



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Estrés laboral y Desempeño docente en el Colegio Perú Birf –  
Ferreñafe**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Díaz Lázaro, Yanet Juana (ORCID: 0000-0003-4103-3063)

**ASESOR:**

Dr. Ruiz Pérez, Aurelio (ORCID: 0000-0001-7684-3475)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad de servicio

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

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

CHICLAYO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mis hijos Dayron, Renildo y Luanna, a mi esposo Humberto, a mis padres Gamaliel y Antonieta.  
Por su apoyo incondicional para lograr una más de mis metas trazadas.

### **Agradecimiento**

A **Dios** por ser mi guía a lo largo de mi vida, mi luz y mi camino, por haberme dado la fortaleza para seguir adelante en aquellos momentos de debilidad, a mis docentes de la universidad César Vallejo sus palabras fueron sabias, sus conocimientos rigurosos y precisos, a ustedes docentes queridos, les debo mis conocimientos.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3. 1 Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2 Variables y operacionalización.....	12
3.3 Población.....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5 Procedimientos.....	14
3.6 Método de análisis de datos.....	15
3.7 Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS.....	

## Índice de tablas

Tabla 1	La distribución del número de docentes de un colegio de Ferreñafe	13
Tabla 2	Pruebas de normalidad entre el estrés laboral y desempeño docente	16
Tabla 3	Correlación del estrés laboral y desempeño docente	16
Tabla 4	Niveles del estrés laboral y sus respectivas dimensiones que tienen los docentes de un colegio de Ferreñafe	17
Tabla 5	Niveles del desempeño docente y sus respectivas dimensiones que tienen los docentes de un colegio de Ferreñafe	18
Tabla 6	Correlación entre el cansancio emocional del estrés laboral con respecto al desempeño del docente	19
Tabla 7	Correlación entre la despersonalización del estrés laboral con respecto al desempeño del docente	19
Tabla 8	Correlación entre la realización personal del estrés laboral con respecto al desempeño del docente	20

## Resumen

El propósito fundamental de la presente investigación es conocer la influencia del estrés laboral sobre el desempeño laboral de un grupo de 51 docentes de un colegio, ubicada en el distrito de Ferreñafe. El estudio realizado es de tipo básico, con un diseño no experimental, descriptivo correlacional, trabajando con la totalidad de la población, ya que es pequeña. Para lo cual se emplearon dos cuestionarios, los cuales fueron revisados y aprobados por expertos. Ya con la información recolectada, para el análisis se usaron tanto Excel 2016 y SPSS v28, se encontró que el nivel del estrés de los participantes es bajo, permitiendo de esta manera que los docentes tengan un buen desempeño. Teniendo los valores de la prueba de normalidad, se determinó que no es paramétrica, se optó por aplicar la correlación Rho de Spearman, siendo  $Rho = -0.557$  y  $p = 0.000$ , concluimos que existe una relación medianamente inversa, siendo significativa, quiere decir, a mayor estrés, el desempeño del docente se ve afectado de manera negativa, en otras palabras, disminuye.

**Palabras clave:** Estrés, desempeño, docencia, laboral.

## **Abstract**

The fundamental purpose of this research is to know the influence of work stress on the work performance of a group of 51 teachers from a school, located in the district of Ferreñafe. The study carried out is of a basic type, with a non-experimental, descriptive correlational design, working with the entire population, since it is small. For which two questionnaires were used, which were reviewed and approved by experts. With the information collected, both Excel 2016 and SPSS v28 were used for the analysis, it was found that the stress level of the participants is low, thus allowing teachers to perform well. Having the values of the normality test, it was determined that it is not parametric, it was decided to apply Spearman's Rho correlation, being  $Rho = -0.557$  and  $p = 0.000$ , we conclude that there is a moderately inverse relationship, being significant, that is, an increased stress, the teacher's performance is negatively affected, in other words, it decreases.

**Keywords:** Stress, performance, teaching, work.

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el trabajo educativo se ha visto influenciado por muchos factores, de manera especial por la presencia de la Covid-19, que ha generado un sinnúmero de problemas emocionales en todas las personas, y en especial en los docentes, quienes viven agobiados por toda la presión que se vivió y se sigue viviendo por la Pandemia y el cumplimiento a todas las exigencias que genera el cambio de una educación presencial a una virtual, y ahora el retorno nuevamente a la presencialidad (Robinet & Pérez, 2020).

En el mundo globalizado que hoy en día toca vivir, la pandemia puso en apuros a muchos docentes que no manejaban las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), (Valverde et al., 2020). Por lo que la tranquilidad docente se vio alterada, ya que muchos docentes tuvieron que hacer esfuerzos sobrehumanos para poder estar a la par del uso de la Tecnología y poder así, cumplir con la labor docente (Arántzazu, 2020).

Como es de suponer, la Pandemia llegó para romper los esquemas que cada docente ya tenía, al igual que afectó su desempeño docente ya que al no estar actualizado con las TIC, tenían muchas dificultades para cumplir con su labor docente y su desempeño se veía afectado por las preocupaciones, las dificultades en familia, entre otros problemas que fueron afectando su salud emocional y donde el estrés fue factor importante para que la tranquilidad del docente se vea afectada y genere lo que hoy se llama estrés laboral (Alvites, 2019).

México es el país que lidera los niveles de estrés laboral docente, el cual alcanza a un 75% de su fuerza laboral, esta condición es debido a la exigencia en el cumplimiento del perfil docente, la falta del manejo de sus problemas personales y sobre todo al ambiente laboral en el que se desempeñan. Le siguen China (73%) y Estados Unidos (59%) (Rodríguez et al., 2014). La Agencia de Unión Europea expresa que en la situación de trabajo se evidencia que aproximadamente cuarenta millones de seres humanos en el mundo sufren de estrés laboral, las mismas que pertenecen a los sectores de educación y salud generado por las exigencias del cumplimiento del desarrollo del currículo de estudio (OIT, 2016).

En Chile, el estrés laboral es considerado como una causa que afecta la salud en su población y sobre todo en los docentes. Presenta una incidencia

negativa en el desempeño profesional; esta consecuencia se evidencia en la puesta en práctica de investigaciones que tienen relación con la salud física y mental de los docentes; asimismo, algunos docentes tienden a desarrollar estrés más que otros, esto va a depender de la puesta en práctica de la capacidad intelectual que le permitan hacer frente a los problemas (Zuñiga & Pizarro, 2018).

En el Perú, el estrés es un conflicto al cual no se le da la relevancia debida, por lo tanto, no se prevé incorporar medidas preventivas en el entorno laboral. El Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en el 2018, indicó que el 80% de peruanos han sufrido esta enfermedad en algún momento de su vida (Alemán, 2018). En Lima Metropolitana el estrés laboral de los docentes se produce a consecuencia del exceso de trabajo, y genera situaciones de conflictos en el entorno laboral, lo cual origina situaciones estresantes para los colaboradores (Condori & Cari, 2022).

En la institución educativa Santa Lucia de Ferreñafe, sus colaboradores tienen que lidiar con los grandes cambios referidos al trabajo y las relaciones laborales; por lo tanto padecen presión en el trabajo para cumplir las demandas de la vida laboral actual, la cual es cada vez más exigente (Huamán, 2022).

