



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Estrés laboral y desempeño docente durante las clases virtuales en
educadores de la I.E. Mariscal Cáceres - Ayacucho, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Cardenas Pumasoncco, Yurico (ORCID: 0000-0002-3483-157X)

ASESORA:

Dra. Boy Barreto, Ana Maritza (ORCID: 0000-0002-0405-5952)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y aprendizaje

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A la memoria de mi querida madre, Melchora Pumasoncco Tueros, por su apoyo incondicional, por sus enseñanzas y valores que me inculcó desde mi niñez y por ser el ángel que guía mi vida.

A mi familia, quienes son mi guía para seguir superándome profesionalmente.

A mi compañero de vida e hija, quienes iluminan mi vida y que recorrieron este camino conmigo, por su amor y paciencia.

A todas las personas que hicieron posible que este trabajo se realice con éxito y compartieron sus conocimientos

Agradecimiento

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia.

A la Universidad Cesar Vallejo por haberme dado la oportunidad de formarme en esta prestigiosa casa de estudios y permitirme escalar un peldaño más en la educación, a los docentes que compartieron sus conocimientos.

De igual forma agradezco a mi asesora de tesis Dra. Ana Maritza Boy Barreto, que gracias a sus consejos hoy puedo culminar este trabajo.

Índice de contenidos

CARÁTULA	
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE DE CONTENIDOS	IV
ÍNDICE DE TABLAS	V
ÍNDICE DE FIGURAS	VI
RESUMEN	VII
ABSTRACT	VIII
I. INTRODUCCIÓN	9
II.MARCO TEÓRICO	12
III.METODOLOGÍA	21
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	21
3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	22
3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	23
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	24
3.5. PROCEDIMIENTOS	29
3.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	29
3.7 ASPECTOS ÉTICOS	30
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de la población según sexo	24
Tabla 2 Validación de los instrumentos por juicio de expertos.....	26
Tabla 3 Estadísticos de Fiabilidad	26
Tabla 4 Niveles de estrés laboral.....	31
Tabla 5 Niveles de la dimensión de cansancio emocional	32
Tabla 6 Niveles de la dimensión despersonalización.....	33
Tabla 7 Niveles de la dimensión realización personal	34
Tabla 8 Niveles de desempeño docente	35
Tabla 9 Prueba de normalidad.....	36
Tabla 10 Análisis de correlación entre estrés laboral y desempeño docente durante las clases virtuales	37
Tabla 11 Correlación de agotamiento emocional y el desempeño docente durante las clases virtuales	37
Tabla 12 Correlación de despersonalización y el desempeño docente durante las clases virtuales.....	38
Tabla 13 Contrastación de la Hipótesis y objetivo específico	39

Índice de Figuras

Figura 1 Diseño No experimental	21
Figura 2 Niveles de estrés laboral	31
Figura 3 Nivel obtenido de la dimensión cansancio emocional	32
Figura 4 Nivel de despersonalización	33
Figura 5 Nivel de realización personal.....	34
Figura 6 Desempeño docente	35

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres, Ayacucho 2021.

El estudio se realizó mediante el enfoque cuantitativo, del tipo básica, diseño no experimental correlacional y transversal. Nuestra población y muestra fueron 60 colaboradores que pertenecen al área administrativa y docente de la institución educativa, se obtuvo los datos a través de la aplicación de dos cuestionarios adaptados y evaluados por especialistas.

El resultado de esta investigación indicó la no existencia de relación significativa entre las variables: estrés laboral y el desempeño docente ($r_s = 181$, $p = 167$), por lo que se aceptó la hipótesis nula.

Palabras clave: Estrés laboral, Desempeño docente, Institución educativa.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between work stress and teaching performance during virtual classes in educators of the I.E. Mariscal Caceres, Ayacucho 2021.

The study was conducted using a quantitative approach, basic, non-experimental, correlational and cross-sectional design. Our population and sample were 60 collaborators who belong to the administrative and teaching area of the educational institution, data were obtained through the application of two questionnaires adapted and evaluated by specialists.

The result of this research indicated the non-existence of a significant relationship between the variables: work stress and teaching performance ($r_s = 181$, $p = 167$), so the null hypothesis was accepted.

Keywords: Work stress, Teaching performance, Educational institution.

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática a nivel mundial, en el cuadro actual de la crisis generada por la pandemia, demuestra que el estrés laboral se ha incrementado en distintos ámbitos laborales, sobre todo en el ámbito educativo. Donde los maestros son afectados directamente por el estrés, originado por la adaptación súbita hacia las nuevas tecnologías y métodos a emplear en el desempeño de sus prácticas profesionales.

Según Cladellas et al. (2018), refieren que, en Barcelona – España, las investigaciones relacionadas con el estrés laboral en sectores educativos, se encuentra centrados en la educación básica primaria y secundaria; y en menor estudio la educación superior universitaria. En la actualidad esta percepción ha sufrido cambios, al realizar algunas encuestas nacionales con los docentes se evidencio que existe una gran demanda y exigencias del incremento laboral lo cual genera pérdida de control al no contar con recursos suficientes, lo cual genera estrés laboral y reducción del compromiso laboral.

Según Mejía et al. (2019), en Colombia, sostuvo que el estrés es una resistencia del organismo que se percibe al encontrarse en situaciones de tensión, entre los más afectados se encuentran los trabajadores pertenecientes a los sectores de salud y educación.

Del mismo modo, Salvador et al. (2021), en Ecuador, referencia los distintos puestos laborales, y menciona que los trabajadores se encuentran expuestos a riesgos psicosociales, altamente condicionados en sus áreas de trabajo, debido al temor por el contagio del COVID-19, esto genera un efecto perjudicial, que afecta la salud en general.

Según Villegas et al. (2021), en Perú, Sostienen que está pandemia originada por el Covid 19, trajo consigo consecuencias graves, desarrollándose con mayor frecuencia en el ámbito laboral. Donde se encuentran vulnerables por la exposición directa con el virus, generando problemas psicosociales en las personas, incrementándose las tasas de estrés laboral, este síndrome se viene manifestando de diferentes formas y afecta gravemente el estado de ánimo y físico del trabajador.

Por otro lado, Seperak et al. (2021) refiere que el burnout en los estudiantes y docentes se caracteriza por sentirse agotado emocionalmente, en cuanto a las prácticas y estudios académicos. Para Esquerre y Pérez (2021), en Perú, manifestaron que la docencia es un área de preocupación y discusión, dentro de las políticas educativas. El desempeño laboral docente está fundamentado en bases normativas nacionales e internacionales, por criterios valorizados en educación y la función que cumple el docente. En el Perú actual, según el dominio del marco establecido del “Buen Desempeño Docente”, determina que, para esta evaluación, se considera únicamente su desempeño durante su tiempo en el aula.

Según el Gobierno Regional y la Dirección Regional de Educación de Ayacucho (2021) mediante la elaboración del Proyecto Educativo Regional Ayacucho (PER-A) años 2005 – 2021, se recopiló la opinión de los ciudadanos, de las distintas instituciones públicas y privadas. Afirmando que los docentes se encuentran presionados por las distintas estrategias del *MINEDU* y *DREA*. Proponen que el regreso a clases es opcional según el marco legal de educación, en estos tiempos, se ha evidenciado un gran temor en los docentes, por miedo al contagio.

En relación a lo referenciado líneas arriba, se propuso la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021?

La investigación tuvo la intención de contribuir significativamente, en teoría y en el ámbito pedagógico, ya que existen estudios y vínculos sobre las variables. En consecuencia, es oportuno realizar nuevas investigaciones y emplear nuestro conocimiento aprendido actualmente en la maestría dictada en la Universidad Cesar Vallejo, cuya finalidad fue plantear estrategias de mejoras en beneficio de los docentes, en cuanto al estudio realizado.

Por lo expuesto, planteamos como objetivo general: Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021.

Igualmente, para dar respuesta al objetivo general planteamos como objetivos específicos: 1.) Determinar la relación existente entre el estrés laboral en la dimensión de agotamiento emocional y el desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021, 2.)

Determinar la relación entre el estrés laboral en su dimensión de despersonalización y desempeño del docente en las clases virtuales, en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021, 3.) Determinar la relación existente entre el estrés laboral, en la dimensión de realización personal y desempeño docente en las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021, 4.) Identificar el nivel de estrés laboral durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021 6.) Identificar el nivel del desempeño laboral docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021.

La hipótesis general que se formuló es: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño del docente durante las clases virtuales, en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021, Así mismo la hipótesis nula nos indica que: no existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño del docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021.

En relación a las hipótesis específicas: i.) Existe relación significativa entre las variables de estrés laboral en la dimensión de agotamiento emocional y el desempeño del docente en las clases virtuales, en educadores, de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021, ii.) Existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión de despersonalización y el desempeño del docente en las clases virtuales, en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021, iii.) Existe una relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión de realización personal y el desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para elaborar nuestro marco teórico se analizaron los presentes estudios. Investigaciones internacionales: contamos con Espinosa et al. (2021), su objetivo es identificar una estrategia de contención mediante un análisis del agotamiento educativo para mejorar la enseñanza y el aprendizaje. El método utilizado fue un estudio de enfoque cualitativo descriptivo, que se basó en un método de criterio aprobado por expertos, el instrumento usado fue la encuesta a través del cuestionario aplicados a su muestra. El resultado evidenció fue que el agotamiento emocional valora la sensación de agotamiento por el trabajo donde se redujo en 80%, la despersonalización se redujo en 80% y la realización personal aumentó 100%.

Por otro lado, se cuenta con los estudios de Lima de Rivera y Segarra (2018) hicieron una investigación, donde su objetivo principal fue describir la prevalencia del Síndrome de Burnout entre los docentes, fue un estudio descriptivo. Utilizó como instrumento utilizado fue la encuesta a través del cuestionario tales como y entrevistas. Su muestra fue de 52 educadores. Donde sus resultados arrojan porcentajes de: 63,5% de burnout en alto, en las dimensiones de agotamiento emocional 28.8 % medio, despersonalización 88.5%, alto realización personal 67.3% en alto. concluyendo.

Asimismo, Solera et al. (2017) en su investigación, donde pretenden explorar el estado psíquico de profesores con el Cuestionario de Burnout del Profesorado, con 48 profesores, su metodología fue no experimental de tipo comparativo descriptivo, en los resultados se puede analizar que en el agotamiento emocional en un 1.9% en la despersonalización un 1.5%; en cuanto a la baja realización personal un 1.9%. esta investigación concluye que mediante la investigación se puntualiza que mayor predominancia yace en el agotamiento emocional y realización personal.

De igual forma, Martínez y Lavín (2017), se propusieron identificar el síndrome de Burnout en docentes. Fue un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional, con 758 estudiantes y 25 docentes, usando como instrumento la encuesta, en los resultados en cuanto al agotamiento emocional se encuentran en bajo 24%, en medio 52% y en alto 24% en la despersonalización se ubican en bajo 32%, en medio 56% y en alto 12%; en cuanto a la baja realización personal en bajo

28%, en medio 72% y alto no se evidencio casos. La investigación consintió instituir un análisis de las declaraciones del síndrome de Burnout en los docentes, encontrando correlación significativa en sus variables.

En estudios nacionales previos como el de Valverde (2021) quién se planteó como objetivo principal encontrar la relación entre Síndrome de Burnout y los estilos de vida en los docentes, aplicando la metodología de tipo descriptivo correlacional, con una muestra de 120 participantes. El instrumento de recolección de datos empleado fue el cuestionario Maslach burnout inventory-MBI, con el cual se pudo encontrar como resultados que existe relación significativa entre las variables estudiadas con un P_valor de ($p < .001$ y una $\rho = -.461$).

Por otro lado, Almeyda (2021) realizó una investigación donde determinó factores relacionados al síndrome de burnout (SB) en trabajadores del sector salud del Hospital “Rezola de Cañete”, enero 2021. Fue de estudio observacional analítico transversal. Contó como población 200 colaboradores y una muestra de 132, utilizó como instrumento el Maslach Burnout Inventory, encuestas y entrevistas a través del cuestionario de preguntas. Donde en sus resultados observaron preminencia del burnout en 58.99%, en baja, realización personal en bajo con 64.41%. Concluyendo, que no existe factores significativos independientes para el síndrome de Burnout.

Del mismo modo, Bada et al. (2021) se plantearon el objetivo de buscar la relación existente entre el estrés laboral y el clima organizacional, en maestros peruanos. se ubicó en el nivel descriptivo correlacional, como población participaron un total de 140 docentes. Utilizando como instrumento el cuestionario. Sus resultados mostraron la existencia de una asociación negativa significativa ($r = -0,252$). Concluyendo en una relación inversa proporcional entre las variables estudiadas.

Asimismo, contamos con el estudio de Palacios & Rivera (2020), en su investigación científica, su objetivo principal fue conocer el estrés laboral de docentes de Lima Metropolitana. Esta investigación fue de tipo descriptivo, su muestra fue compuesta por 130 participantes. El instrumento utilizado fue Burnout de Maslach para educadores, encuestas a través de cuestionario. Sus resultados obtuvieron, en el nivel alto, 30.8%, medio 62.3% y nivel bajo con 6.9%.

Concluyendo que, las variables de estudio no guardan relación, pero existe relación directa con factores profesionales y con la percepción de la calidad de recursos para el aprendizaje.

Collantes (2021) desarrollo una investigación donde en su objetivo principal se propuso analizar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del docente, en la Institución Educativa N°52005 “Nuestra Señora de las Mercedes”, Madre de Dios, 2021. Este estudio fue tipo básica. Conto con una población de 72 docentes para quienes se utilizó la encuesta a través del cuestionario para las variables estrés laboral y desempeño docente. Se observó, en los resultados, la existencia de una relación inversa y significativa (Rho -0,233 y p-valor 0,001). Concluyendo que, si existe estrés laboral, existe un mal desempeño docente.

García-Conislla (2020) desarrolló un estudio donde su objetivo principal fue conocer la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en profesores, de una I.E. pública, durante el estado de emergencia. Ventanilla, 2020. Fue un estudio tipo básica. La población de estudio fue 60 profesores, se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta con un cuestionario de preguntas debidamente elaboradas para las variables ejecución curricular y desempeño docente. Los resultados encontraron la inexistencia de la relación entre dichas variables ($p > 0,005$).

Loconi (2021) desarrolló una investigación donde su objetivo era determinar si existe relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la UGEL Chiclayo, 2019. Fue un estudio de enfoque cuantitativo tipo básica. Su población contó con 75 trabajadores. Se Utilizó la encuesta como instrumento cuestionario de Estrés laboral OIT-OMS y el Cuestionario de Compromiso Organizacional. Los resultados evidenciaron la inexistencia de correlación entre dichas variables. Donde concluye sus resultados difieren con otros estudios en el sector privado.

