actualiza permanentemente en habilidades sociales					
23.	Se actualiza como parte del crecimiento profesional					
24.	Se actualiza y prepara en el uso de tecnologías educativas					

Anexo 14. Interpretación del coeficiente de Spearman

Valor de ρ	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUINTEROS GOMEZ YAKOV MARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "ESTRÉS Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA LIBERTAD DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID, 2021", cuyo autor es CASTAÑEDA CHAFLOQUE MARIA CELFA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUINTEROS GOMEZ YAKOV MARIO DNI: 41147993 ORCID 0000-0003-2049-5971	Firmado digitalmente por: YQUINTEROS el 08-01- 2022 08:00:02

Código documento Trilce: TRI - 0259221