El colegio que es centro de nuestra investigación se encuentra ubicado en el distrito de Pueblo Nuevo, pertenece al nivel secundario, y ofrece 8 especialidades técnicas. Su plantilla de colaboradores es de 70 personas, pero para la presente investigación a un total de 51 profesores que dictan clase.

El nivel de exigencias en el Centro de Investigación, es alto. Por consiguiente esa premisa evidencia problemas de estrés laboral en los docentes, lo cual trae como consecuencia cansancio no sólo físico, sino también mental, lo que no coadyuva a que el trabajo se realice en condiciones placenteras, toda vez que hay que cumplir con la entrega permanente de documentos que se exigen como: Informes de horas adicionales, monitoreo permanente, entre otros aspectos, tanto así que un grupo de docentes prefería seguir en el trabajo virtual, antes que el presencial ya que en algunos casos el clima laboral se deterioraba, generando que se desarrolle casos del Síndrome Burnout.

Según la Unesco, la educación es un derecho y el acceso al aprendizaje debe ir acompañado de calidad responsabilidad que recae en los docentes, es importante para ello velar por el bienestar de este. Estudios realizados en Latinoamérica referente a las condiciones de trabajo y la salud de los docentes,

existen diversos hallazgos, vinculados a la salud mental de los maestros lo cual es evidente en enfermedades como el estrés, depresión entre otras afectaciones.

En consecuencia, el problema de investigación quedó formulado de la siguiente manera: ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño docente en un colegio de Ferreñafe?

La presente investigación en su aporte teórico está dada por los resultados obtenidos, aportando al conocimiento teórico con la finalidad de causar un impacto en el conocimiento actual y así mismo contribuir como sustento a estudios posteriores (Alvarez, 2021); así, el presente estudio brindará información que ayudará a otras investigaciones.

En el plano social, una investigación se justifica cuando sus resultados promuevan beneficios y contribuciones destinadas a mejorar la sociedad en los diferentes aspectos (Moreno, 2021), es por ello que la presente investigación es relevante, ya que realiza mediciones respecto a las variables involucradas, realiza conclusiones y su aporte contribuirá para crear estrategias que brinden apoyo en la mejora de la salud mental de los docentes y así mismo optimizar su desempeño laboral.

El plano metodológico del presente estudio se fundamenta por la elaboración de los instrumentos de investigación. Los cuestionarios aplicados se han sometido a la validez de su contenido como también la estimación de confiabilidad con el alfa de Cronbach, por consiguiente son válidos, así mismo pueden ser empleados en investigaciones posteriores (Collantes, 2021).

El objetivo general fue: Determinar el grado de relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en un colegio de Ferreñafe y como objetivos específicos, diagnosticar el nivel de estrés laboral que tienen los docentes; evaluar el nivel de desempeño docente y establecer el nivel de relación entre las dimensiones del estrés laboral y el desempeño docente en un colegio de Ferreñafe.

Finalmente, la hipótesis alterna se formuló de la siguiente manera: Existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente en un colegio de Ferreñafe y como hipótesis nula: No existe una relación directa y significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente en un colegio de Ferreñafe.

## II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación en su marco teórico desarrolla los antecedentes de estudio que se presentan de acuerdo a los niveles geopolíticos con estrategia deductiva y en relación a las variables que comprenden dicha investigación. Así mismo las bases teóricas relacionadas con cada una de las variables de estudio y aplicando las normas APA séptima edición.

En Brasil, según Mendes (2020) desarrolló una investigación sobre estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza, señalando que, la labor diaria del docente es la construcción de competencias en la cual incluye la toma de decisiones de forma trascendental lo cual está relacionado con los diversos sucesos de estrés interno o externo al trabajo, lo que aporta a la presencia de estrés, como se observa en el trabajo de estudio. Esta investigación ha evidenciado que el estrés puede tener una relación directa con la existencia de síntomas de depresión, los puntajes de estrés mantienen una proporción con los puntajes de depresión, lo cual señala que cuanto mayor carga de estrés tenga el docente, más evidente será mostrar signos de depresión (Ramberg et al. 2019).

La fundación Robert Wood Johnson y la Universidad Estatal de Pennsylvania (*Penn State*) realizó un estudio sobre la labor docente, señalando que es una de las funciones que genera mayor estrés en Estados Unidos, por consiguiente, estos profesionales se ven afectados en su salud, compromiso, rendimiento y satisfacción. Así mismo refiere que el estrés afecta el bienestar mental de los maestros, por consiguiente, esto repercutirá en los estudiantes; si bien es cierto existen programas que apoyan el bienestar mental de los estudiantes, pero se deja de lado al docente (Delgado, 2019).

En Colombia, Matabanchoy et al. (2020) realizaron un trabajo de estudio a docentes de un centro educativo rural donde se evidencia que los resultados psicológicos del estrés laboral están en conexión a los estresores organizacionales y extra laborales, los cuales causan un gran impacto en la condición de vida que llevan los docentes y el trato con otras personas dentro de la institución, si bien es cierto los aspectos extralaborales están relacionados a las características del ámbito de la institución educativa, sin embargo no son situaciones que pueda controlar la institución; es responsabilidad personal, trabajar el auto cuidado, fomentando hábitos como la higiene, el valor de la

adecuada alimentación, el manejo físico personal los deben tratar desde el control emocional que pueden arribar a exposiciones de ciertas situaciones, para ello se desarrolla el programa de prevención del estrés laboral, en donde a través de la práctica del Mindfulness el docente tendrá una herramienta que le permita afrontar situaciones de estrés y ello no genere un impacto negativo en el aspecto laboral ni personal.( Ramírez, 2019)

Carvajal et al. (2020) realizaron un estudio sobre estrés laboral y Burnout en docentes de enfermería de la universidad central del Ecuador para poder recoger información se utilizó el inventario de Maslach Burnout, llegando a determinar que el ambiente de trabajo según sean las condiciones que este tenga pueden conllevar a un cuadro de estrés laboral, y a su vez desarrollar otras patologías que van a afectar su salud, así mismo recomienda contar con espacios laborales en armonía que van a ser beneficiosos para la productividad, un mejor trato para con los pacientes los cuales se van a beneficiar con los servicios prestados.

En la investigación sobre estrés laboral y desempeño docente en la institución educativa N° 89002, Chimbote realizada por De La Cruz (2017); trabajó con una muestra conformada por 52 docentes de ambos sexos y de edades diferentes, donde a través de la aplicación de cuestionarios los cuales miden el deterioro profesional a través de preguntas relacionadas con el estado afectivo y sus actitudes del docente para con sus estudiantes, como también la autoevaluación del docente y su desempeño. Y llegando a precisar a través de la correlación de Spearman que el grado de relación entre las variables de estudio estrés laboral y desempeño docente, se comprueba que entre menos estrés laboral exista mejor será el desempeño docente.

Una investigación de tipo documental trata sobre meta análisis relacionada con el estrés laboral en docentes de Carranco & Pando (2019) se trabajó realizando el análisis de artículos publicados durante cinco años, 2013-2017 referidos a la salud y al análisis socio laboral que desarrolla el docente y como ello va a influir en los aprendizajes de los estudiantes, llegando a explicar antecedentes históricos sobre los estudios relacionados al estrés; una de sus conclusiones señala que, la salud laboral debe de ser preventiva de tal manera que esto pueda garantizar la salud y bienestar de los colaboradores.