Villmar et al. (2019) desarrollaron una investigación donde se propuso emparejar una relación sobre los factores psicosociales del desempeño académico y el Síndrome de Burnout en una universidad estatal de México. El estudio perteneció a un nivel descriptivo correlacional. Donde la muestra fueron 247 profesores. En sus resultados se evidencio una relación significativa.

En los trabajos realizados a nivel de la región, contamos con Parían (2020). En su investigación tuvo como objetivo establecer relación existente entre el estrés laboral y desempeño del docente durante el aislamiento social, en educadores la “UGEL” N° 312 Ayacucho, Lima 2020. Este estudio fue de tipo descriptivo correlacional. Su muestra conto con 70 docentes, uso como instrumentos 2 cuestionarios, Maslach Burnout Inventory (MBI), para la variable desempeño docente se utilizó el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente. En sus resultados demostró una relación negativa baja (-0.123), en sus variables estudiadas con p-valor: $0.309 > 0.05$.

Navarro (2020) desarrolló un estudio donde se propuso analizar la relación sobre funcionamiento familiar y el estrés laboral, en maestros de la I.E. pública “Mariscal Agustín Gamarra” de Samugari - La Mar - Ayacucho 2020. Fue un estudio de tipo observacional, prospectivo, analítico. “Su población fue de 30 maestros, utilizó como instrumento la Escala de Cohesión y adaptabilidad familiar (FACES III) de David Olson y para la variable estrés laboral fue de Maslach Burnout (MBI). Encontrando en sus resultados inexistencia de correlación entre dichas variables.

Sacsara (2018) durante su investigación, se puso como objetivo principal hacer la descripción del Liderazgo Directivo y la relación con el desempeño laboral docente en la I.E. “María Parado de Bellido” Cangallo – Ayacucho. Su estudio utilizó el diseño descriptivo - correlacional, de enfoque cuantitativo. Conto con 36 docentes en su población, quedando la muestra de 20. Utilizó como instrumentos la encuesta a través del cuestionario. Los resultados mostraron una relación (0,000) ($\alpha = 0,5$). Concluyendo, que los maestros estiman el liderazgo directivo en alto. Por otro lado, el Desempeño del Docente, lo sitúan en regular.

Quispe (2021) en su investigación planteo como objetivo principal establecer la relación del estrés y los modos de afrontar el estrés, en maestros de la I.E. privada “Federico Froebel” de Ayacucho-2020. Su estudio fue de alcance descriptivo - correlacional. Donde la muestra fue el total de 58 maestros. Utilizando instrumentos, Escala ED – 6 y Modos de afrontamiento del estrés de Cope Carver a través del cuestionar. Sus resultados mostraron los niveles de estrés, en 55.2% bajo, en afrontamiento del estrés, en 96.6% dependencia circunstancial en 3.4%. Se concluye en la inexistencia de relación del estrés con sus métodos de afrontarlo.

Iniciando con las teorías y partimos con el estrés laboral, caracterizado por presentar cansancio emocional, seguido de desrealización de manera interna de las personas, generando desvaloración persona. Conforme con la teoría de enfoque clínico de Freudenberg, según Sevilla & Sánchez (2021) señala que el estrés es la reacción a las actividades diarias donde el individuo está expuesto y se evidencia en su centro de trabajo, se caracteriza por agotamiento, decepción y pérdida del interés. Teoría del enfoque social, Harrison citado en Sevilla & Sánchez (2021) menciona que la sociocognitiva está basada en el yo, donde indica a mayor motivación mejor eficacia laboral; la efectividad aumenta y se evidencia mayor capacidad del individuo.

Para el modelo de Pines, fundamentada en la teoría sociocognitiva del yo, indica que existe una exploración del sentido de la garantía por el trabajo humanitario, es decir, el modelo de Pines se centra en lo intrínseco de la persona, en la motivación interna donde se trasluce en personas con altas expectativas. Por otro lado, Cherniss menciona una asociación de crisis del trabajador por el talento personal. Los trabajadores con autoestima positiva incrementan su autoeficacia y perciben poco estrés ante situaciones de estrés, por lo tanto, incrementa la auto eficiencia cuando hay éxito y logros.

Para Cacpata et al. (2020) sostienen que este síndrome ocasiona grandes daños en el paciente que desarrolla la enfermedad, también menciona que existen casos que no muestran gravedad quedando en leves, y por lo mencionado por los autores recomiendan que se deben buscar soluciones adecuadas. Para finalizar, se muestra aportes desde el enfoque organizacional, donde Sevilla & Sánchez (2021) menciona que el estrés es denominado como el “síndrome del trabajador quemado”. El estrés es una reacción interna y externa que se genera en los trabajadores por ello sufren problemas físicos y emocionales.

Romero et al.(2020) nos expresan que el estrés reacciona de forma mecánica que se enlaza con el agente estresor, cuando las personas se sienten amenazados el hipotálamo libera cortitropina que pasa por el lóbulo antes de la pituitaria.

Asimismo, Noroña et al.(2021) nos menciona sus hallazgos encontrados sobre el estrés laboral, donde alude que el trabajador está constantemente

expuesto a factores de riesgo, por estar condicionado al trabajo. Dentro de su investigación encontró problemas relacionados en la parte cognitiva, psicológica, social, fisiológica y males psicosomáticos, que ponen en riesgo la salud en general del individuo, determinando que el principal desencadenante para el deterioro personal es el estrés.

Verduzco et al. (2018) señalan que el estrés es parte de nuestra vida desde hace años siempre se ha manifestado con agotamiento físico y mental en situaciones frecuentes en el ambiente laboral, casa, y otros. Y donde, por su parte Osoro y Cárdenas (2017) manifiestan que el modelo es denominado como demandas de control de Karasek, modelo del desequilibrio por esfuerzo y recompensa de Siegrist, donde el estrés se forma de carga laboral con pocas recompensas. Según Martínez et al. (2017) concluye que el estrés en una reacción de nuestro organismo que ayuda a la respuesta y la manera de adaptarnos en la sociedad, importante para su supervivencia ayuda a los individuos a realizar sus actividades de manera más eficiente.

Según Gonzales (2012) citado por Verduzco et al. (2018) menciona que los estresores aparecen en diferentes contextos laborales, familiares y sociales, poseen características internas y externas, siendo los estresores internos los estímulos de características físicas, ejemplo: dolor de cabeza o producto de una herida o de características cognitivas como los recuerdos, sentimientos de culpa, y estresores externos se desencadenan por aspectos físicos tales como temperatura, ruido, aspectos cognitivos como, por ejemplo: cuando siente que las personas lo vean y dejen de hablar, cuando siente o imagina burlas hacia su persona.

Según Sue et al. (2010) citado por Verduzco et al. (2018) nos mencionan las consecuencias del estrés laboral, que parten de estresores donde el factor externo nos conducirá a múltiples consecuencias físicas, psicológicas en la salud, caracterizado por irritación severa y frustración producto de eventos agudos y traumáticos, desencadenando fuertes alteraciones en la productividad laboral.

Del mismo modo encontramos a Iguasnia & Saquisela (2021), que nos menciona sobre las causas y las consecuencias que trae el estrés en las personas. Atribuyen su causa a algunos estresores que corresponde a otra variable como el miedo, la ansiedad, etc., y que traerá como consecuencia el deterioro físico y

mental en las personas que lo padecen, dificultando sus capacidades y actividades en conjunto.

Valdez et al. (2020) refieren que el estrés puede afrontarse de dos formas; en la búsqueda de solución hacia los problemas, donde se pretende alterar la situación. Por otro lado, podemos enfocarnos en las emociones buscando la autorregulación de la emoción cuando se suscite un problema.

Por otro lado, mencionaremos a Olivares (2017) quien realizó un estudio sobre las investigaciones de la Dra. Christina Maslach, denominado "Comprendiendo el Burnout", donde destaca el trabajo de la autora y nos describe que es ella, la primera en investigar sobre el estudio del burnout, abriéndose desde entonces, nuevas perspectivas en el entorno global y sobre su evolución, y nos da a conocer los efectos de este síndrome, afirmando en sus estudios que este problema, tiene como causa la salud de las personas, reflexionando sobre este fenómeno y llamándolo burnout desde entonces.

El burnout se origina en los años setenta, describiéndolo entonces de diferentes maneras, donde una de las investigaciones más destacadas las presenta: "Maslach y Jackson, ellos lo denominan síndrome caracterizado como decaimiento emocional, despersonalización y baja consumación personal". Podemos mencionar que los autores realizaron una gran contribución sobre el estudio de este problema en adelante (Olivares, 2017).

Para poder brindar conceptos relacionados en cuanto al desempeño del docente. Según Martínez y Lavín (2017) nos mencionan que, la práctica en docencia, viene a ser una estrategia realizada en diferentes puntos de vista desde el aprendizaje educativo, así mismo, sugieren una actividad directa y clara, quiere decir, que el desempeño es la forma que el docente va a ir realizando las sesiones de aprendizaje dando batalla a las múltiples dificultades. Por otro lado, Flores et al. (2021) definen como competencias educativas a los conocimientos desarrollados normativamente en el campo profesional.

Nuevamente Martínez y Lavín (2017) refieren que el profesionalismo del docente, es un paradigma que genera muchos consensos en estos tiempos, porque se encontró la manera de flexibilizar los límites, permitiendo el ingreso de caracterizaciones de docentes, pero esta asimilación no puede ser sustantiva,

siendo nominal, lo cual conlleva a tener mal concepto de los docentes. El profesional tiene como características sus conocimientos adquiridos durante el proceso de su formación, para desarrollarlo dentro de sus actividades en su campo profesional. Con autonomía, fijando normas sobre su trabajo definiendo los criterios de evaluación.

Continuando con Martínez y Lavín (2017) afirman que el encuadre de profesionalización ha alcanzado varias definiciones sobre el desempeño en las aulas. Recientemente fue planteado el proceso de desprofesionalización donde se encontró mucha tensión dentro del ejercicio de la práctica docente, porque se dio a conocer mediante los educadores que no se están considerando en los programas de evaluación los límites analíticos. Otro elemento a estudiar en este encuadre es la calidad y la relación educativa al desempeñarse adecuadamente. Entonces podemos definir que el docente es un elemento exclusivo para el aprendizaje del educando.

Chrobak (2017) en su artículo considera propuestas de mejorar el modelo de competencias y conseguir una socio-formación integral a través de un aprendizaje por competencias, para conseguir una autorrealización, plantea que la educación tradicional la inicia el docente con el alumnado de acuerdo a los programas ya establecidos y que, según el punto de vista del docente, lo va explicando, pero este método en la actualidad conduce a una lógica que está siendo sobrepasada por las competencias educativas entrando en contrariedad, ya que en estos tiempos es fundamental incluir tareas relevantes en el aprendizaje de aprender y cambiar.

Nuevamente Chrobak (2017) menciona el concepto del aprendizaje significativo de Ausubel (1968), que esta teoría es una de las más aplicables para ser desarrollada como base en los actuales diseños y métodos de enseñanza. También refiere que Ausubel en su teoría, exterioriza que para que exista este aprendizaje, será necesario que el estudiante relacione e incorpore nuevas ideas, información en sus aspectos cognoscitivos

Bocanegra et al. (2021) Definen el aprendizaje como el proceso formativo en el estudiante; el docente será el impulso y ayudará en la formación del educando,

incorporando pensamientos críticos para fomentar el buen desarrollo de las prácticas educativas.

Por otro lado, Roa (2021) define el aprendizaje bajo la teoría de David Ausubel, un aprendizaje significativo proviene cuando se relacionan conocimientos en las experiencias que adquiere un estudiante, es entonces que irá adquiriendo nuevos conocimientos que será aplicado en su formación académica, reflejado en sus estrategias al afrontar nuevos conocimientos sobre todo cuando se encuentre en la educación superior.

Lorena et al. (2020) mencionan que, el docente es un elemento primordial para lograr el aprendizaje, y en estos tiempos de pandemia es necesario fortalecer sus capacidades para que puedan tener un buen desempeño en sus prácticas profesionales, asimismo sus nuevos conocimientos serán significativos para los estudiantes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

Nuestro trabajo de investigación, perteneció al tipo básica porque en ella se busca ampliar teorías. Según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), menciona que estos estudios tienen como fin, especificar características y propiedades de los conceptos, los fenómenos y las variables en un contexto específico.

Por otro lado, Delgado (2021) afirma que la investigación científica es importante porque contribuye a nuevos conocimientos en las investigaciones aplicadas.

Así mismo, este estudio fue de diseño no experimental, descriptivo correlacional, porque ninguna de las variables pretende manipular a la otra. Según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), nos dicen en los estudios no experimentales, no se ejerce manipulación alguna observándolos en su contexto natural. Los diseños transaccionales son estudios donde los datos obtenidos se suscitan en el momento.

Según Ochoa y Yunkor (2021) afirman que los estudios descriptivos son univariados y pertenecen a la investigación cuantitativa, representadas por una variable tomándose en cuenta los factores de la variable en estudio, que se obtendrá de la población mediante planteamientos empíricos.

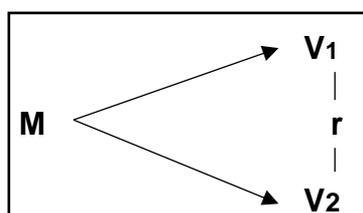
Según Ramos (2020) nos plantea que los estudios correlacionales se originan por la necesidad de responder una hipótesis, donde se busca una relación entre dos o más variables. Los niveles cuantitativos se procesan mediante estadísticos inferenciales para conseguir los resultados, en beneficio de la población de estudio.

Según Yucra y Bernedo (2020) nos refieren que la epistemología y la investigación cuantitativa engloba distintos términos; y se sustenta en el enfoque cuantitativo, mediante el método hipotético deductivo.

El diagrama de este tipo de estudio es el siguiente

Figura 1

Diseño No experimental



Dónde:

M = Es la población de docentes

V1 = Estrés laboral

V2 = Desempeño docente

r = Relación

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual: Se define síndrome, cuyas características es el decaimiento emocional, despersonalización y baja producción personal, que manifiesta el que la padece, donde las labores cotidianas se ciñen al servicio de individuos (Monterrosa-Castro et al., 2020).

Definición operacional: Son alcanzados mediante la utilización del cuestionario

Dimensiones:

- Cansancio emocional-. (Ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9); Denominado también desgaste físico y mental, se origina por la ausencia de habilidades emocionales, generando cansancio fisiológico y psíquico, el trabajador sugiere que no tiene motivación para realizar a cabalidad sus labores.
- Despersonalización-. (Ítems 10, 11, 12, 13, 14); Determinado por alteraciones en las relaciones, está presente como especie de defensa que actúa en las presiones laborales, considerando que ante un fracaso el trabajador no podrá realizar la actividad con la frecuencia que antes lo hacía.
- Realización personal-. (Ítems 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22); Se caracteriza por sentimiento de insuficiencia, en esta dimensión la frustración del individuo resalta en su percepción sobre sus actividades diarias y el entorno laboral donde, disminuirá su autoestima como trabajador, tendrá falta de motivación considerándose como deficiente.