Espinosa et al. (2021) ejecutaron un trabajo investigativo sobre el síndrome de estar quemado y sus consecuencias en el desempeño docente en tiempos de pandemia, desarrollado bajo el enfoque metodológico cualitativo-descriptivo, aplicó como instrumento el test MBI (Maslach Burnout Inventory), así mismo el método de criterio de expertos y una guía de entrevista, se llega a la conclusión que, el síndrome en mención, tiene una estrecha relación con el desempeño laboral en los maestros, para lo cual sugiere planes que intervengan en la prevención del estrés crónico, y de esta forma el docente desarrolle sus actividades sin ninguna particularidad (Gilla, 2019).

Carrillo et al. (2019) realizaron una investigación sobre estrés en docentes, donde precisan las causas y consecuencias laborales, llegando a la conclusión que, el docente desempeña un papel primordial en la educación, pero al verse agobiado por las innumerables funciones que debe cumplir diariamente, lo cual se evidencia y repercute en el desempeño laboral; uno de los factores principales que afecta al docente son el trabajo relacionado a la parte administrativa, la falta de financiación para obtener actualizaciones, por consiguiente los docentes suelen tener carencias en el desempeño académico y pedagógico lo cual entorpece el desarrollo del desempeño.

Ortiz (2021) en su investigación sobre estrés y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Nuestra señora del Carmen del distrito de llave, Puno, su muestra fue con la participación de 76 docentes, aplicando un cuestionario relacionado con las variables de estudio; llegando a concluir que, existe una estrecha relación entre estrés y satisfacción laboral, así mismo se comprueba que existe relación entre estrés y satisfacción laboral intrínseca entre los docentes.

Herrera y Aguado (2018) en su trabajo de investigación, se propusieron conocer de qué manera afecta el desempeño docente en el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo, siendo de tipo correlacional simple, fueron 79 docentes evaluados, desarrollando un instrumento que fue un test que fue evaluado por expertos, adicionalmente se recopiló el rendimiento académico de sus alumnos. Aplicando los coeficientes de correlación de Pearson podemos, entre las variables del desempeño docente y las del rendimiento académico, concluyeron que tienen buen desempeño los docentes de EESTP PNP Huancayo y que el nivel del rendimiento académico de

los estudiantes es lograr los objetivos que se les pide; y tener un nivel de significación de 0,05 inferimos que existe un vínculo del rendimiento académico y el desempeño docente se relacionan de manera directa y es significativa de la EESTP PNP Huancayo.

Collantes (2021) al realizar una investigación en la que confirma que el estrés laboral tiene una relación de manera inversa, baja y significativa con el desempeño docente, llega a la conclusión a mayor estrés laboral va existir un deficiente desempeño docente. De la misma manera en sus dimensiones.

Fachín (2021) tras una investigación realizada, se midió el estrés laboral y el desempeño docentes en tiempos de Covid-19, en Pucallpa; logrando confirmar que, aunque los cambios dados respecto al ambiente de trabajo en donde todavía persistía el temor de contagio, y la opción optada fue el trabajo remoto para preservar la salud; este suceso no afectó el trabajo desarrollado por las docentes y el desempeño laboral fue de medio a alto, aunque en ciertas situaciones con estrés, el compañerismo y apoyo emocional entre colegas, padres de familia, acompañamiento de parte de los directivos el cual fue constante y sobre todo asertivo, permitió lograr manejar el estrés y lograr un desempeño entre medio y bueno; así mismo se tiene en cuenta que el trabajo virtual aporta a la mejora de la enseñanza aprendizaje (Surkhali & Kumari, 2020). Se concluye que las buenas relaciones colaborativas el compañerismo a través de la conectividad entre docentes se verá reflejado en un mejor desempeño docente (Rojas & Riffo, 2020).

Rabanal et al. (2021) realizan una investigación sobre estrés laboral y desempeño en docentes de instituciones educativas públicas. Llegando a trabajar con una muestra constituida por 125 colaboradores de tres Instituciones Educativas de Chepén, la investigación llega a las siguientes conclusiones que, la mayoría de docentes presenta estrés laboral medio, así mismo la mayoría de docentes tiene un nivel de desempeño bueno, demostrando que, entre más apoyo exista a nivel de los colaboradores esto se verá reflejado de manera positiva en el desempeño laboral.

Peche & Vásquez (2021) realizaron una investigación sobre el estrés laboral en educación virtual en docentes de educación básica regular, Chiclayo, en la cual se llega a concluir que, existe niveles de estrés laboral en igual proporción en los niveles medio y bajo con 48% cada uno, así mismo los

docentes manifiestan que su esfuerzo y dedicación no compensa con el incentivo brindado sea económico o social.

Huamán (2022) en su investigación estrés laboral y desempeño docente en los profesores de la institución educativa Santa Lucia, Ferreñafe, de tipo básica diseño descriptivo correlacional trabajando la muestra conformada por 40 docentes, aplicando la técnica de la encuesta conformada por dos cuestionarios los cuales fueron certificados su validez por expertos, llegando a la conclusión que, existe un vínculo directo y de grado fuerte entre estrés en el trabajo y el desempeño docente en los profesores, por lo que se determina que el estrés laboral es un factor que afecta el desempeño de los profesores y a su vez el crecimiento de la institución educativa.

Con respecto al estrés laboral, este se fundamenta en la teoría de la conservación de recursos de Hobfoll & Fredy (1993) los principios de dicha teoría son dos el primero se denomina primacía de la pérdida de recursos, es decir que para los seres humanos es más negativo perder recursos en comparación a cuando hay una ganancia de ellos. El segundo principio se conoce como inversión de recursos, el cual establece que, los seres humanos tienden a invertir recursos para protegerse contra la pérdida de estos. Según la teoría en mención el estrés se genera por la amenaza o pérdida de los recursos ganados, si el individuo evita perderlos, los niveles de estrés disminuyen.

Los aportes a la investigación de la presente teoría se basan en cómo se origina el estrés en los docentes cuando estos perciben que lo que los motiva está siendo amenazado o en peligro, donde los estresores laborales intimidan a sus colaboradores, lo cual genera inseguridad respecto a su capacidad y potencialidades para lograr el éxito profesional y personal.

La comisión europea de seguridad y salud en el trabajo, define al estrés laboral, como la invasión que sufre nuestro organismo, tanto en el aspecto emocional como físico; la cual se evidencia cuando el trabajo es exigente y no se puede lograr los resultados deseados en el tiempo establecido donde el individuo no tiene el control de la situación (Selye, (1954) & Karasek, (1979) citados por Osorio & Cárdenas (2017)).

El estudio vinculado al estrés no es un tema reciente puesto que, con el paso del tiempo ha sido de interés de investigadores y teóricos que han trabajado con mucho esfuerzo para conceptualizar dicho término, tal es así que Iguasnia

(2020) refiere que el estrés es un fenómeno que adquiere mucha más importancia en el ámbito de nuestras vidas y es en el entorno laboral en donde se intensifica, y si no es controlado se pueden manifestar molestias físicas y psicológicas, asimismo puede conllevar a un deficiente desempeño laboral (Reynaldo & Nurjanah, 2022).

Además, las estadísticas indican que el estrés es un trastorno que puede afectar la parte física y mental del individuo y que conlleva a padecer: depresión, insomnio y falta de concentración en el trabajo diario, lo cual guarda una estrecha relación con el desempeño laboral; el estrés ocasiona el absentismo y muchas veces el desempleo (Zomeño, 2019).

Buitrago et al. (2020) manifiestan que el estrés es un suceso que se manifiesta cuando existen circunstancias difíciles en la vida, lo cual provoca en los individuos signos de ansiedad y tensión a su vez aumento de latidos acelerados en el corazón, también es definido como la angustia, nerviosismo que sufren los seres humanos y se manifiesta de acuerdo al contexto en el que se suscita, el cual provoca una respuesta fisiológica o emocional, si no se reacciona adecuadamente y sobre todo en el tiempo previsto las consecuencias patológicas que provoca esta enfermedad pueden afectar la salud física y emocional y llegando al ámbito familiar en ciertos casos (Cortés, 2020).

Por su parte, Oros et al. (2020) el estrés laboral hoy en día es de tipo peculiar, donde se evidencia el trabajo bajo presión, por lo tanto causa cansancio tanto en el aspecto físico como mental en los colaboradores; cuyas consecuencias suscitan ciertos problemas en la salud individual, como también a su entorno más cercano (Ramberg et al., 2019).

Maslach define al Burnout, como una enfermedad actual de ámbito laboral específicamente de los colaboradores los cuales brindan apoyo o servicios a otros seres humanos, entre ellos están los médicos y los docentes; las personas que padecen de estrés tienden a sufrir una serie de trastornos como; problemas para conciliar el sueño, tensión muscular entre otros efectos (Alvarado et al., 2020).

Las dimensiones del estrés laboral según Lauracio & Lauracio (2020) son tres; el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal. La primera dimensión está enfocado a las situaciones de esfuerzo, se pone de

manifiesto cuando el profesional, se entrega por completo a su trabajo y esto conlleva a la disminución de su energía.

Navines et al. (2021) manifiestan que el estrés laboral es un proceso complicado que se obtiene de la interrelación del ser humano con el entorno, y que va a depender de la persona el tener la capacidad para poder afrontar ciertas situaciones en el entorno laboral, en muchas ocasiones se evidencia la represión de los sentimientos y emociones, estas actitudes pueden conllevar a la persona a estresarse; la dimensión realización personal valora los sentimientos de autonomía y realización personal en el trabajo; así mismo la dimensión despersonalización se manifiesta cuando el individuo demuestra actitudes de distanciamiento, así mismo respuestas negativas hacia otras personas o muchas veces consigo mismo.

Con respecto al desempeño docente, ésta se fundamenta en la teoría de las expectativas de Vroom (1964) dicha teoría tiene como principios la valencia en la cual está relacionada a como el individuo espera alcanzar una valoración por el desarrollo de su desempeño laboral, así mismo la instrumentalidad la cual mide las probabilidades de alcanzar gratificaciones por el desarrollo de actividades y lograr un desempeño óptimo, como también el principio de la expectativa, en la cual el individuo cree que su esfuerzo resultará en el logro de sus metas de desempeño deseados, los seres humanos actúan estimulados por la probabilidad de los resultados.

Los aportes de la teoría al presente trabajo de investigación, se enfocan en como los seres humanos desarrollan los procesos cognitivos y procesan los diferentes elementos motivacionales por consiguiente esto beneficia en el desempeño laboral de cada uno de los colaboradores en beneficio del estudiante y por lo tanto de la sociedad (Ruiz, 2019).

En cuanto a las definiciones de desempeño docente, referido a la realización de funciones según sea el área de trabajo donde se evidencia su desarrollo profesional, al respecto, Gálvez & Milla (2018) refieren que es poner en práctica la pedagogía y se evidencia cuando el docente pone en práctica sus competencias didácticas con sus estudiantes, para Cetzal et al.(2020) la motivación es sumamente importante para el logro de un buen desempeño docente, y que ello va contribuir en aprendizajes de manera significativa en beneficio de los estudiantes.

Teixeira & Alves (2016) manifiestan que las circunstancias que causan el trastorno laboral son el escaso apoyo por parte del gobierno, el exceso de trabajo y tiempo dedicado a la enseñanza personalizada de acuerdo a los intereses de cada estudiante.

De acuerdo al Ministerio de Educación (2014) las profesiones evolucionan de acuerdo a los cambios que se suscitan y las exigencias en las que actualmente vivimos, a su vez se necesitan nuevos conocimientos y destrezas, las cuales van a requerir profesionales con ética. Así mismo se identifica que los profesionales de la educación son parte de un conjunto de dimensiones las cuales tienen en común con otros profesionales y son las siguientes: pedagógica, ética, reflexiva y colegiada

Las dimensiones del desempeño docente son, dimensión pedagógica que es la base y la más importante del quehacer educativo, está referida al saber pedagógico el cual se evidencia en el compromiso que asume el docente para con sus estudiantes, el cual promueve la disposición y sobre todo el empeño del estudiante para adquirir nuevos conocimientos (Revilla & Palacios, 2020) donde se educa con ética, el crecimiento y la libertad del ser humano.

La dimensión ética, pone de manifiesto el deber y responsabilidad moral con los educandos, así mismo motivar el desarrollo como seres humanos, teniendo en cuenta el respeto por otras personas, los derechos y la dignidad de toda la humanidad.

La dimensión colegiada, es la que brinda importancia al trabajo de los educadores dentro de una entidad educativa ya que dicha labor necesita de acción recíproca y constante con sus pares como también con los directivos con todo ello en beneficio de la enseñanza de los estudiantes.

La dimensión reflexiva logra que el docente ratifique su esencia como profesional, a su vez el desarrollo de su práctica pedagógica, la finalidad es tomar conciencia de los beneficios de una buena toma de decisiones.

### III. METODOLOGÍA

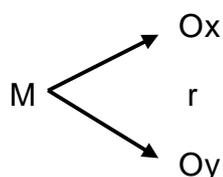
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo básica porque va a permitir ampliar los conocimientos científicos, concordante con Hernández (2017) quien define la investigación básica como una serie de pasos los cuales son sistemáticos y están destinados exclusivamente a la búsqueda de conocimientos

La investigación está encuadrada en el enfoque metodológico cuantitativo se caracteriza por beneficiar la lógica empírico-deductiva, a partir de métodos precisos, métodos experimentales y el uso de técnicas de recolección de datos estadísticos (Mata, 2019).

El diseño de investigación aplicado es el descriptivo correlacional porque busca valorar la conexión que existe entre dos o más definiciones, categorías o el grado de relación entre dos variables (Moreno, 2021).

El diagrama del diseño indicado es el siguiente.



Dónde:

M : Docentes de un colegio de Ferreñafe.

Ox : Medición del estrés laboral

Oy : Medición del desempeño docente

r : coeficiente de correlación

#### 3.2. Variables y operacionalización

Las variables de estudio en la presente investigación son las siguientes:

V1 : Estrés laboral

La operacionalización de las variables se evidencia en la siguiente tabla (Anexo 01).