Escala de medición: Escala Likert. Compuesta por 22 ítems, medida ordinal.

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual: El MINEDU en el año 2016 lo define como la expresión del resultado de una institución educativa, o de cada uno de los sujetos que la integra, dados por la programación de trabajo pedagógico, realizando el trabajo de los procesos de enseñanza para obtener los compromisos profesionales.

Definición operacional: Alcanzados a través del cuestionario

Dimensiones: Se establece 3 dimensiones

- Planificación del trabajo pedagógico (Ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11); cuenta con la organización y programación de procesos de enseñanza y de aprendizaje, incluye contenidos curriculares que el docente tiene que analizar y también que tiene que enseñar, como también las competencias pedagógicas para lograr que los estudiantes.
- Gestión de los procesos de enseñanza (Ítems 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24); está comprendido por el entorno y ambiente en las aulas donde interactúan estudiantes y docentes. Se referencian las competencias pedagógicas que se desenvuelven en las clases, modulando el orden, las interacciones sencillas y aplicación de estrategias.
- Responsabilidad profesional (Ítems 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34); Enlaza el desempeño de responsabilidad laboral y profesional, definidas que comprenden el compromiso docente y los procesos de aprendizaje, con capacidad reflectora en la práctica, empatía e identificación con las metas y desempeño institucional.

Escala de medición: Likert. Compuesta de 34 ítems, medida ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Esta investigación contó con un universo de 60 educadores de la I.E. Mariscal Cáceres. Según Mejía (2017) menciona que la población está constituida por personas u objetos en general, que comparten características similares, y que serán estudiadas por el investigador, con la finalidad de obtener los datos que se sustentarán en una investigación. En algunos estudios la población es grande y se le conoce como diana, dificultando el análisis, por otro lado, se encuentra la población de fácil acceso caracterizado por tener menores elementos, que será definido por dos criterios conocidos como inclusión y exclusión.

Tabla 1*Distribución de la población según sexo*

Sexo	Cantidad (fi)	Porcentaje (%)
Varones	30	50%
Mujeres	30	50%
Total	60	100%

Muestra

Se obtuvo la muestra de los docentes, conformado por 60 colaboradores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021.

Muestreo:

Se realizó la toma de muestras no probabilístico censal, por conveniencia, porque dependió de las características a investigar. Según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), afirma que una muestra no probabilística se encuentra dirigida a una parte de la población, donde se procederá a seleccionar la muestra de acuerdo a las características del estudio.

Criterios de inclusión

- Los trabajadores que laboren en la institución.
- Los trabajadores que estén predispuestos para la evaluación
- Los colaboradores que no tengan ningún problema mental.

Criterios de exclusión

- Los colaboradores no cumplan con los criterios de inclusión
- Los colaboradores que no estén dispuestos con los criterios de exclusión.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se recopiló la información mediante la encuesta, los puntajes fueron descargados en el programa Excel 2016, para luego ser analizados y procesados mediante en el programa SPSS, v-25. Para Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), la encuesta es el instrumento que le permite al investigador adquirir conocimiento necesario, para responder su interrogante propuesto en su estudio. Por otro lado, Sánchez et

al. (2020) afirman que, cualquiera que sea la técnica para recolectar datos, siempre conducirá a un análisis del investigador.

Para analizar los estadísticos descriptivos se realizó tablas de frecuencia y porcentajes, luego realizamos la Prueba de Normalidad (Kolmogorov – Smirnov, > 50) donde, el resultado, mostró que los datos no se distribuyen con normalidad, entonces se procedió a utilizar la estadística no paramétrica, y para responder y contrastar nuestras hipótesis de trabajo, utilizamos como estadístico el Coeficiente de correlación de Spearman.

Bautista et al. (2020) nos refieren que los estadísticos inferenciales, va más allá, por lo que las pruebas paramétricas y no paramétricas no solo describen datos, generalizan hallazgos determinados en las muestras de un estudio.

Pino (2020) define los análisis estadísticos como la ciencia que recopila, explora datos en un espacio y tiempo determinado, donde dará respuestas a los objetivos que se plantea en una investigación. Por otro lado, Flores y Flores (2021) refieren que todo procedimiento estadístico depende de la normalidad de su población para determinar, si estos datos provienen de una distribución no normal. Los análisis de normalidad garantizan la fuerza de los estudios estadísticos.

Tabla 2

Validación de los instrumentos por juicio de expertos

<i>Expertos</i>	<i>Opinión</i>
Dr. Víctor Pastor Tello	Aplicable
Dr. Fredy Ochoa Tataje.	Aplicable
Dr. José Alfredo Mancilla Gaspar.	Aplicable
Mg. Yanina G. Mayorca Martínez.	Aplicable
Mg. Esperanza Medrano Sánchez	Aplicable

Confiabilidad de los instrumentos:**Confiabilidad**

Detallan Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) que la confiabilidad está relacionado a las características que presentan los ítems de un instrumento, encontrando fiabilidad al calcular y registrar las escalas. Para obtener la confiabilidad de nuestro instrumento realizamos un análisis estadístico utilizando el software IBM SPSS Donde nos proporcionó los siguientes resultados en el Alfa de Cronbach, detallado en la tabla 3.

Validez

Nuevamente Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) refieren que la Validez de una escala de medición, donde se registran los datos obtenidos de su población de estudio, nuestros instrumentos fueron validados por cinco expertos externos que detallamos en la tabla 2 (p. 326).

Tabla 3*Estadísticos de Fiabilidad*

Variabes	Alfa de Cronbach	Elementos
Estrés laboral	0.739	22
Desempeño docente	0.954	34

Instrumentos

Ficha Técnica 1

Nombre	Maslach Burnout Inventory (MBI)
Autores	Maslach & Jackson
Procedencia	Estadounidense – 1981
Adaptado	Anthony Parián (2021)
Administración	Individual o colectivo
Tiempo	10 min.
Estructuración	3 dimensiones – 22 ítems
Aplicación	Adultos

Reseña histórica:

Maslach Burnout Inventory. Publicado en 1981, por Maslach y Jackson, este trabajo resulta de una amplia diversidad de casos entrevistados.

Consigna de aplicación:

Por favor lee cada idea cuidadosamente, tener en cuenta que sus respuestas, con la finalidad de saber en qué nivel se ubica.

Calificación e interpretación

Se da valor y se puntúa las 5 escalas (1 Nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 Casi siempre, 5 Siempre) se reúnen los puntajes y divide el producto con todos los ítems y dimensiones respectivamente. Se encuentran tres valores de cada sub-escala y un valor global en los rangos.

Propiedades psicométricas peruanas

La validez de este cuestionario se desarrolló a través de la valoración de expertos externos, concluyendo que es aplicable.

Ficha técnica 2

Nombre	Cuestionario de Desempeño Docente
Adaptación	Jorge Mamani Benique
Procedencia	Perú – 2019

Administración	Individual o colectivo
Tiempo	15 min personal
Estructuración	3 dimensiones - 34 ítems
Aplicación	Adultos (profesionales docentes)

Reseña histórica:

Este instrumento se sometió a una evaluación de las evidencias de validez y confiabilidad para la investigación realizada por Parián, donde se realizó una adaptación para evaluar el desempeño del docente desde la percepción del mismo, el cuestionario desempeño docente, está constituido por 30 ítems, valorados en escala Likert del uno al cuatro, modificando la nominación de las categorías de la escala, como “deficiente”, “regular”, “bueno”, “excelente”; cambio validado por cinco jueces. En cuanto a la estructura del modelo original del Cuestionario estuvo constituido por 3 dimensiones: Organización de la labor pedagógica (Ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11); Gestión de los procesos de enseñanza (Ítems 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24) y Responsabilidad profesional (Ítems 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34).

Consigna de aplicación:

Por favor lee cada idea cuidadosamente, ten en cuenta que en las respuestas no existe buena o mala.

Calificación e interpretación

Se calificará los percentiles generales del cuestionario, calificando con su puntaje de las 5 escalas (1 Nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 Casi siempre, 5 Siempre) se reúnen los valores de cada escala en específico y divide el producto con todos los ítems y dimensiones.

Propiedades psicométricas peruanas

La validez del cuestionario se desarrolló mediante la valoración de un juicio de expertos, donde concluyeron que el cuestionario en mención es aplicable.

Propiedades psicométricas del piloto

Para realizar la prueba piloto se tomó un grupo de docentes de la región Ayacucho para la realización de esta investigación, mediante el Google formulario y que las personas puedan resolver de manera adecuada.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos de investigación se refieren a la narración de los procesos optados para el recojo de información; para obtener la fiabilidad del instrumento, realizamos una prueba piloto, por lo que se solicitó la participación de docentes de otra institución bajo un consentimiento informado, Asimismo se tuvo que enviar un documento a la dirección de la Institución Educativa para su conocimiento y propósito de esta investigación, de esta manera se logró concientizar a los docentes sobre sus prácticas pedagógicas.

Previo a la evaluación virtual se ha brindado orientación y la información a cada uno de los participantes mediante la difusión telefónica. Se coordinó el día y la hora para evaluación, considerando la disposición del participante cuidando de no afectar sus labores, aplicándose de forma individual virtualmente, se explicó la finalidad del estudio luego se aplicó el cuestionario para su respuesta, como también se les dio a conocer el consentimiento informado para priorizar la confidencialidad del participante.

3.6. Métodos de análisis de datos

Consideramos procedimientos estadísticos a aquellos que hacen posibles la transformación de información en datos numéricos; por lo que se efectuó la estadística sistematizando los datos. Realizamos cuestionarios virtuales, formando la base de datos por el sistema Microsoft Excel, se tuvo en cuenta dos criterios sobre inclusión y exclusión establecidos, procediendo a analizar la sabana de datos mediante los estadísticos del software "SPSS" V. 25, donde se demostró la confiabilidad usando el Alfa de Cronbach y para determinar la relación de las variantes de estudio utilizamos la Rho de Spearman.

Pinilla y Ortiz (2021) nos mencionan el coeficiente de correlación son herramientas que se utilizan correlacionar distintas variables que serán sometidos al estudio de una población, siendo las más utilizadas los coeficientes de Pearson y Spearman. Definen que el estadístico de Spearman, pertenece a las pruebas no paramétricas,

donde se fundamenta en los rangos y valores ordenando en una muestra individualmente, midiendo la fuerza y dirección, que presentan las variables de una investigación. Se tuvo en consideración los criterios estadísticos, Prueba de Normalidad, partiendo del análisis de datos, donde el propósito fue presentar figuras y tablas estadísticas, mismos que se visualizan en los resultados.

3.7 Aspectos éticos

Para realizar esta investigación, se requirió la autorización formal del director de la Institución Educativa. Se procedió a firmar un consentimiento informado. Esta investigación parte bajo la responsabilidad del investigador, realizado dentro del encuadre científico, los resultados serán cuidados sin revelar la identidad y otros pormenores. Tomando aspectos como la confidencialidad, objetividad.

El Colegio de Psicólogos del Perú (2017) menciona (Art. 24) que toda exploración realizada deberá ser autorizada por el participante por lo que se le brindará información para su conocimiento. Por otro lado, en el artículo 79, explica que el investigador al realizar su investigación, será responsable, cuidadoso protegiendo el bienestar, dignidad de los participantes (Art. 81). El evaluador deberá comunicar todas las particularidades de la exploración y de otros aspectos sobre los que pregunte el participante. En el artículo 83 menciona los límites del respeto, donde el investigador tendrá sobre el evaluado. La Universidad Cesar Vallejo en su art. 3, con referencia al código de ética que presenta, menciona que el “respeto por la integridad, dignidad de la persona, particularmente de su procedencia, status social o económico y características”. Donde se respeta su autodeterminación y cosmovisión cultural (2017, p. 4).

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

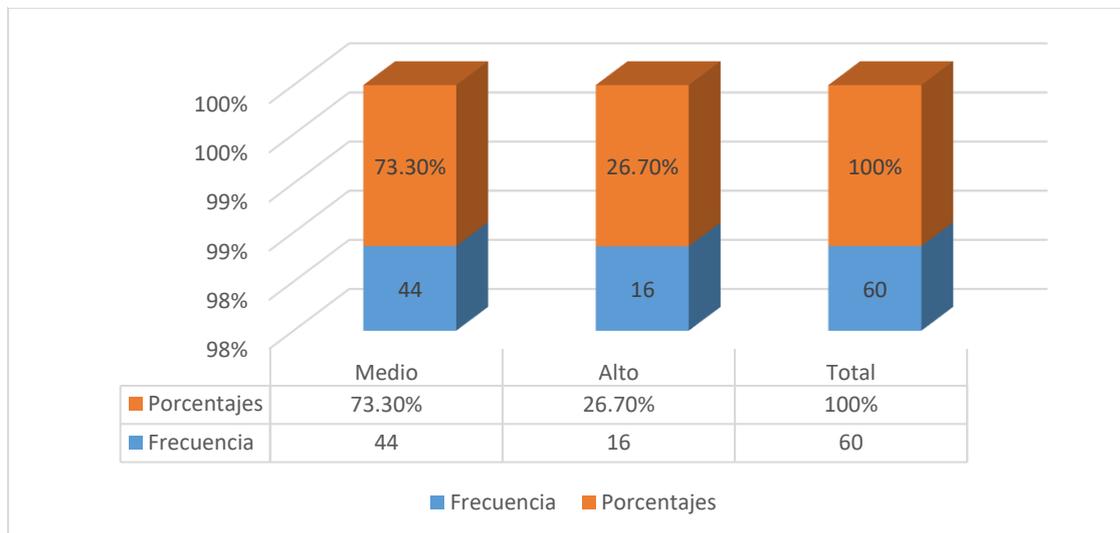
Tabla 4

Niveles de estrés laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Medio	44	73.3 %
Alto	16	26.7%
Total	60	100%

Figura 1

Niveles de estrés laboral



Análisis:

La tabla (4) y Figura (1), mostró los resultados de estrés laboral, siendo el predominante el nivel medio en 73.30 % y en alto el 26.70%. No se encontró niveles en bajo.