### 3.3. Población

La población estuvo constituida por 51 docentes del nivel de educación secundaria de un colegio de Ferreñafe, conformado por toda la plana docente de ambos sexos tanto nombrados como contratados, la población es la unidad de análisis que pertenece al ámbito especial donde se desarrolla el estudio (Condori, 2020).

La distribución del número de docentes se evidencia en la siguiente tabla:

**Tabla 1**

*La distribución del número de docentes del colegio Perú Birf - Ferreñafe*

<b>Condición</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Nombrados	18	15	33
Contratados	08	10	18
Total	26	25	51

*Nota:* Cuadro de asignación del personal, 2022.

La población correspondió a docentes tanto nombrados y contratados cada uno de ellos preparados y actualizados con respecto a los cambios suscitados en el área de su responsabilidad, cabe resaltar que algunos docentes residen en la ciudad de Ferreñafe y lugares aledaños.

Se ha considerado como criterio de inclusión a los docentes en el estudio son tanto nombrados y contratados de ambos sexos que se encontraron en el momento de la aplicación de los instrumentos de investigación. Así mismo como criterio de exclusión son docentes que se encuentran desempeñando el cargo de directivos, administrativos o auxiliares de educación que no se encuentren ejerciendo la docencia con horas en aula por alguna u otra circunstancia.

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

Según el planteamiento de investigación y el tipo de estudio se tuvo en cuenta la técnica de la encuesta la cual conduce a investigar las características de un grupo de personas que están involucradas en una investigación con la finalidad de recoger información de forma individual referida a sus cualidades, rasgos o características a través de una totalidad de preguntas con respuestas precisas y de fácil medición Gallardo (2017), la técnica se concretó utilizando la escala de frecuencia con las siguientes categorías 0 (Nunca ) 1 (Pocas veces al año) 2 (Una vez al mes o menos) 3 (Pocas veces al mes) 4 (Una vez a la semana) 5 (Pocas veces a la semana) 6 (Todos los días) mediante los siguientes instrumentos de investigación (Anexo 2 y 3).

Los instrumentos de investigación se validaron con la participación de cinco profesionales expertos para lo cual se alcanzó a cada uno de ellos un legajo de documentos, solicitud, a la cual se adjunta los instrumentos de investigación, el certificado de validación, la matriz de consistencia de la investigación y la tabla de operacionalización de las variables de estudio.

Recibiendo de los mismos el certificado de los resultados de la validación con los cuales se hizo el procesamiento estadístico utilizando la V de Aiken obteniendo como resultado para la variable estrés laboral el valor 0.96 y para la variable desempeño docente el valor de 0.93 significando que los instrumentos tienen una excelente validez para su aplicación en los docentes de un colegio de Ferreñafe que conforman parte del grupo de estudio (Anexo 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11,12).

La fiabilidad de los instrumentos de investigación se efectuó aplicando un piloto conformado por 15 participantes de la institución educativa José Domingo Atoche del distrito de Pátapo, por tener características similares; haciendo el análisis estadístico con la aplicación del Alfa de Cronbach alcanzando el valor de 0.91 en el instrumento del inventario de estrés de Maslach y 0.91 en el cuestionario desempeño docente; lo que indicó el grado de confiabilidad muy alto de los mismos (Anexo 13 y 14).

### **3.5. Procedimientos**

Para la realización de la recolección de la información teórica se inició con la búsqueda de información concerniente a las variables de estudio, utilizando las bases de datos multidisciplinarias como Academic One File, proquest, Scopus, Ebsco, así como también el buscador google académico, centrando la atención en artículos científicos especializados, parafraseando y considerando el uso de la norma APA 7ma edición.

El recojo de la información a nivel del campo de estudio se realizó a través del cuestionario aplicado a la población de estudio, previo consentimiento informado, posteriormente realizar el procesamiento de datos respectivos, con relación a la ejecución de la investigación se solicitó y recibió la autorización del director del colegio Perú Birf-Ferreñafe la misma que figura en el anexo 15.

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

Para el análisis de la relación entre las variables estrés laboral y desempeño laboral se aplicó la prueba paramétrica de Spearman ( $\rho$ ) con la finalidad de establecer la correlación entre dichas variables, en el estudio de datos se emplearon las medidas de estadística detallada e inferencial, como son la media aritmética, la desviación estándar, el coeficiente variabilidad, la prueba de fiabilidad y coeficiente de correlaciones Rho de Sperman, estos resultados se organizaron en tablas para su siguiente procesamiento realizando la hoja de cálculo Excel o el programa estadístico SPSS v28.

### **3.7. Aspectos éticos**

El fundamento ético que se aplicó en el presente estudio se realizó considerando el código de ética de la Universidad César Vallejo (2020), donde prima al máximo el rigor científico, la honestidad y responsabilidad para garantizar la objetividad del conocimiento científico. En base a esos fundamentos se respeta los derechos de los participantes en el estudio (Art. 1º); teniendo en cuenta en todo momento beneficio de los participantes en la presente investigación (Art. 3º, inciso b); los resultados emitidos son confiables, sin alterar información alguna (Art. 3º, inciso i); así mismo se respetará los derechos de autor, haciendo uso de las normas APA séptima edición, con las citas bibliográficas y las referencias respectivas (Art. 3º, inciso j).

## IV. RESULTADOS

En este capítulo se muestra los resultados obtenidos, se inicia con:

### Objetivo general

Determinar el grado de relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en un colegio de Ferreñafe

### Tabla 2

*Pruebas de normalidad entre el estrés laboral y desempeño docente.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,263	51	,000
Desempeño docente	,247	51	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De la tabla 2, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>, ya que nuestra población es de 51 docentes, tenemos que nuestro Sig. Es 0.000 para ambas variables, donde ambas son menores de 0.05, implica que para determinar si existe relación, empleamos Rho de Spearman, ya que es una correlación no paramétrica.

### Tabla 3

*Correlación del estrés laboral y desempeño docente*

		Desempeño docente
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación
		-,557**
		Sig. (bilateral)
		,000
		N
		51

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

Aplicando SPSS v28, dio como resultado que Rho = -0.557, es moderada y negativa; y Sig. = 0.000 es menor de 0.05, tenemos que es significativa, por tal motivo la relación que existe en el estrés laboral y desempeño docente de los 51

educadores que participan en el estudio que realizamos en el centro educativo Perú Birf de Ferreñafe es inversa moderadamente y significativa.

### Objetivo específico 1

Diagnosticar el nivel de estrés laboral que tienen los docentes en un colegio de Ferreñafe.

**Tabla 4**

*Niveles del estrés laboral y sus respectivas dimensiones que tienen los docentes de un colegio de Ferreñafe*

Niveles	Cansancio emocional		Despersonalización		Realización personal		Estrés laboral	
	f	%	F	%	f	%	f	%
Bajo	39	76,47	34	66,67	36	70,59	34	66,67
Medio	6	11,76	9	17,65	9	17,65	11	21,57
Alto	6	11,76	8	15,69	6	11,76	6	11,76
Total	51	100	51	100	51	100	51	100

*Nota.* Inventario sobre estrés de Maslach adaptada por Aranda et al. (2016)

Es esta tabla 4, se observar que tanto la variable como las dimensiones tienen un comportamiento similar; en la dimensión cansancio emocional, el nivel bajo tiene el máximo porcentaje con el 76.47%, mientras que el nivel medio y alto tienen el 11.76% por igual; la despersonalización, es el nivel bajo con el mayor porcentaje al 66.67%, le sigue el nivel medio con el 17.65% y culmina el nivel alto con 15.69%; la escala realización personal, el nivel bajo tiene el 70.59%, le sigue el nivel medio con el 17.65% y el resto está en el nivel alto con 11.76%; con la variable en valores generales, contamos que el nivel bajo es 66.67%, continuando al 21.57% para el nivel medio, y finalizando con el 11.76% en el nivel alto.