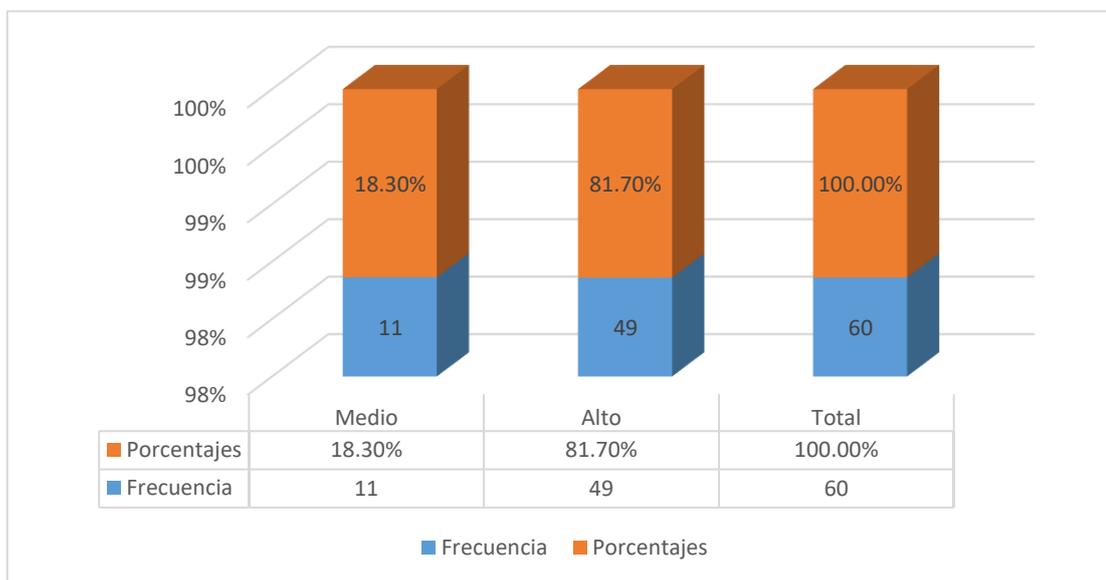
Tabla 5

Niveles de la dimensión de cansancio emocional

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Medio	11	18.3 %
Alto	49	81.7 %
Total	60	100.0 %

Figura 2

Nivel obtenido de la dimensión cansancio emocional



Análisis:

La tabla (5) y Figura (2), de la dimensión cansancio emocional, se observó que predominó el nivel alto en 81.70 % y en medio el 18.30%. No se encontró niveles en bajo.

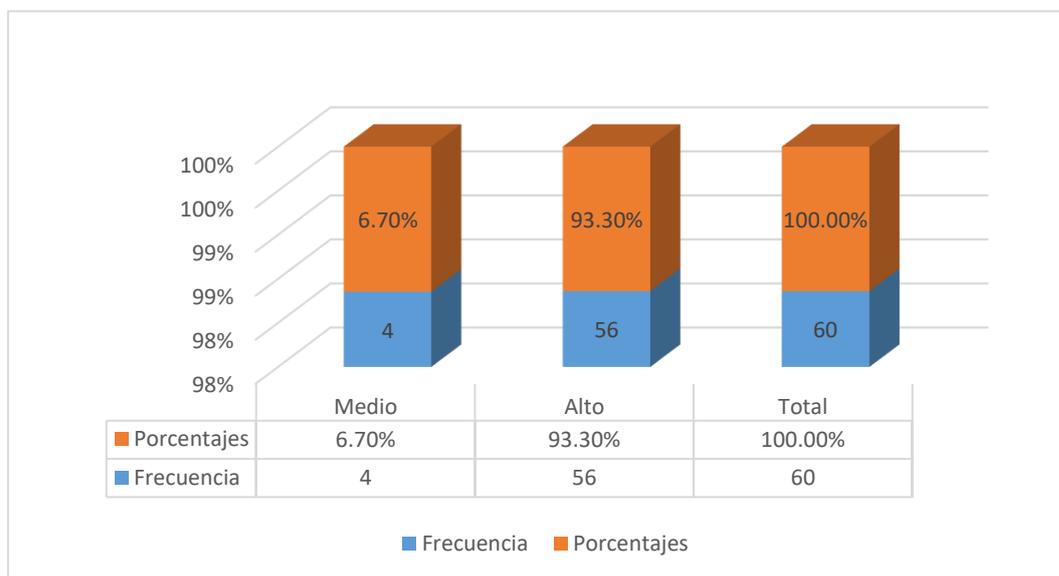
Tabla 6

Niveles de la dimensión despersonalización

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Medio	4	6.7 %
Alto	56	93.3 %
Total	60	100.0%

Figura 3

Nivel de despersonalización



Análisis:

La tabla (6) y Figura (3), de la dimensión de despersonalización, se pudo observar que predominó el nivel alto en 93.30 % y en medio el 6.70%. No se encontró niveles en bajo.

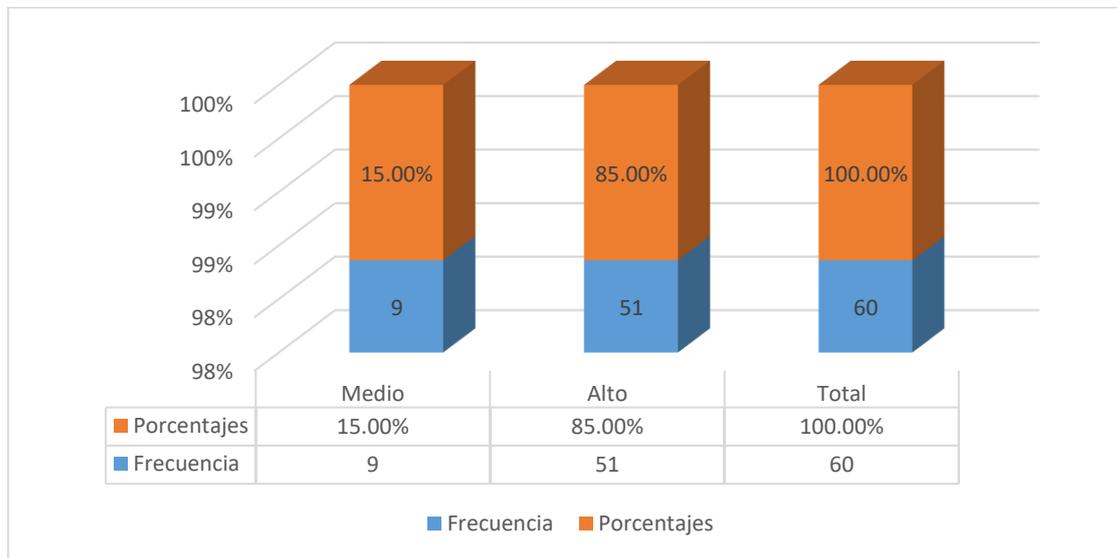
Tabla 7

Niveles de la dimensión realización personal

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Medio	9	15.0 %
Alto	51	85.0 %
Total	60	100.0 %

Figura 4

Nivel de realización personal



Análisis:

La tabla (7) y Figura (4), de la dimensión de realización personal, se pudo observar que predominó el nivel alto en 85.00 % y en medio el 15.00%. No se encontró niveles en bajo.

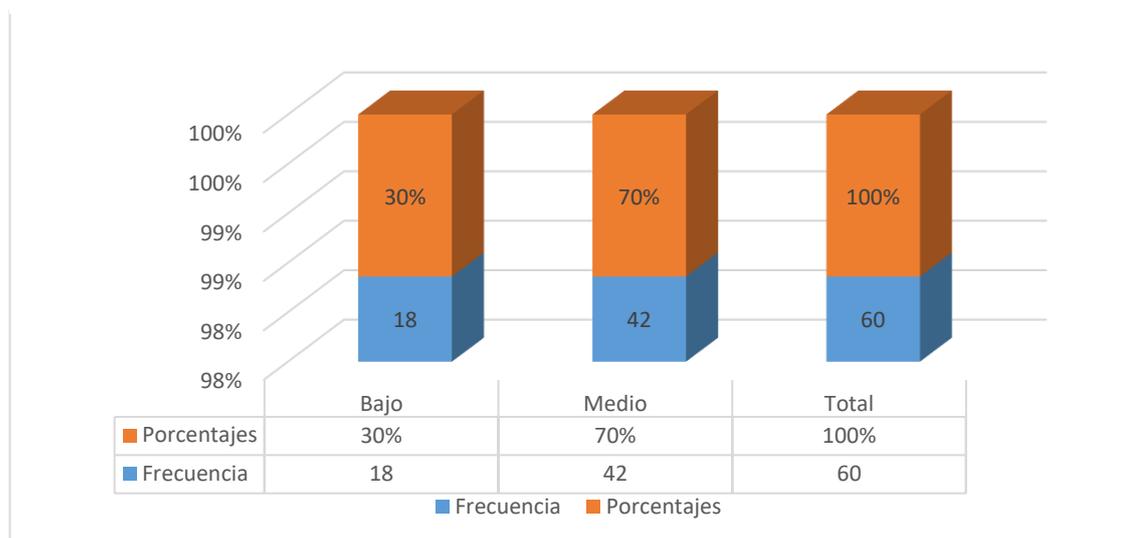
Tabla 8

Niveles de desempeño docente

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Bajo	18	30.0%
Medio	42	70.0%
Total	60	100.0%

Figura 5

Desempeño docente



Análisis:

La tabla (8) y Figura (5), nos detalló el resultado del desempeño docente, donde predominó el nivel medio en 70 % y en bajo el 30 %. No se ubicó nivel en alto.

4.2 Resultados de la prueba de hipótesis (inferenciales)

Prueba de normalidad: Kolmogorov-Smirnov $n > 50$

Hipótesis de la prueba de normalidad

Hi: Estos datos tuvieron una distribución normal

Ho: Estos datos no tuvieron una distribución normal

Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ rechazamos la, Hi y acepto la Ho

Si $p \geq 0,05$ aceptamos la, Hi y rechazamos el Ho.

Tabla 9

Prueba de normalidad

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estad.	gl.	Signific.
Estrés laboral	,144	60	,003
Cansancio emocional	0.125	60	0.020
Despersonalización	0.151	60	0.002
Realización personal	0.127	60	0.017
Desempeño docente	,194	60	0.000

La tabla (9) mostró los resultados de p , donde se evidencia que se encuentran dentro de los parámetros de menor a ($< 0,05$), entonces rechazamos el Hi y acepto la Ho, es decir los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto, aplicaremos estadística no paramétrica.

Contrastación de la Hipótesis general y objetivo general

Hi: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño del docente durante las clases virtuales.

Ho: No Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño del docente durante las clases virtuales.

Tabla 10

Análisis de correlación entre estrés laboral y desempeño docente durante las clases virtuales

			ESTRÉS LABORAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1.000	-0.181
		Sig. (bilateral)		0.167
		N	60	60
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-0.181	1.000
		Sig. (bilateral)	0.167	
		N	60	60

Fuente: Elaborado por el autor

Análisis:

La tabla (10) mostró que, Como $p = 0.167 > 0,05$, se evidenció que existe relación significativa negativa entre el estrés laboral y desempeño docente, para el coeficiente de correlación de Spearman (-0.181), al 95% de probabilidad. Entonces se rechaza la hipótesis de investigación y aceptamos la hipótesis nula.

Contrastación de la Hipótesis y del objetivo específico 1

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión de cansancio emocional el estrés laboral y el desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021.

Ho: No Existe relación significativa entre la dimensión de cansancio emocional el estrés laboral y el desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021.

Tabla 11

Correlación de agotamiento emocional y el desempeño docente durante las clases virtuales

			CANSANCIO EMOCIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	Cansancio Emocional	Coeficiente de correlación	1.000	0.160
		Sig. (bilateral)		0.223
		N	60	60
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	0.160	1.000
		Sig. (bilateral)	0.223	
		N	60	60

Análisis:

La tabla (11) mostró que, Como $p = 0.223 > 0,05$, se evidenció que existe relación significativa negativa entre el cansancio emocional y desempeño docente, para el coeficiente de correlación de Spearman (0.160), al 95% de probabilidad. Entonces rechazamos la hipótesis de investigación y aceptamos la hipótesis nula.

Contrastación de la Hipótesis y objetivo específico 2

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión de despersonalización del estrés laboral y el desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021.

Ho: No Existe relación significativa entre la dimensión de agotamiento emocional el estrés laboral y el desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021.

Tabla 12

Correlación de despersonalización y el desempeño docente durante las clases virtuales

			DESPERSONALIZACIÓN	DESEMPEÑO
			N	DOCENTE
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de correlación	1.000	-0.029
		Sig. (bilateral)		0.825
		N	60	60
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	-0.029	1.000
		Sig. (bilateral)	0.825	
		N	60	60

Fuente: Elaborado por el autor

Análisis:

La tabla (12) mostró que, Como $p = 0.825 > 0,05$, se evidenció que existe relación significativa negativa entre despersonalización y desempeño docente, para el coeficiente de correlación de Spearman (0.825), al 95% de probabilidad. Entonces rechazamos la hipótesis de investigación y aceptamos la hipótesis nula.

Contrastación de la Hipótesis y objetivo específico 3

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión de realización personal del estrés laboral y el desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021.

Ho: No Existe relación significativa entre la dimensión de realización personal del estrés laboral y el desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021.

Tabla 13

Contrastación de la Hipótesis y objetivo específico

		REALIZACIÓN PERSONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	Realización Personal	1.000	,438**
			0.000
		60	60
	Desempeño docente	0.160	1.000
		0.000	
		60	60

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

Fuente: Elaborado por el autor

Análisis:

La tabla (13) mostró que, Como $p = 0.000 < 0,05$ para la relación entre la dimensión de realización personal con el desempeño docente, se evidenció que existe relación positiva moderada entre dichas variables para el coeficiente de correlación Rho de Spearman ($,438^{**}$), al 95% de probabilidad.

V. DISCUSIÓN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021.

Con respecto a la hipótesis general de la investigación fue: encontrar relación entre el estrés laboral y el desempeño docente durante las clases virtuales, los resultados evidenciaron que no existe relación entre las variables de estudio (Rho, -0.181 y p – valor, 0,167). Estos resultados concuerdan con Navarro (2020) que en sus resultados evidenciaron que no hay relación entre la variable funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes.

Asimismo, (Loconi, 2021) en su investigación obtuvo similitud con nuestros resultados donde evidencio que no existe relación en las variables para la población estudiada. Concluyendo que lo encontrado difiere de investigaciones en el sector privado, a pesar de utilizar el mismo modelo de compromiso organizacional e independiente del modelo de estrés laboral en su investigación.

Por otro lado, se encontró diferencia en los resultados de Valverde (2021) quien, en su estudio, obtuvo como resultados una correlación inversa y estadísticamente significativa entre estilo de vida y síndrome Burnout demostrado por un $p < .001$ y una $\rho = -.461$. El modelo de Pines indica que existe una exploración del sentido de garantía hacia el trabajo humanitario, centrándose en lo intrínseco donde la motivación interna, se trasluce en personas con altas expectativa, ellos suelen tener periodos largos de trabajo, donde se genera con el tiempo desgaste físico y emocional.

Para Cacata et al. (Aristizabal; et al., 2019) mencionan que este síndrome representa un grave problema donde surgen diferentes síntomas, donde algunas personas llegan desarrollar la enfermedad y en ocasiones no. Los autores sugieren que este síndrome debe ser solucionado a la brevedad posible antes que se convierta en un problema irrumpiendo en la vida del paciente.

Por lo mencionado en los resultados presentados, se demuestra la existencia del burnout y el estrés laboral, que influye en las variables,

manifestándose de forma generalizada, en algunos casos donde se desarrolla el síndrome, afecta su desempeño y productividad en sus labores diarias.

El primer objetivo específico, fue determinar la relación entre la dimensión de agotamiento emocional del estrés laboral y el desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021.

Respecto a la primera hipótesis específica de la investigación fue: encontrar la relación entre la dimensión de agotamiento emocional del estrés laboral y desempeño docente durante las clases virtuales, los resultados evidenciaron que no existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y desempeño docente ($Rho -$, 0.160 y $p -$ valor, 0,223). Estos resultados concuerdan con Navarro (2020) quien en su investigación encontró que no existe relación entre sus variables de estudio.

Continuamos con .(Solera et al., 2017) en su investigación, pretendió explorar el estado psíquico de profesores donde pudo analizar que en el agotamiento emocional se encontraba en un 1.9% en la despersonalización un 1.5%; en cuanto a la baja realización personal un 1.9%.

(S. Martínez & Lavín, 2017) en su investigación, encontraron resultados opuestos que difieren a nuestra investigación, evidenciando que el síndrome de Burnout de los docentes, en cuanto al agotamiento emocional se encuentran en bajo 24%, donde encontró en sus resultados que existe correlación altamente significativa entre sus variables, por lo recomendó que se debe instituir un análisis de las declaraciones del síndrome de Burnout en los docentes.

(S. Martínez & Lavín, 2017) afirman que ejercer la docencia es una estrategia, practicada de diferentes perspectivas del aprendizaje educativo, donde recomiendan sobre las actividades que se debe proceder de forma clara y directa, ampliando nuevos conocimientos para dar respuestas a las inquietudes en las aulas y resolviendo toda dificultad presente.

Entonces de acuerdo a las teorías analizadas, podemos definir que, dentro de uno de los objetivos de un buen desempeño docente, será identificar problemas suscitados en el momento, donde será clave para clasificar múltiples problemas en las sesiones, recomendando utilizar estrategias didácticas. Recomendando aplicar

conocimientos nuevos sobre aprendizajes y que hay mucho que conocer a un sobre el tema, implementando otros programas educativos en beneficio de los educandos.

Considerando el segundo objetivo específico buscamos determinar la relación entre la dimensión de despersonalización del estrés laboral y el desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021.

En la segunda hipótesis específica nos propusimos encontrar relación entre la dimensión de despersonalización con el desempeño docente durante las clases virtuales, los resultados evidenciaron que no existe relación en las variables ($Rho = 0.024$ y $p = 0,825$). Nuestros resultados guardan relación con García (2019) quien en su investigación busco determinar una relación entre sus variables de estudio, cuyos resultados evidenciaron que sus variables no se relacionan entre sí ($p > .005$).

Asimismo, concuerdan con nuestros resultados el estudio de Quispe (2021) en su investigación obtuvo los siguientes valores en el nivel descriptivo: en un 55.2% en el nivel bajo de estrés y en el 96.6% depende de la circunstancia, mientras que, el 3.4% forma frecuente de afrontar el estrés. En sus resultados inferenciales no encontró correlación en sus variables de estudio.

Asimismo, nuestros resultados guardan una breve relación con Cardozo et al. (2018) en su investigación busco describir la prevalencia del Síndrome de Burnout. Sus resultados concluyeron que la docencia no interviene sobre la mejora de calidad de vida dentro de su trabajo.

Por otro lado, nuestros resultados difieren con Bada et al. (2020) donde buscaron determinar la relación entre estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos, se evidencio la existencia de una asociación en sus variables.

Chrobak (Chrobak, 2017) considera como propuestas mejorar el modelo de competencias de socio-formación integral, con el objetivo de conseguir la autorrealización, planteando que la educación tradicional iniciado por el docente y alumno siguiendo las líneas de los programas establecidos. Este método en la actualidad conduce a una lógica que está siendo sobrepasada por las

competencias educativas entrando en contrariedad, ya que en estos tiempos es fundamental incluir tareas relevantes en el aprendizaje de aprender y cambiar.

Como tercer objetivo específico fue: Determinar la relación de la dimensión de realización personal con el desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021.

Como tercera y última hipótesis específica de la investigación la propuesta fue encontrar la relación de la dimensión de realización personal con el desempeño docente durante las clases virtuales, los resultados evidenciaron la existencia de una correlación positiva moderada entre las variables (Rho , 438** y p – valor, 0,000). Estos resultados se asemejan con Collantes (2021) que en su investigación determinó la existencia de la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño docente, evidenciando una relación inversa y significativa. Estos resultados expresan que a mayor estrés existe un mal desempeño docente.

Asimismo, se encontró una breve similitud con los resultados del estudio de Parían, que se propuso establecer correlación en sus variables. Sus resultados mostraron correlación negativa baja (-0.123), con el p -valor de significancia igual a $0.309 > 0.05$.

Según Félix et al. (2018) refieren que el estrés en el entorno laboral, presentan diversos aspectos y que es un problema que se encuentra dentro de una realidad de contextos socioeconómicos por la constante dinámica e inestabilidad de cambios constantes, como persona y profesional, lo cual cada vez se vuelve más competitivo y exigente, adaptándose con el motivo de lograr personas motivadas y proactivas para un buen desempeño laboral y distintas áreas de su vida.

El cuarto objetivo específico fue: Identificar el nivel de estrés laboral durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021.

Se encontró en los resultados de estrés laboral que el predominante fue el nivel medio en 73.3 % y en alto el 26.7 %. Estos resultados son opuestos con, Almeyda (Almeyda, 2021) donde en su investigación buscó determinar los factores asociados al burnout, evidenciando prevalencia del burnout en 58.99% nivel bajo, realización personal en 64.41%, bajo.

(S. Martínez & Lavín, 2017) concluye que el estrés en una reacción de nuestro organismo que ayuda a la respuesta y la manera de adaptarnos en la sociedad, importante para su supervivencia ayuda a los individuos a realizar sus actividades de manera más eficiente.

El quinto objetivo específico fue: Identificar las dimensiones de estrés laboral durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021.

Se encontró que el cansancio emocional presenta predominancia en el nivel alto de 81.7 %, y el 18.3 % predomina el nivel medio, en la dimensión de despersonalización, asimismo, se evidenció la predominancia del nivel alto con 93.3 % y en medio el 6.7 %, y la realización personal el predominante se ubica en nivel alto con el 85.0 %, en medio con 15.0 %. Los resultados encontrados difieren con Parían (2020) donde sus resultados fueron que el cansancio emocional se encuentra en el 57.1% nivel medio, en despersonalización el 57.1% medio y en la realización personal, el 30.0% alto.

Según Félix; et al., (2018) nos mencionan las consecuencias del estrés laboral, que parten de estresores donde el factor externo nos conducirá a múltiples condiciones físicas y psicológicas en la salud.

El sexto objetivo específico fue: Identificar el desempeño laboral durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021.

Los resultados del desempeño docente, se encuentra con predominancia del 70 % en el nivel medio y en nivel bajo el 30 %. Encontrando diferencias nuevamente con los resultados en Parían (2020) que evidencio los siguientes porcentajes en cuanto a la variable desempeño docente donde indica que el 25,7% se ubica en medio y 74,3% se ubica en alto.

También se encontró resultados opuestos a nuestra investigación con el estudio realizado por (Sacsara, 2018) que en su investigación se propuso describir el liderazgo directivo con el desempeño. En sus resultados encontraron una relación moderada.

VI. CONCLUSIONES

1. El cuanto al estrés laboral se evidencio relación significativa negativa con el desempeño docente (Rho, -0.181 y p-valor 0,167).
2. Con respecto al agotamiento emocional se encontró relación significativa negativa con el desempeño docente (Rho - 0.160 y p-valor 0,223).
3. En la dimensión de despersonalización con el desempeño docente se concluye que existe relación significativa negativa (Rho, -0.029 y p-valor 0,825).
4. En cuanto a la realización personal con el desempeño docente se encontró relación positiva, moderada y significativa (Rho: 438** y p-valor 0,000).

VII. RECOMENDACIONES

1. Informar a la plana administrativa y docente de la I.E. Mariscal Cáceres, sobre los resultados obtenidos en la investigación con el fin de implementar modos de afrontamiento para el estrés laboral e integrar estrategias de aprendizaje implementando nuevos conocimientos en mención a las Tics para mejorar el buen desempeño docente.
2. Promover programas de prevención y detención sobre salud mental y estrés laboral en la comunidad educativa en general, solicitando el trabajo de profesionales especializados en salud mental, en beneficio de los docentes y personal administrativo
3. Realizar actividades que estén relacionados a contribuir con el bienestar físico y emocional como reuniones de confraternidad, deportivas, para que se sientan motivados y considerados.
4. Mejorar el clima institucional mediante un buen trato e incorporar capacitaciones de parte de la Institución educativa, para contribuir en sus conocimientos y minimizar algunas deficiencias que puedan presentar respecto al desempeño docente.

REFERENCIAS

- Almeyda, M. (2021). Síndrome de burnout: Características y factores asociados en personal de salud del Hospital Rezola de Cañete, enero 2021. Repositorio Institucional - URP.
- Aristizabal;, D., Mejia;, C., & Quiroz, E. (2019). Estrés laboral y engagement en los trabajadores de una empresa de manufactura.
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E., & Carbonell, C. (2021). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. Diciembre, 22–34.
- Bautista;, M., Vctoria;, E., Vargas;, L., & Hernandez, C. (2020). Pruebas estadísticas paramétricas y no paramétricas: su clasificación, objetivos y características. <https://doi.org/https://doi.org/10.29057/icsa.v9i17.6293>
- Bocanegra, B., Tantachuco, J., & Caballero, N. (2021). Desempeño docente y pensamiento crítico en la formación universitaria. *Revista Boletín Redipe*, 10(2), 65–77. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i2.1196>
- Cacpata, W., Acurio, G., & Paredes, W. (2020). Estudio de los criterios del estrés laboral utilizando mapas cognitivos. 41, 689–698.
- Chrobak, R. (2017). El aprendizaje significativo para fomentar el pensamiento crítico. *Archivos de Ciencias de La Educación*, 11(12), 031. <https://doi.org/10.24215/23468866e031>
- Cladellas;, R., Castello;, A., & Parrado, E. (2018). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. <https://doi.org/https://doi.org/10.15446/rsap.V20n1.53569>
- Collantes, Y. (2021). Estrés laboral y desempeño docente en la institución educativa N°52005 Nuestra Señora de las Mercedes, Madre de Dios, 2021.
- Collastes, Y. (2021). Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 52005 Nuestra señora de las Mercedes, Madre de Dios, 2021. Universidad Cesar Vallejo.
- Espinosa, J., Morán, F., & Granados, J. (2021). El Síndrome Burnout y su efecto en el desempeño docente en tiempo de pandemia. *Polo Del Conocimiento: Revista Científico - Profesional*, ISSN-e 2550-682X, Vol. 6, N°. 3, 2021, Págs. 670-679, 6(3), 670–679. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i3.2395>
- Esquerre;, L., & Perez, M. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>

- Felix;, R., Garcia;, C., & Mercado, S. (2018). El estres en el entorno laboral revision generica desde la teoria.
- Flores;, C., & Flores, K. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-wilky Kolmogorov-Smirnov.
- Flores, N., Castelán, V., & Zamora, M. (2021). Evaluación del perfil del profesorado a partir de los atributos del desempeño docente. *Revista Innova Educación*, 3(3), 53–72. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.03.003>
- Garcia-Conislla, M. V. (2020). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(2), 103–111. <https://doi.org/10.33554/riv.14.2.698>
- Guzman;, G., Sanchez;, W., Placencia;, M., & Silva, J. (2020). Asociacion de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnologo medico en radiologia. <https://doi.org/https://doi.org/10.22430/24223182.1543>
- Hernández-Sampieri, Roberto;, & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación : Las Rutas Cuantitativas, Cualitativa y Mixta* (McGRAW-HILL (ed.); I).
- Hernández-Sampieri, Roberto, & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. In Mc Graw Hill (Vol. 1, Issue Mexico).
- Iguasnia, S., & Saquisela, M. (2021). Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil. 6, 18–25.
- Loconi, L. (2021). Estrés laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Chiclayo, 2019. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Martínez, J., Berthel, Y., & Vergara, M. (2017). Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo (Colombia), 2016. Agosto.
- Martínez, S., & Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación.
- Mejia, Y. (2017). Comparacion del nivel de aprendizaje en el area de matematica de los niños y niñas de cinco años de una institucion educativa, Trujillo-2017.

- Monterrosa-Castro, A., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., & Flores-Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generados colombianos. <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>
- Navarro, M. (2020). Facultad de ciencias de la salud escuela profesional de psicología. Universidad Católica los Ángeles Chimbote.
- Noroña, D., Quilumba, V., & Vega, V. (2021). Estrés Laboral y Salud General en Trabajadores Administrativos del área Bancaria. *Revista Scientific*, 6(21), 81–100. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.21.4.81-100>
- Ochoa, J., & Yunkor, Y. (2021). El estudio descriptivo en la investigación científica.
- Olivares, V. (2017). *Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout*.
- Ortega, W., Gamarra, S., & Delgado, M. (2021). Enfoque de investigación sistemática VS. enfoque de investigación científica: análisis comparativo de su efectividad.
- Osorio, J., & Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. 13, 81–90.
- Palacios, A., & Rivera, J. (2020). Estrés laboral en docentes de Lima metropolitana y su relación con factores personales, profesionales y de infraestructura y recursos educativos. Septiembre. <https://doi.org/10.21679/arc.v7i1.157>
- Parián, J., & Carlos, V. (2020). Estrés laboral y desempeño docente durante el aislamiento social en educadores la UGEL N° 312 Ayacucho, Lima 2020 [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51029/Parián_SJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, F. (2021). Estrés y modos de afrontamiento del estrés en docentes de la institución educativa privada Federico Froebel de Ayacucho, 2020. Universidad de Ayacucho Federico Froebel.
- Ramos, C. (2020). Un análisis complementario del factor Bayes en investigación cuantitativa biomédica.
- Regional, G., & Ayacucho, Dirección R. de Educación de. (2021). Proyecto educativo Regional Ayacucho años 2005-2021.
- Revilla, S., Mina, J., Flores, E., & Mendoza, D. (2020). Importancia de la estimulación de la motricidad en el desarrollo integral en educación inicial. http://repositorio.unae.edu.ec/bitstream/123456789/1670/1/articulo_3---5-publicado.pdf

- Rivera, Á., & Segarra, P. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior Resumen. 37.
- Roa, J. (2021). Importancia del aprendizaje significativo en la construcción de conocimientos. <https://doi.org/10.5377/farem.v0i0.11608>
- Romero, E., Young, J., & Salado, R. (2020). Fisiología del estrés y su integración al sistema nervioso y endocrino. *Revista Médico Científica*, 32, 61–70. <https://doi.org/10.37416/rmc.v32i1.535>
- Sacsara, A. (2018). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo-Ayacucho. Universidad Cesar Vallejo.
- Salvador, J., Torrens, M., Vega, V., & Noroña, D. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>
- Seperak, R., Fernandez, M., & Dominguez, S. (2021). Prevalencia y severidad del burnout académico en estudiantes universitarios durante la pandemia por la COVID-19.
- Sevilla, M., & Sánchez, M. (2021). Síndrome de burnout: síntomas, prevención y tratamiento.
- Solera, E., Gutiérrez, S., & Palacios, D. (2017). Evaluación psicológica del síndrome de burnout en profesores de educación primaria en la Comunidad de Madrid: comparación entre centros públicos y concertados. *Universitas Psychologica*, 16(3), 1–9. <https://doi.org/10.11144/JAVERIANA.UPSY16-3.EPSB>
- Valdez, Y., Martínez, A., & Pedrosa, O. (2020). Depresión, Estrés Postraumático y Estrategias de Afrontamiento en una Muestra de Adultos Víctimas de Crimen Residentes en Puerto Rico. *Revista Caribeña de Psicología*, 4(3), 217–228. <https://doi.org/10.37226/rcp.v4i3.5209>
- Verduzco, R., García, C., & Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral. Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y Tecnológica*, 64.
- Villegas, E., Suria, R., & Bellido, A. (2021). Evaluación de la calidad de vida antes y después del COVID 19, análisis comparativo entre estudiantes de trabajo social y otras ciencias sociales.
- Villmar, D., Juárez, A., Gonzales, I., & Osnaya, M. (2019). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en académicos de una universidad pública de México. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 111–140.