## Objetivo específico 2

Diagnosticar el nivel del desempeño docente que tienen los docentes en un colegio de Ferreñafe.

**Tabla 5**

*Niveles del desempeño docente y sus respectivas dimensiones que tienen los docentes de un colegio de Ferreñafe*

	Pedagógica		Ética		Colegiada		Reflexiva		Desempeño docente	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	5	9,80	5	9,80	5	9,80	6	11,76	5	9,80
Regular	21	41,18	11	21,57	20	39,22	19	37,25	11	21,57
Eficiente	25	49,02	35	68,63	26	50,98	26	50,98	35	68,63
Total	51	100	51	100	51	100	51	100	51	100

*Nota.* Cuestionario desempeño del docente autor: Huamán (2022)

A continuación, se detalla los resultados del desempeño docente se inicia por sus dimensiones: la escala pedagógica, el nivel eficiente cuenta con el 49.02%, le sigue muy cerca el baremo regular con 41.18% y solo 9.8% para el nivel deficiente; la ética cuenta con el nivel eficiente al 68.63%, el nivel regular con 21.57% y el deficiente con 9.8%; la dimensión colegiada, el nivel eficiente tiene el 50.98%, donde el baremo regular con el 37.25% y el restante 11.76% para el nivel deficiente; de manera global el nivel eficiente tiene la mayoría con el 68.63%, mientras que el 21.57% está en el nivel regular, y solo el 9.8% están en el nivel deficiente.

## Objetivo específico 3

Establecer el nivel de relación entre el cansancio emocional del estrés laboral y desempeño del docente que tienen los docentes en un colegio de Ferreñafe.

**Tabla 6**

*Correlación entre el cansancio emocional del estrés laboral con respecto al desempeño del docente*

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Cansancio emocional	Coeficiente de correlación	-,314*
		Sig. (bilateral)	,025
		N	51

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

Con los datos que observados de la tabla 6, donde Rho es -0.314, siendo negativa ligeramente moderada, y el Sig. Es 0.025 menor de 0.05, es significativa, tenemos que existe una relación inversa ligeramente moderada y significativa entre el cansancio emocional del estrés laboral y el desempeño de los docentes en un colegio de Ferreñafe.

#### **Objetivo específico 4**

Establecer el nivel de relación entre la despersonalización del estrés laboral y desempeño del docente que tienen los docentes en un colegio de Ferreñafe.

**Tabla 7**

*Correlación entre la despersonalización del estrés laboral con respecto al desempeño del docente*

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	-,646**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	51

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

Con los datos que se observan en la tabla 7, donde Rho es -0.646, siendo moderada y negativa, donde el Sig. Es 0.000 menor de 0.05, es significativa,

tenemos que existe una relación moderadamente inversa y significativa entre la despersonalización del estrés laboral y el desempeño de los docentes en un colegio de Ferreñafe.

### Objetivo específico 5

Establecer el nivel de relación entre la realización personal del estrés laboral y desempeño del docente que tienen los docentes en un colegio de Ferreñafe.

**Tabla 8**

*Correlación entre la realización personal del estrés laboral con respecto al desempeño del docente*

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente de correlación	-,607**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	51

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

Con los datos que se observan en la tabla 8, donde Rho es -0.607, siendo moderada y negativa, donde el Sig. Es 0.000 menor de 0.05, es significativa, se concluye que existe una relación moderadamente inversa y significativa entre la realización personal del estrés laboral y el desempeño de los docentes en un colegio de Ferreñafe.

## V. DISCUSIÓN

Luego de realizar el proceso estadístico; del mismo modo se asume el análisis de los datos, en la que se llega a la discusión teniendo en cuenta como base fundamental los objetivos; así mismo tiene en cuenta otros estudios y teorías que respaldan a la investigación.

Para empezar, se considera el objetivo general el cual fue determinar el grado de relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en un colegio de Ferreñafe. De acuerdo a los resultados tenemos que existe una relación inversa moderadamente y significativa, donde  $Rho = -0.557$ , es moderada y negativa; y p-valor 0.000, tenemos que es significativa, por tal motivo la relación que existe en el estrés laboral y desempeño docente de los 51 educadores que participan en el estudio es inversa moderadamente y significativa. Se compara el trabajo de investigación de Collantes (2021) señalando que el estrés laboral tiene una relación de manera inversa, baja y significativa con el desempeño docente, en conclusión, a mayor estrés laboral va existir un deficiente desempeño docente o viceversa.

Del objetivo específico 1, verificamos que el estrés laboral que tienen los docentes es baja como se señala en la tabla número 4 y de manera similar se puede observar en todas sus dimensiones, donde solo un valor aproximado de ellos muestra un estrés alto. Comparando con las referencias que logramos recopilar, como la de Mendes (2020) desarrolló una investigación sobre depresión y como se ve afectada por el estrés en docentes de una Centro de Estudios pública de enseñanza, señalando que, la labor diaria del docente es la construcción de competencias en la cual incluye la toma de decisiones de forma trascendental lo cual está relacionado con los diversos sucesos de estrés interno o externo al trabajo, lo que aporta a la presencia de estrés, como se observa en el trabajo de estudio. Esta investigación ha evidenciado que el estrés puede tener una relación directa con la existencia de síntomas de depresión, los puntajes de estrés mantienen una proporción con los puntajes de depresión, lo cual señala que cuanto mayor carga de estrés tenga el docente, más evidente será mostrar signos de depresión. Adicionalmente Carvajal et al. (2020) realizan un estudio sobre estrés laboral y Burnout en docentes de enfermería de la universidad central del Ecuador para poder recoger información se utilizó el

inventario de Maslach Burnout, llegando a determinar que el ambiente de trabajo según sean las condiciones que este tenga pueden conllevar a un cuadro de estrés laboral, y a su vez desarrollar otras patologías que van a afectar su salud, así mismo recomienda contar con espacios laborales en armonía que van a ser beneficiosos para la productividad, un mejor trato para con los pacientes los cuales se van a beneficiar con los servicios prestados.