<https://doi.org/10.20511/PYR2019.V7N3.360>

Yucra;, T., & Bernedo, L. (2020). Epistemologia e Investigacion cuantitativa.

<https://doi.org/https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.88>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Estrés laboral y desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021

	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
General	¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021?	Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021.	<p>Hi: Existe relación significativa entre el estrés laboral y desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021.</p> <p>H0: No Existe relación significativa entre el estrés laboral y desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021.</p>	<p>Variable 1: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones: 1.Cansancio emocional. 2.Despersonalización. 3.Realización personal.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: Descriptivo Correlacional no Experimental.</p> <p>Método: Cuantitativo</p>	<p>Población: Lo constituirán los educadores de la I.E. Mariscal Cáceres, Ayacucho 2021.</p> <p>Muestra: Tomado la totalidad de la población será la muestra de 60, educadores de la I.E. Mariscal Cáceres, Ayacucho 2021.</p>
Específico	1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión de agotamiento emocional del estrés laboral y desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021?	1. Determinar la relación entre la dimensión de agotamiento emocional del estrés laboral y el desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021.	1. existe relación significativa entre la dimensión de cansancio emocional el estrés laboral y el desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021.	<p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Dimensiones: 1. Planificación del trabajo docente. 2. Gestión de procesos de enseñanza.</p>		

<p>2. ¿Cuál es la relación entre la dimensión de despersionalización del estrés laboral y desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021?</p>	<p>2. Determinar la relación entre la dimensión de despersionalización del estrés laboral y el desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021.</p>	<p>2. existe relación significativa entre la dimensión de despersionalización del estrés laboral y el desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021.</p>	<p>3. Responsabilidad profesional.</p>
<p>3. ¿Cuál es la relación entre la dimensión de realización personal del estrés laboral y desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021?</p>	<p>3. Determinar la relación entre la dimensión de realización personal del estrés laboral y el desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021.</p>	<p>3. existe relación significativa entre la dimensión de realización personal del estrés laboral y el desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021.</p>	
	<p>4. Identificar el nivel de estrés laboral durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021.</p>		
	<p>6. Identificar el nivel de desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres – Ayacucho, 2021.</p>		

ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables de Estudio 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	valor	Escala de Medición
Estrés laboral	Se define como un síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, que puede ocurrir entre individuos cuyas tareas diarias se circunscriben al servicio de personas. Maslach & Jackson (1981) adaptado por Parían (2021).	Son alcanzados a través del cuestionario	Cansancio emocional	• Agotamiento	1, 2, 3	Bajo (<44)	0 =Nunca
				• Cansancio	4, 5, 6	Medio (44 – 88)	1= Al año pocas veces
				• Frustración	7, 8, 9	Alto (>88)	2 =Una vez al mes
							3= Pocas veces al mes
			Despersonalización	•Trato inadecuado •Fracaso laboral	10, 11, 12 13, 14		4 =Una vez a la semana
			Realización personal	•Sentimiento insuficiente •Trabajo deficiente •Calidad de trabajo	15, 16 17, 18, 19 20, 21, 22		5 = Pocas veces a la semana
							6= Todos los días

Variables de Estudio 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	valor	Escala de Medición
Desempeño docente	Ministerio de educación lo define como la expresión del resultado de una institución educativa, o de cada uno de los sujetos que la integra, dados por la planificación del trabajo pedagógico, realizando la gestión de los procesos de enseñanza para obtener la Responsabilidades profesionales. Mamani, J. (2018).	Son alcanzados a través del cuestionario	Planificación del trabajo pedagógico	• Planificación	1, 2, 3	-Bajo (<45)	1 = Deficiente
				• Organización	4, 5, 6		2 = Regular
				• Principios	7, 8,	-Medio (45 – 90)	3 = Bueno
				• Calidad	9, 10, 11,	- Alto (>90)	4 = Excelente
			Gestión de los procesos de enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Clima • Aprendizaje • Capacidad • Estrategias 	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24		
			Responsabilidad Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Profesionalismo • Comunicación 	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34		

CUESTIONARIO DE AUTO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

1. DEFICIENTE
3. BUENO

2. REGULAR
4. EXCELENTE

N°	ITEMS	1	2	3	4
01	Identifica las habilidades cognitivas de los estudiantes				
02	Domina las competencias del Currículo Nacional de su área				
03	Comprende los enfoques fundamentales de su área				
04	Relaciona transversalmente los conocimientos que enseña con otras áreas				
05	Desarrolla las competencias acordes al Currículo Nacional				
06	Considera las necesidades e intereses de aprendizaje de los estudiantes				
07	Analiza las experiencias de aprendizaje de la estrategia Aprendo en Casa (Movilizando Capacidades, desempeños y estrategias)				
08	Selecciona estrategias metodológicas, Herramientas Tecnológicas o recursos Didácticos, teniendo en cuenta las necesidades del estudiante				
09	Formula actividades de aprendizaje para el logro de las competencias del Currículo Nacional				
10	Incorpora las competencias transversales (TIC) del Currículo nacional en el proceso de aprendizaje				
11	Elabora rubricas de evaluación, escala de valoración o lista de cotejo considerando las competencias y capacidades				
12	Establece relación efectiva y armónica con sus estudiantes a través de diferentes medios de Comunicación				
13	Promueve la interrelación durante el distanciamiento basados en los enfoques transversales				
14	Propicia la aprobación de normas de convivencia				
15	Facilita que la estrategia Aprendo en casa sea accesible para todos				
16	Emplea un vocabulario acorde a las características cognitivas de los estudiantes				
17	Promueve en sus estudiantes una actitud reflexiva sobre su aprendizaje				
18	Refuerza la sesión de clases respetando los procesos didácticos de cada área, facilitando la comprensión de sus estudiantes				
19	Aplica estrategias didácticas con el uso de las TIC para obtener aprendizajes esperados				
20	Domina los procedimientos para el recojo de evidencias de sus estudiantes				
21	Propicia el uso de organizadores visuales para facilitar el aprendizaje				
22	Promueve el desarrollo del pensamiento de orden superior (razonamiento, creatividad y pensamiento crítico) en los estudiantes				
23	Utiliza los materiales o medios didácticos en el proceso de enseñanza para lograr los aprendizajes previstos (Cuaderno de trabajo, TIC)				
24	Realiza la evaluación formativa empleando estrategias de retroalimentación				
25	Contribuye a la elaboración y aplicación de los Instrumentos de Gestión de la I: E.				
26	Participa en las sesiones virtuales de trabajo colegiado con mutuo respeto y colaboración				
27	Sensibiliza a los padres y/o apoderados Sobre el rol importante que cumplen en el proceso de educación a distancia				
28	Entrega de acuerdo a las fechas, programadas los informes de trabajo remoto				
29	Asegura el desarrollo del pan de trabajo remoto				
30	Reflexiona su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas en sesiones virtuales				
31	Realiza acompañamiento a estudiantes que requieren soporte socio emocional y académico				
32	Colabora en la solución de conflictos que afectan la gestión pedagógica				
33	Adapta actividades o genera materiales completarlos de la estrategia de Aprendo en casa				
34	Demuestra actitudes en valores democráticos en su participación Institucional				

ANEXO 4: CARTA DE ACEPTACIÓN



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "MARISCAL CACERES"

AYACUCHO - PERÚ
TRABAJO - HONRADEZ - DIGNIDAD



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ayacucho, 15 de octubre de 2021

SEÑORA : Mg. RUTH ANGÉLICA CHICANA BECERRA
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales de la
Universidad César Vallejo

De mi mayor consideración.

Es sumamente grato dirigirme a usted, para comunicar sobre la aceptación del trabajo de investigación (tesis) titulado: **ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DURANTE LAS CLASES VIRTUALES EN EDUCADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARISCAL CÁCERES DE AYACUCHO** de la estudiante **YURICO CÁRDENAS PUMASONCCO** identificado con DNI N 45239732 y con código de N 7002490329 del Programa de Maestría en Psicología Educativa en la modalidad semipresencial del semestre 2021-II, para lo cual se le brindará las facilidades del caso.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente,

Cc. Archivo
EVT Dir.
gea se



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Institución Educativa Emblemática "Mariscal Cáceres"	
Nombre del Titular o Representante legal: Félix Valer Torres	
Nombres y Apellidos Félix Valer Torres	DNI: 28267025

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Estrés laboral y desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres - Ayacucho, 2021	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Psicología Educativa	
Autor: Nombres y Apellidos Yurico Cárdenas Pumasoncco	DNI: 45239732

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Ayacucho 15 de octubre del 2021

Firma: VALER TORRES FELIX
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO 5: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado docente:

En la actualidad estoy realizando una investigación titulada: “**Estrés laboral y desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres - Ayacucho, 2021**” Por ello, quisiera contar con su valiosa colaboración. Por lo que mediante el presente documento se le solicita su consentimiento informado para contar con su participación. El proceso consiste en llenado de cuestionarios por los formularios Google en el tiempo Ud. Determine. Los datos recogidos serán tratados confidencialmente y utilizados para fines académicos.

En caso tenga alguna duda con respecto a los cuestionarios puede solicitar información reactiva contactando al investigador responsable: Psc. Yurico Cárdenas Pumasoncco, al numero de celular: 999034429, al correo electrónico: yuricocp7@gmail.com, así como a la Dra. Ana Maritza Boy Barreto asesora y supervisora del estudio a través del correo: aboyb@ucvvirtual.edu.pe.

De aceptar la participación en la investigación, debe firmar este documento como evidencia de haber sido informado sobre los procedimientos de la investigación.

Gracias por su colaboración.

Yo,.....identificado (a) con DNI N°.....,cel.....,declaro haber sido informado (a) del objetivo de este estudio, los procedimientos que se seguirán para el recojo de la información y el manejo de los datos obtenidos. En este sentido, acepto voluntariamente participar en la investigación y autorizo la aplicación del mencionado cuestionario para estos fines.

Lugar:.....Fecha:...../...../.....

FIRMA

PRINT DE FORMULARIO

CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene este segmento de la siguiente forma:

Estos resultados recopilan correos electrónicos.

Importante: Está de acuerdo e informado de los instrumentos de Evaluación.

Si

No

1. Debido al trabajo virtual estoy emocionalmente agotado.
2. Al final de una Jornada laboral me agoto.
3. Comprende los enfoques fundamentales de su área.
4. Entiendo con facilidad lo que piensan mis alumnos.
5. Creo que trato algunos alumnos como si fueran objetos.
6. Trabajar con alumnos a distancia a diario es tensionaste para mí.
7. Trato eficazmente los problemas de los alumnos.
8. Selecciona estrategias metodológicas, Herramientas Tecnológicas o recursos Didácticos, teniendo en cuenta las necesidades del estudiante.
9. Mi trabajo influye positivamente en la vida de mis alumnos.
10. Tengo un comportamiento insensible desde que trabajo a distancia.
11. Temo que este trabajo me endurezca emocionalmente.
12. Me encuentro con mucha vitalidad.
13. Me frustra el trabajo a distancia.
14. Estoy trabajando demasiado duro
15. Realmente no me importa lo que le ocurra algunos de mis alumnos.
16. Trabajar a distancia con los alumnos me estresa mucho.
17. Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada con los alumnos.
18. Me encuentro animado después de trabajar con los alumnos.
19. He hecho muchas cosas que merecen la pena en mi trabajo virtual
20. En el trabajo virtual estoy al límite de mis posibilidades
21. Trato los problemas emocionales con mucha calma.
22. Parece que los alumnos me culpan de alguno de sus problemas

VALORES

- Al año pocas veces
- Una vez al mes
- Pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene este segmento de la siguiente forma:

Estos resultados recopilan correos electrónicos.

Importante: Está de acuerdo e informado de los instrumentos de Evaluación

Si

No

1. Identifica las habilidades cognitivas de los estudiantes
2. Domina las competencias del Currículo Nacional de su área
3. Comprende los enfoques fundamentales de su área.
4. Relaciona transversalmente los conocimientos que enseña con otras áreas
5. Desarrolla las competencias acordes al Currículo Nacional
6. Considera las necesidades e intereses de aprendizaje de los estudiantes
7. Analiza las experiencias de aprendizaje de la estrategia Aprendo en Casa (Movilizando Capacidades, desempeños y estrategias)
8. Selecciona estrategias metodológicas, Herramientas Tecnológicas o recursos Didácticos, teniendo en cuenta las necesidades del estudiante
9. Formula actividades de aprendizaje para el logro de las competencias del Currículo Nacional
10. Incorpora las competencias transversales (TIC) del

- Currículo nacional en el proceso de aprendizaje
11. Elabora rubricas de evaluación, escala de valoración o lista de cotejo considerando las competencias y capacidades
 12. Establece relación efectiva y armónica con sus estudiantes a través de diferentes medios de Comunicación
 13. Promueve la interrelación durante el distanciamiento basados en los enfoques transversales
Propicia la aprobación de normas de convivencia
 14. Propicia la aprobación de normas de convivencia
 15. Facilita que la estrategia Aprendo en casa sea accesible para todos
 16. Emplea un vocabulario acorde a las características cognitivas de los estudiantes
 17. Promueve en sus estudiantes una actitud reflexiva sobre su aprendizaje
 18. Refuerza la sesión de clases respetando los procesos didácticos de cada área, facilitando la comprensión de sus estudiantes
 19. Aplica estrategias didácticas con el uso de las TIC para obtener aprendizajes esperados
 20. Domina los procedimientos para el recojo de evidencias de sus estudiantes
 21. Propicia el uso de organizadores visuales para facilitar el aprendizaje
 22. Promueve el desarrollo del pensamiento de orden superior (razonamiento, creatividad y pensamiento crítico) en los estudiantes
 23. Utiliza los materiales o medios didácticos en el proceso de enseñanza para lograr los aprendizajes previstos (Cuaderno de abajo, TIC)
 24. Realiza la evaluación formativa empleando estrategias de retroalimentación
 25. Contribuye a la elaboración y aplicación de los

- Instrumentos de Gestión de la I: E.
26. Participa en las sesiones virtuales de trabajo colegiado con mutuo respeto y colaboración
 27. Sensibiliza a los padres y/o apoderados Sobre el rol importante que cumplen en el proceso de educación a distancia
 28. Entrega de acuerdo a las fechas, programadas los informes de trabajo remoto
 29. Asegura el desarrollo del pan de trabajo remoto
 30. Reflexiona su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas en sesiones virtuales
 31. Realiza acompañamiento a estudiantes que requieren soporte socio emocional y académico
 32. Colabora en la solución de conflictos que afectan la gestión pedagógica
 33. Adapta actividades o genera materiales completarlos de la estrategia de Aprendo en casa
 34. Demuestra actitudes en valores democráticos en su participación Institucional

VALORES

- DEFICIENTE
- REULAR
- BUENO
- EXCELENTE

ANEXO 06: ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

Variable 1: Estrés laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100
	Excluido ^a	0	0
	Total	60	100

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.739	22

Variable 2: Desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100
	Excluido ^a	0	0
	Total	60	100

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.954	34

ANEXO 07: JUECES EXPERTOS

Expertos	Opinión
Dr. Víctor Pastor Tello	Aplicable
Dr. Fredy Ochoa Tataje.	Aplicable
Dr. José Alfredo Mancilla Gaspar.	Aplicable
Mg. Yanina G. Mayorca Martínez.	Aplicable
Mg. Esperanza Medrano Sánchez	Aplicable

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Cansancio emocional								
1	Debido al trabajo virtual estoy agotado	X		X		X		
2	Al final de una jornada laboral me agoto.	X		X		X		
3	Trabajar con alumnos a distancia a diario es tensionante para mí	X		X		X		
4	Me levanto cansado por las mañanas a enfrentar otra jornada laboral.	X		X		X		
5	Estoy "quemado" por el trabajo a distancia.	X		X		X		
6	En el trabajo virtual estoy al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
7	Me frustra el trabajo a distancia.	X		X		X		
8	Estoy trabajando demasiado duro.	X		X		X		
9	Trabajar a distancia con los alumnos me estresa mucho.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
10	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.	X		X		X		
11	Tengo un comportamiento insensible desde que trabajo a distancia.	X		X		X		
12	Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de los alumnos.	X		X		X		
13	Temo que este trabajo me endurezca emocionalmente	X		X		X		
14	Parece que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Realización personal								
15	Entiendo con facilidad lo que piensan mis alumnos.	X		X		X		
16	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a los alumnos	X		X		X		
17	Trato eficazmente los problemas de los alumnos.	X		X		X		
18	Me encuentro animado después de trabajar con los alumnos	X		X		X		
19	He hecho muchas cosas que merecen la pena mi trabajo virtual.	X		X		X		
20	Mi trabajo influye positivamente en la vida de mis alumnos.	X		X		X		
21	Me encuentro con mucha vitalidad.	X		X		X		
22	trato los problemas emocionales con mucha calma.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: PASTOR TALLEDO, Víctor DNI: 15876906

Especialidad del validador: Dr. Educación

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



Dr. Victor PASTOR TALLEDO.
Firma y sello del Experto

Lima 02 de octubre del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación del trabajo pedagógico							
1	Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.	X		X		X		
2	Domina las competencias del Currículo Nacional en su área.	X		X		X		
3	Comprende los enfoques fundamentales de su área.	X		X		X		
4	Relaciona transversalmente los conocimientos que enseña con los de otras áreas.	X		X		X		
5	Desarrolla las competencias acordes al Currículo Nacional.	X		X		X		
6	Considera las necesidades e intereses de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
7	Analiza las experiencias de aprendizaje de la estrategia aprendo en casa movilizando (capacidades, competencias y desempeños)	X		X		X		
8	Selecciona estrategias metodológicas, herramientas tecnológicas y/o recursos didácticos teniendo en cuenta las necesidades del estudiante.	X		X		X		
9	Formula actividades de aprendizaje para el logro de las competencias del currículo nacional	X		X		X		
10	Incorpora las competencias transversales (TIC) del currículo nacional en el proceso de aprendizaje.							
11	Elabora rubricas de evaluación, escala de valoración o lista de cotejo considerando las competencias y capacidades.	X		X		X		
12	Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes a través de los diferentes medios de comunicación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: gestión de los procesos de enseñanza	SI	No	SI	No	SI	No	
13	Promueve la interrelación durante el distanciamiento basados en los enfoques transversales.	X		X		X		
14	Propicia la aprobación de normas de convivencia.	X		X		X		
15	Facilita que la Estrategia Aprendo en Casa sea accesibles a todos.	X		X		X		
16	Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas de sus estudiantes.	X		X		X		
17	Promueve en sus estudiantes una actitud reflexiva sobre su aprendizaje.	X		X		X		
18	Refuerza la sesión de clase respetando los procesos didácticos de cada área, facilitando la comprensión de sus estudiantes	X		X		X		
19	Aplica estrategias didácticas con el uso de las TIC para obtener aprendizajes esperados.	X		X		X		
20	Domina los procedimientos para el recojo evidencias de sus estudiantes.	X		X		X		
21	Propicia el uso de organizadores visuales para facilitar el aprendizaje.							
22	Promueve el desarrollo del pensamiento de orden superior (razonamiento, creatividad y pensamiento crítico) en sus estudiantes.							
23	Utiliza los materiales o medios didácticos en el proceso de enseñanza para lograr los aprendizajes previstos (cuaderno de trabajo, TIC).							

24	Realiza la evaluación formativa empleando estrategias de retroalimentación.						
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidades profesionales	SI	No	SI	No	SI	No
25	Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la I.E.	X		X		X	
26	Participa en las sesiones virtuales de trabajo colegiado con mutuo respeto y colaboración.	X		X		X	
27	Sensibiliza a los padres y/o apoderados sobre el rol importante que cumplen en el proceso de educación a distancia.	X		X		X	
28	Entrega de acuerdo a las fechas programadas los informes de trabajo remoto.	X		X		X	
29	Asegura el desarrollo del plan de trabajo remoto.	X		X		X	
30	Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas en sesiones virtuales.	X		X		X	
31	Realiza acompañamiento a estudiantes que requieren soporte socio emocional y académico.	X		X		X	
32	Colabora en la solución de conflictos que afectan la gestión pedagógica.	X		X		X	
33	Adapta actividades o genera materiales complementarios de la estrategia aprendo en casa.	X		X		X	
34	Demuestra actitudes en valores democráticos en su participación institucional.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. PASTOR TALLEDO, Victor **DNI: 15876906**

Especialidad del validador: Dr. En Educación

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



Dr. Victor PASTOR TALLEDO.
Firma y sello del Experto

Lima 02 de octubre del 2021

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

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Cansancio emocional								
1	Debido al trabajo virtual estoy agotado	X		X		X		
2	Al final de una jornada laboral me agoto.	X		X		X		
3	Trabajar con alumnos a distancia a diario es tensionante para mi	X		X		X		
4	Me levanto cansado por las mañanas a enfrentar otra jornada laboral.	X		X		X		
5	Estoy "quemado" por el trabajo a distancia.	X		X		X		
6	En el trabajo virtual estoy al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
7	Me frustra el trabajo a distancia.	X		X		X		
8	Estoy trabajando demasiado duro.	X		X		X		
9	Trabajar a distancia con los alumnos me estresa mucho.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
10	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.	X		X		X		
11	Tengo un comportamiento insensible desde que trabajo a distancia.	X		X		X		
12	Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de los alumnos.	X		X		X		
13	Temo que este trabajo me endurezca emocionalmente	X		X		X		
14	Parece que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Realización personal								
15	Entiendo con facilidad lo que piensan mis alumnos.	X		X		X		
16	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a los alumnos	X		X		X		
17	Trato eficazmente los problemas de los alumnos.	X		X		X		
18	Me encuentro animado después de trabajar con los alumnos	X		X		X		
19	He hecho muchas cosas que merecen la pena mi trabajo virtual.	X		X		X		
20	Mi trabajo influye positivamente en la vida de mis alumnos.	X		X		X		
21	Me encuentro con mucha vitalidad.	X		X		X		
22	trato los problemas emocionales con mucha calma.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: OCHOA TATAJE, Fredy **DNI: 16145769**

Especialidad del validador: Dr. En Educación

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


 Dr. Fredy Ochoa Tataje
 OCHOA TATAJE
 EDUCACIÓN
 FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO

Lima 01 de octubre del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación del trabajo pedagógico							
1	Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.	X		X		X		
2	Domina las competencias del Currículo Nacional en su área.	X		X		X		
3	Comprende los enfoques fundamentales de su área.	X		X		X		
4	Relaciona transversalmente los conocimientos que enseña con los de otras áreas.	X		X		X		
5	Desarrolla las competencias acordes al Currículo Nacional.	X		X		X		
6	Considera las necesidades e intereses de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
7	Analiza las experiencias de aprendizaje de la estrategia aprendo en casa movilizando (capacidades, competencias y desempeños)	X		X		X		
8	Selecciona estrategias metodológicas, herramientas tecnológicas y/o recursos didácticos teniendo en cuenta las necesidades del estudiante.	X		X		X		
9	Formula actividades de aprendizaje para el logro de las competencias del currículo nacional	X		X		X		
10	Incorpora las competencias transversales (TIC) del currículo nacional en el proceso de aprendizaje.							
11	Elabora rubricas de evaluación, escala de valoración o lista de cotejo considerando las competencias y capacidades.	X		X		X		
12	Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes a través de los diferentes medios de comunicación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: gestión de los procesos de enseñanza	SI	No	SI	No	SI	No	
13	Promueve la interrelación durante el distanciamiento basados en los enfoques transversales.	X		X		X		
14	Propicia la aprobación de normas de convivencia.	X		X		X		
15	Facilita que la Estrategia Aprendo en Casa sea accesibles a todos.	X		X		X		
16	Empieza un vocabulario acorde con las características cognitivas de sus estudiantes.	X		X		X		
17	Promueve en sus estudiantes una actitud reflexiva sobre su aprendizaje.	X		X		X		
18	Refuerza la sesión de clase respetando los procesos didácticos de cada área, facilitando la comprensión de sus estudiantes	X		X		X		
19	Aplica estrategias didácticas con el uso de las TIC para obtener aprendizajes esperados.	X		X		X		
20	Domina los procedimientos para el recojo evidencias de sus estudiantes.	X		X		X		
21	Propicia el uso de organizadores visuales para facilitar el aprendizaje.							
22	Promueve el desarrollo del pensamiento de orden superior (razonamiento, creatividad y pensamiento crítico) en sus estudiantes.							
23	Utiliza los materiales o medios didácticos en el proceso de enseñanza para lograr los aprendizajes previstos (cuaderno de trabajo, TIC).							

24	Realiza la evaluación formativa empleando estrategias de retroalimentación.						
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidades profesionales	Si	No	Si	No	Si	No
25	Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la I.E.	X		X		X	
26	Participa en las sesiones virtuales de trabajo colegiado con mutuo respeto y colaboración.	X		X		X	
27	Sensibiliza a los padres y/o apoderados sobre el rol importante que cumplen en el proceso de educación a distancia.	X		X		X	
28	Entrega de acuerdo a las fechas programadas los informes de trabajo remoto.	X		X		X	
29	Asegura el desarrollo del plan de trabajo remoto.	X		X		X	
30	Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas en sesiones virtuales.	X		X		X	
31	Realiza acompañamiento a estudiantes que requieren soporte socio emocional y académico.	X		X		X	
32	Colabora en la solución de conflictos que afectan la gestión pedagógica.	X		X		X	
33	Adapta actividades o genera materiales complementarios de la estrategia aprendo en casa.	X		X		X	
34	Demuestra actitudes en valores democráticos en su participación institucional.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. OCHOA TATAJE, Fredy DNI: 15145769

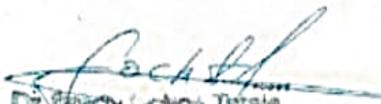
Especialidad del validador: Dr. En Educación

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


 Dr. Fredy Ochoa Tataje
 EDUCACIÓN

 FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO

Lima 01 de octubre del 2021

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Cansancio emocional							
1	Debido al trabajo virtual estoy agotado	X		X		X		
2	Al final de una jornada laboral me agoto.	X		X		X		
3	Trabajar con alumnos a distancia a diario es tensionaste para mi	X		X		X		
4	Me levanto cansado por las mañanas a enfrentar otra jornada laboral.	X		X		X		
5	Estoy "quemado" por el trabajo a distancia.	X		X		X		
6	En el trabajo virtual estoy al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
7	Me frustra el trabajo a distancia.	X		X		X		
8	Estoy trabajando demasiado duro.	X		X		X		
9	Trabajar a distancia con los alumnos me estresa mucho.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Despersonalización	SI	No	SI	No	SI	No	
10	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.	X		X		X		
11	Tengo un comportamiento insensible desde que trabajo a distancia.	X		X		X		
12	Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de los alumnos.	X		X		X		
13	Temo que este trabajo me endurezca emocionalmente	X		X		X		
14	Parece que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Realización personal	SI	No	SI	No	SI	No	
15	Entiendo con facilidad lo que piensan mis alumnos.	X		X		X		
16	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a los alumnos	X		X		X		
17	Trato eficazmente los problemas de los alumnos.	X		X		X		
18	Me encuentro animado después de trabajar con los alumnos	X		X		X		
19	He hecho muchas cosas que merecen la pena mi trabajo virtual.	X		X		X		
20	Mi trabajo influye positivamente en la vida de mis alumnos.	X		X		X		
21	Me encuentro con mucha vitalidad.	X		X		X		
22	trato los problemas emocionales con mucha calma.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: MANSILLA GARAYAR, JOSÉ ALFREDO DNI: 21458050