Investigación de tipo documental trata sobre meta análisis relacionada con el estrés laboral en docentes de Carranco & Pando (2019) se trabajó realizando el análisis de artículos publicados durante cinco años, 2013-2017 referidos a la salud y al análisis socio laboral que desarrolla el docente y como ello va a influir en los aprendizajes de los estudiantes, llegando a explicar antecedentes históricos sobre los estudios relacionados al estrés; una de sus conclusiones señala que, la salud laboral debe de ser preventiva de tal manera que esto pueda garantizar la salud y bienestar de los colaboradores. La comisión Europea de Seguridad y salud en el trabajo, define al estrés laboral, como la invasión que sufre nuestro organismo, tanto en el aspecto emocional como físico; la cual se evidencia cuando el trabajo es exigente y no se puede lograr los resultados deseados en el tiempo establecido donde el individuo no tiene el control de la situación. Selye (1954) & Karasek (1979) citados por Osorio & Cardenas (2017) Asimismo, las estadísticas indican que el estrés es un trastorno que puede afectar la parte física y mental del individuo y que conlleva a padecer: depresión, insomnio y falta de concentración en el trabajo diario, lo cual guarda una estrecha relación con el desempeño laboral; el estrés ocasiona el absentismo y muchas veces el desempleo (Zomeño, 2019). Buitrago et al. (2020) manifiestan que el estrés es un suceso que se manifiesta cuando existen circunstancias difíciles en la vida, lo cual provoca en los individuos signos de ansiedad y tensión a su vez aumento de latidos acelerados en el corazón, también es definido como la angustia, nerviosismo que sufren los seres humanos y se manifiesta de acuerdo al contexto en el que se suscita, el cual provoca una respuesta fisiológica o emocional, si no se reacciona adecuadamente y sobre todo en el tiempo previsto las consecuencias patológicas que provoca esta enfermedad pueden afectar la salud física y emocional y llegando al ámbito familiar en ciertos casos.

Las dimensiones del estrés laboral según Lauracio & Lauracio (2020) son tres; el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal. La primera dimensión está enfocada a las situaciones de esfuerzo, se pone de manifiesto cuando el profesional, se entrega por completo a su trabajo y esto conlleva a la disminución de su energía.

Mientras en el objetivo específico 2, constatamos que el desempeño docente se encuentran en un nivel eficiente; un grupo significativo de docentes considera que puede mejorar, existiendo un grupo reducido, pero igual significativo que se entiende que tiene un desempeño deficiente. En sus dimensiones pedagógicas, colegiada y reflexiva son similares, si bien cierto es que aproximadamente la mitad del grupo que conforman parte de la investigación considera que están en un nivel eficiente, existe porcentaje significativo que indica que necesita mejorar su desempeño docente, y un grupo reducido que siente que no cumplen con lo que necesitan. Los datos coinciden con los de Herrera y Aguado (2018), en su tesis, prueban de qué manera afecta el desempeño docente en el rendimiento académico de los estudiantes de la EESTP PNP Huancayo, siendo de tipo correlacional simple, fueron 79 docentes evaluados, desarrollando un instrumento que fue un test el cual fue evaluado por expertos, adicionalmente se recopiló el rendimiento académico de sus alumnos. Aplicando los coeficientes de correlación de Pearson podemos, entre las variables del desempeño docente y las del rendimiento académico, se concluye que tienen buen desempeño los docentes de EESTP PNP Huancayo y que el nivel del rendimiento académico de los estudiantes es logran los objetivos que se les pide; y tener un nivel de significación de 0,05 inferimos que existe un vínculo del rendimiento académico y el desempeño docente se relacionan de manera directa y es significativa de la EESTP PNP Huancayo.

El desempeño docente se fundamenta en la teoría de las expectativas de Vroom (1964) dicha teoría tiene como principios la valencia en la cual está relacionada a como el individuo espera alcanzar una valoración por el desarrollo de su desempeño laboral, así mismo la instrumentalidad la cual mide las probabilidades de alcanzar gratificaciones por el desarrollo de actividades y lograr un desempeño óptimo, como también el principio de la expectativa, en la cual el individuo cree que su esfuerzo resultará en el logro de sus metas de

desempeño deseado, los seres humanos actúan estimulados por la probabilidad de los resultados. Los aportes de la teoría al presente trabajo de investigación, se enfocan en cómo los seres humanos desarrollan los procesos cognitivos y procesan los diferentes elementos motivacionales por consiguiente esto beneficia en el desempeño laboral de cada uno de los colaboradores en beneficio del estudiante y por lo tanto de la sociedad (Ruiz, 2019). En cuanto al desempeño docente, referido a la realización de funciones según sea el área de trabajo donde se evidencia su desarrollo profesional, al respecto, Gálvez & Milla (2018) refieren que es poner en práctica la pedagogía y se evidencia cuando el docente pone en práctica sus competencias didácticas con sus estudiantes, para Rodríguez & Lechuga (2019) la motivación es sumamente importante para el logro de un buen desempeño docente, y que ello va contribuir en aprendizajes de manera significativa en beneficio de los estudiantes.

De acuerdo al Ministerio de Educación (2014) las profesiones evolucionan de acuerdo a los cambios que se suscitan y las exigencias en las que actualmente vivimos, a su vez se necesitan nuevos conocimientos y destrezas, las cuales van a requerir profesionales con ética. Así mismo se identifica que los profesionales de la educación son parte de un conjunto de dimensiones las cuales tienen en común con otros profesionales y son las siguientes: pedagógica, ética, reflexiva y colegiada.

Las dimensiones del desempeño docente son, dimensión pedagógica que es la base y la más importante del quehacer educativo, está referida al saber pedagógico el cual se evidencia en el compromiso que asume el docente para con sus estudiantes, el cual promueve la disposición y sobre todo el empeño del estudiante para adquirir nuevos conocimientos; donde se educa con ética, el crecimiento y la libertad del ser humano. La dimensión ética, pone de manifiesto el deber y responsabilidad moral con los educandos, así mismo motivar el desarrollo como seres humanos, teniendo en cuenta el respeto por otras personas, los derechos y la dignidad de toda la humanidad. La dimensión colegiada, es la que brinda importancia al trabajo de los educadores dentro de una entidad educativa ya que dicha labor necesita de acción recíproca y constante con sus pares como también con los directivos con todo ello en beneficio de la enseñanza de los estudiantes. La dimensión reflexiva logra que el docente ratifique su esencia como profesional, a su vez el desarrollo de su

práctica pedagógica, la finalidad es tomar conciencia de los beneficios de una buena toma de decisiones.

En referencia a las relaciones comenzamos con el estrés laboral y el desempeño de los 51 docentes de un colegio de Ferreñafe, donde Rho es -0.557 y Sig. Es 0.00, nos indica que tienen una vinculación moderadamente inversa y significativa; mientras que para el cansancio emocional del estrés laboral y el desempeño de los docentes tenemos que Rho = -0.314 y Sig. 0.025, indicando que existe un vínculo inverso y significativo, valores similares tenemos con despersonalización y realización personal. Podemos afirmar en el caso de Matabanchoy et al. (2020), sobre un estudio a docentes de un centro educativo rural donde se evidencia que los resultados psicológicos del estrés laboral están en conexión a los estresores organizacionales y extra laborales, los cuales causan un gran impacto en la condición de vida que llevan los docentes y el trato con otras personas dentro de la institución, si bien es cierto los aspectos extralaborales están relacionados a las características del ámbito de la institución educativa, sin embargo no son situaciones que pueda controlar la institución; es responsabilidad personal, trabajar el auto cuidado, fomentando hábitos como la higiene, el valor de la adecuada alimentación, el manejo físico personal los deben tratar desde el control emocional que pueden arribar a exposiciones de ciertas situaciones, para ello se desarrolla el programa de prevención del estrés laboral, en donde a través de la práctica del Mindfulness el docente tendrá una herramienta que le permita afrontar situaciones de estrés y ello no genere un impacto negativo en el aspecto laboral ni personal. En la investigación sobre estrés laboral y desempeño docente en la I.E. N° 89002, Chimbote realizada por De La Cruz (2017). Se trabajó con una muestra conformada por 52 docentes de ambos sexos y de edades diferentes, donde a través de la aplicación de cuestionarios los cuales miden el deterioro profesional a través de preguntas relacionadas con el estado afectivo y sus actitudes del docente para con sus estudiantes, como también la autoevaluación del docente y su desempeño. Y llegando a precisar a través de la correlación de Spearman que el grado de relación entre las variables de estudio estrés laboral y desempeño docente, se comprueba que entre menos estrés laboral exista mejor será el desempeño docente. Espinosa et al. (2021) ejecutaron un trabajo investigativo sobre el síndrome de estar quemado y sus consecuencias en el