Especialidad del validador: Dr. En Educación

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


 Dr. José A. Mansilla Garayar
 CODEP. N° 360

Lima 01 de octubre del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación del trabajo pedagógico							
1	Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.	X		X		X		
2	Domina las competencias del Currículo Nacional en su área.	X		X		X		
3	Comprende los enfoques fundamentales de su área.	X		X		X		
4	Relaciona transversalmente los conocimientos que enseña con los de otras áreas.	X		X		X		
5	Desarrolla las competencias acordes al Currículo Nacional.	X		X		X		
6	Considera las necesidades e Intereses de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
7	Analiza las experiencias de aprendizaje de la estrategia aprendo en casa movilizando (capacidades, competencias y desempeños)	X		X		X		
8	Selecciona estrategias metodológicas, herramientas tecnológicas y/o recursos didácticos teniendo en cuenta las necesidades del estudiante.	X		X		X		
9	Formula actividades de aprendizaje para el logro de las competencias del currículo nacional	X		X		X		
10	Incorpora las competencias transversales (TIC) del currículo nacional en el proceso de aprendizaje.							
11	Elabora rubricas de evaluación, escala de valoración o lista de cotejo considerando las competencias y capacidades.	X		X		X		
12	Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes a través de los diferentes medios de comunicación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: gestión de los procesos de enseñanza	SI	No	SI	No	SI	No	
13	Promueve la interrelación durante el distanciamiento basados en los enfoques transversales.	X		X		X		
14	Propicia la aprobación de normas de convivencia.	X		X		X		
15	Facilita que la Estrategia Aprendo en Casa sea accesibles a todos.	X		X		X		
16	Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas de sus estudiantes.	X		X		X		
17	Promueve en sus estudiantes una actitud reflexiva sobre su aprendizaje.	X		X		X		
18	Refuerza la sesión de clase respetando los procesos didácticos de cada área, facilitando la comprensión de sus estudiantes	X		X		X		
19	Aplica estrategias didácticas con el uso de las TIC para obtener aprendizajes esperados.	X		X		X		
20	Domina los procedimientos para el recojo evidencias de sus estudiantes.	X		X		X		
21	Propicia el uso de organizadores visuales para facilitar el aprendizaje.							
22	Promueve el desarrollo del pensamiento de orden superior (razonamiento, creatividad y pensamiento crítico) en sus estudiantes.	X		X		X		
23	Utiliza los materiales o medios didácticos en el proceso de enseñanza para lograr los aprendizajes previstos (cuaderno de trabajo, TIC).	X		X		X		
24	Realiza la evaluación formativa empleando estrategias de retroalimentación.	x		x		x		

	DIMENSIÓN 3: Responsabilidades profesionales	SI	No	SI	No	SI	No
25	Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la I.E.	X		X		X	
26	Participa en las sesiones virtuales de trabajo colegiado con mutuo respeto y colaboración.	X		X		X	
27	Sensibiliza a los padres y/o apoderados sobre el rol importante que cumplen en el proceso de educación a distancia.	X		X		X	
28	Entrega de acuerdo a las fechas programadas los informes de trabajo remoto.	X		X		X	
29	Asegura el desarrollo del plan de trabajo remoto.	X		X		X	
30	Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas en sesiones virtuales.	X		X		X	
31	Realiza acompañamiento a estudiantes que requieren soporte socio emocional y académico.	X		X		X	
32	Colabora en la solución de conflictos que afectan la gestión pedagógica.	X		X		X	
33	Adapta actividades o genera materiales complementarios de la estrategia aprendo en casa.	X		X		X	
34	Demuestra actitudes en valores democráticos en su participación institucional.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: MANSILLA GARAYAR, JOSÉ ALFREDO DNI: 21458050

Especialidad del validador: Dr. En Educación

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



Dr. Jose A. Mansilla Garayar
CODEP. N° 360

Lima 01 de octubre del 2021

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Cansancio emocional								
1	Debido al trabajo virtual estoy agotado	X		X		X		
2	Al final de una jornada laboral me agoto.	X		X		X		
3	Trabajar con alumnos a distancia a diario es tensionaste para mi	X		X		X		
4	Me levanto cansado por las mañanas a enfrentar otra jornada laboral.	X		X		X		
5	Estoy "quemado" por el trabajo a distancia.	X		X		X		
6	En el trabajo virtual estoy al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
7	Me frustra el trabajo a distancia.	X		X		X		
8	Estoy trabajando demasiado duro.	X		X		X		
9	Trabajar a distancia con los alumnos me estresa mucho.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
10	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.	X		X		X		
11	Tengo un comportamiento insensible desde que trabajo a distancia.	X		X		X		
12	Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de los alumnos.	X		X		X		
13	Temo que este trabajo me endurezca emocionalmente	X		X		X		
14	Parece que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Realización personal								
15	Entiendo con facilidad lo que piensan mis alumnos.	X		X		X		
16	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a los alumnos	X		X		X		
17	Trato eficazmente los problemas de los alumnos.	X		X		X		
18	Me encuentro animado después de trabajar con los alumnos	X		X		X		
19	He hecho muchas cosas que merecen la pena mi trabajo virtual.	X		X		X		
20	Mi trabajo influye positivamente en la vida de mis alumnos.	X		X		X		
21	Me encuentro con mucha vitalidad.	X		X		X		
22	trato los problemas emocionales con mucha calma.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Psic. Mg YANINA MAYORCA MARTÍNEZ DNI: 41306520

Especialidad del validador: Dr. Docencia Investigación y currículo

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

Lima 01 de octubre del 2021


 YANINA MAYORCA MARTÍNEZ
 Psicóloga
 C.P.S. N. 13127

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación del trabajo pedagógico							
1	Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.	X		X		X		
2	Domina las competencias del Currículo Nacional en su área.	X		X		X		
3	Comprende los enfoques fundamentales de su área.	X		X		X		
4	Relaciona transversalmente los conocimientos que enseña con los de otras áreas.	X		X		X		
5	Desarrolla las competencias acordes al Currículo Nacional.	X		X		X		
6	Considera las necesidades e intereses de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
7	Analiza las experiencias de aprendizaje de la estrategia aprendo en casa movilizando (capacidades, competencias y desempeños)	X		X		X		
8	Selecciona estrategias metodológicas, herramientas tecnológicas y/o recursos didácticos teniendo en cuenta las necesidades del estudiante.	X		X		X		
9	Formula actividades de aprendizaje para el logro de las competencias del currículo nacional	X		X		X		
10	Incorpora las competencias transversales (TIC) del currículo nacional en el proceso de aprendizaje.							
11	Elabora rubricas de evaluación, escala de valoración o lista de cotejo considerando las competencias y capacidades.	X		X		X		
12	Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes a través de los diferentes medios de comunicación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: gestión de los procesos de enseñanza	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Promueve la interrelación durante el distanciamiento basados en los enfoques transversales.	X		X		X		
14	Propicia la aprobación de normas de convivencia.	X		X		X		
15	Facilita que la Estrategia Aprendo en Casa sea accesibles a todos.	X		X		X		
16	Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas de sus estudiantes.	X		X		X		
17	Promueve en sus estudiantes una actitud reflexiva sobre su aprendizaje.	X		X		X		
18	Refuerza la sesión de clase respetando los procesos didácticos de cada área, facilitando la comprensión de sus estudiantes	X		X		X		
19	Aplica estrategias didácticas con el uso de las TIC para obtener aprendizajes esperados.	X		X		X		
20	Domina los procedimientos para el recojo evidencias de sus estudiantes.	X		X		X		
21	Propicia el uso de organizadores visuales para facilitar el aprendizaje.	x		x		x		
22	Promueve el desarrollo del pensamiento de orden superior (razonamiento, creatividad y pensamiento crítico) en sus estudiantes.	x		x		x		
23	Utiliza los materiales o medios didácticos en el proceso de enseñanza para lograr los aprendizajes previstos (cuaderno de trabajo, TIC).	x		x		x		

24	Realiza la evaluación formativa empleando estrategias de retroalimentación.	x		x		x	
DIMENSIÓN 3: Responsabilidades profesionales		Si	No	Si	No	Si	No
25	Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la I.E.	X		X		X	
26	Participa en las sesiones virtuales de trabajo colegiado con mutuo respeto y colaboración.	X		X		X	
27	Sensibiliza a los padres y/o apoderados sobre el rol importante que cumplen en el proceso de educación a distancia.	X		X		X	
28	Entrega de acuerdo a las fechas programadas los informes de trabajo remoto.	X		X		X	
29	Asegura el desarrollo del plan de trabajo remoto.	X		X		X	
30	Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas en sesiones virtuales.	X		X		X	
31	Realiza acompañamiento a estudiantes que requieren soporte socio emocional y académico.	X		X		X	
32	Colabora en la solución de conflictos que afectan la gestión pedagógica.	X		X		X	
33	Adapta actividades o genera materiales complementarios de la estrategia aprendo en casa.	X		X		X	
34	Demuestra actitudes en valores democráticos en su participación institucional.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Psic. Mg YANINA MAYORCA MARTÍNEZ

DNI: 41306520

Especialidad del validador: Mg. En Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente c 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

YANINA MAYORCA MARTÍNEZ
Psicóloga
C.P.P. N. 15139

Lima 01 de octubre del 2021

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

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Cansancio emocional								
1	Debido al trabajo virtual estoy agotado	X		X		X		
2	Al final de una jornada laboral me agoto.	X		X		X		
3	Trabajar con alumnos a distancia a diario es tensionaste para mi	X		X		X		
4	Me levanto cansado por las mañanas a enfrentar otra jornada laboral.	X		X		X		
5	Estoy "quemado" por el trabajo a distancia.	X		X		X		
6	En el trabajo virtual estoy al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
7	Me frustra el trabajo a distancia.	X		X		X		
8	Estoy trabajando demasiado duro.	X		X		X		
9	Trabajar a distancia con los alumnos me estresa mucho.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
10	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.	X		X		X		
11	Tengo un comportamiento insensible desde que trabajo a distancia.	X		X		X		
12	Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de los alumnos.	X		X		X		
13	Temo que este trabajo me endurezca emocionalmente	X		X		X		
14	Parece que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Realización personal								
15	Entiendo con facilidad lo que piensan mis alumnos.	X		X		X		
16	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a los alumnos	X		X		X		
17	Trato eficazmente los problemas de los alumnos.	X		X		X		
18	Me encuentro animado después de trabajar con los alumnos	X		X		X		
19	He hecho muchas cosas que merecen la pena mi trabajo virtual.	X		X		X		
20	Mi trabajo influye positivamente en la vida de mis alumnos.	X		X		X		
21	Me encuentro con mucha vitalidad.	X		X		X		
22	trato los problemas emocionales con mucha calma.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Esperanza Medrano Sánchez. DNI: 70772273

Especialidad del validador: Dr. Docencia Investigación y currículo

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

MINSU
JGEL HUAMANÁ
SANTA ANA
I.F. N° 19006
Mg. Esperanza Medrano Sánchez
D.N.I. 70772273
EDUCACIÓN PRIMARIA

Lima 01 de octubre del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación del trabajo pedagógico							
1	Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.	X		X		X		
2	Domina las competencias del Currículo Nacional en su área.	X		X		X		
3	Comprende los enfoques fundamentales de su área.	X		X		X		
4	Relaciona transversalmente los conocimientos que enseña con los de otras áreas.	X		X		X		
5	Desarrolla las competencias acordes al Currículo Nacional.	X		X		X		
6	Considera las necesidades e intereses de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
7	Analiza las experiencias de aprendizaje de la estrategia aprendo en casa movilizando (capacidades, competencias y desempeños)	X		X		X		
8	Selecciona estrategias metodológicas, herramientas tecnológicas y/o recursos didácticos teniendo en cuenta las necesidades del estudiante.	X		X		X		
9	Formula actividades de aprendizaje para el logro de las competencias del currículo nacional	X		X		X		
10	Incorpora las competencias transversales (TIC) del currículo nacional en el proceso de aprendizaje.							
11	Elabora rubricas de evaluación, escala de valoración o lista de cotejo considerando las competencias y capacidades.	X		X		X		
12	Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes a través de los diferentes medios de comunicación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: gestión de los procesos de enseñanza	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Promueve la interrelación durante el distanciamiento basados en los enfoques transversales.	X		X		X		
14	Propicia la aprobación de normas de convivencia.	X		X		X		
15	Facilita que la Estrategia Aprendo en Casa sea accesibles a todos.	X		X		X		
16	Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas de sus estudiantes.	X		X		X		
17	Promueve en sus estudiantes una actitud reflexiva sobre su aprendizaje.	X		X		X		
18	Refuerza la sesión de clase respetando los procesos didácticos de cada área, facilitando la comprensión de sus estudiantes	X		X		X		
19	Aplica estrategias didácticas con el uso de las TIC para obtener aprendizajes esperados.	X		X		X		
20	Domina los procedimientos para el recojo evidencias de sus estudiantes.	X		X		X		
21	Propicia el uso de organizadores visuales para facilitar el aprendizaje.	x		x		x		
22	Promueve el desarrollo del pensamiento de orden superior (razonamiento, creatividad y pensamiento crítico) en sus estudiantes.	x		x		x		
23	Utiliza los materiales o medios didácticos en el proceso de enseñanza para lograr los aprendizajes previstos (cuaderno de trabajo, TIC).	x		x		x		

24	Realiza la evaluación formativa empleando estrategias de retroalimentación.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidades profesionales	SI	No	SI	No	SI	No
25	Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la I.E.	X		X		X	
26	Participa en las sesiones virtuales de trabajo colegiado con mutuo respeto y colaboración.	X		X		X	
27	Sensibiliza a los padres y/o apoderados sobre el rol importante que cumplen en el proceso de educación a distancia.	X		X		X	
28	Entrega de acuerdo a las fechas programadas los informes de trabajo remoto.	X		X		X	
29	Asegura el desarrollo del plan de trabajo remoto.	X		X		X	
30	Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas en sesiones virtuales.	X		X		X	
31	Realiza acompañamiento a estudiantes que requieren soporte socio emocional y académico.	X		X		X	
32	Colabora en la solución de conflictos que afectan la gestión pedagógica.	X		X		X	
33	Adapta actividades o genera materiales complementarios de la estrategia aprendo en casa.	X		X		X	
34	Demuestra actitudes en valores democráticos en su participación institucional.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Esperanza Medrano Sánchez. DNI: 70772273

Especialidad del validador: Mg. En Educación

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

Lima 01 de octubre del 2021



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BOY BARRETO ANA MARITZA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DURANTE LAS CLASES VIRTUALES EN EDUCADORES DE LA I.E. MARISCAL CÁCERES - AYACUCHO, 2021", cuyo autor es CARDENAS PUMASONCCO YURICO, 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, 13 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BOY BARRETO ANA MARITZA DNI: 06766507 ORCID 0000-0002-0405-5952	Firmado digitalmente por: ABOYB el 18-01-2022 13:41:33

Código documento Trilce: TRI - 0269798