desempeño docente en tiempos de pandemia, desarrollado bajo el enfoque metodológico cualitativo- descriptivo, aplicó como instrumento el test MBI (Maslach Burnout Inventory), así mismo el método de criterio de expertos y una guía de entrevista, se llega a la conclusión que, el síndrome en mención, tiene una estrecha relación con el desempeño laboral en los maestros, para lo cual sugiere planes que intervengan en la prevención del estrés crónico, y de esta forma el docente desarrolle sus actividades sin ninguna particularidad. Tomando los datos de Fachín (2021) tras una investigación realizada, se midió el estrés laboral y el desempeño docentes en tiempos de Covid-19, en Pucallpa; logrando confirmar que, aunque los cambios dados respecto al ambiente de trabajo en donde todavía persistía el temor de contagio, y la opción optada fue el trabajo remoto para preservar la salud; este suceso no afectó el trabajo desarrollado por las docentes y el desempeño laboral fue de medio a alto, aunque en ciertas situaciones con estrés, el compañerismo y apoyo emocional entre colegas, padres de familia, acompañamiento de parte de los directivos el cual fue constante y sobre todo asertivo, permitió lograr manejar el estrés y lograr un desempeño entre medio y bueno. Lo mismo indican Rabanal et al. (2021), que realizan una investigación sobre estrés laboral y desempeño en docentes de I.E. públicas. Llegando a trabajar con una muestra constituida por 125 colaboradores de tres Instituciones Educativas de Chepén, la investigación llega a las siguientes conclusiones que, la mayoría de docentes presenta estrés laboral medio, así mismo la mayoría de docentes tiene un nivel de desempeño bueno, demostrando que, entre más apoyo exista a nivel de los colaboradores esto se verá reflejado de manera positiva en el desempeño laboral. Donde Huamán (2022) en su investigación estrés laboral y desempeño docente en los profesores de la institución educativa Santa Lucia, Ferreñafe, de tipo básica diseño descriptivo correlacional trabajando la muestra conformada por 40 docentes, aplicando la técnica de la encuesta conformada por dos cuestionarios los cuales fueron certificados su validez por expertos, llegando a la conclusión que, existe un vínculo directo y de grado fuerte entre estrés en el trabajo y el desempeño docente en los profesores, por lo que se determina que el estrés laboral es un factor que afecta el desempeño de los profesores y a su vez el crecimiento de la institución educativa.

## VI. CONCLUSIONES

1. Los datos reflejan que el estrés laboral es bajo en la mayoría de los docentes, existe un porcentaje reducido de docentes que están considerados con estrés alto, se debe tener un cuidado y seguimiento por parte de las autoridades administrativas del colegio en Ferreñafe.
2. En el desempeño de los docentes más de la mitad están considerados con desempeño eficiente, pero existe un buen grupo de ellos con desempeño regular e ineficiente, lo cual puede ser un impacto significativo en el cumplimiento de sus labores.
3. La relación que se obtiene entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes de un colegio de Ferreñafe según los estadísticos, donde el coeficiente Rho de Spearman = -0.557 y Sig Bilateral = 0.00, se concluye que es moderadamente negativa y significativa, por tal motivo se rechaza la hipótesis nula, y se mantiene la hipótesis alternativa, la que indica que tienen una relación inversa entre las variables en estudio.
4. Los resultados son similares cuando se relacionan las dimensiones del estrés laboral y el desempeño de los docentes, se concluye que todas las dimensiones del estrés laboral se relacionan de manera inversa con respecto al desempeño de los docentes.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A las autoridades educativas de un colegio de Ferreñafe, promover campañas sobre salud emocional, talleres sobre salud ocupacional, los cuales permitan la detección de problemas sobre estrés laboral, las diversas actividades estarán designadas esencialmente a la motivación de los docentes; lo desarrollaran personal de salud especializado.
2. A la plana docente a aprender a controlar el estrés distribuyendo de forma correcta las labores extra curriculares entre todos los docentes, para que eviten un cansancio emocional y permitiendo que puedan desarrollarse de forma personal con cursos de capacitación o talleres los cuales permitan manejar el estrés y evitar posibles enfermedades.
3. A las autoridades de la UGEL, capacitación talleres constantes a los docentes, lo cual beneficie en aprender a controlar el estrés, de tal manera que se vea reflejada en un mejor desempeño docente.
4. Restablecer el buen trato a los docentes, implementar programas que sirvan de estímulo y agradecimiento a la labor docente, brindar condiciones adecuadas para garantizar la realización personal y por ende un eficiente desempeño docente.

## Referencias

- Alemán, A. (2018). *El estrés, ese enemigo silencioso que afecta al 80% de peruanos*. Diario la República. <https://larepublica.pe/sociedad/1218645-el-estres-ese-enemigo-silencioso-que-afecta-al-80-de-peruanos/>
- Alvarado, S.M.C., Ponce, R. A. L., Vegas, M.H.S., & Perales, R. A. V. (2020). Burnout levels and coping strategies in higher education professors. *Revista cubana de enfermería*, 36(2), 1-18. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubenf/cnf-2020/cnf202t.pdf>
- Alvarez, A. (2021). *Justificación de la investigación*. Nota académica. Facultad de las ciencias empresariales y económicas carrera de negocios internacionales. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%C3%A9mica%205%20%2818.04.2021%29%20%20Justificaci%C3%B3n%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Alvites - Huamaní, C. G. (2019). Teacher Stress and Psychosocial Factors in Teachers from Latin America, North America and Europe. *Educational Psychology – Propósitos y Representaciones*, 7(3), 160-178. [http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/en\\_a06v7n3.pdf](http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/en_a06v7n3.pdf)
- Arántzazu de las Morenas, M. (2020). Perception of Families and Teachers about the Distance- Teaching Mode Implemented in the Community of Madrid During the Covid-19. *Enseñanza & Teaching: Revista Interuniversitaria de Didáctica*, 38(2), 25–45. <https://doi.org/10.14201/et20203822545>

- Buitrago, L., Barrena, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de investigación en salud. Universidad de Boyacá*, 882), 131 – 146. <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
- Carranco, S. del P., & Pando, M. (2019). Metanálisis de los artículos sobre estrés laboral docente en el periodo 2013 – 2017. *Recimundo/3. (1)*. 522- 544. [https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(1\).enero.2019.522-544](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(1).enero.2019.522-544)
- Carrillo, M., Obaco, E., & Ponce, E. (2019). Estrés docente: causas y repercusiones laborales. *Revista Zenodo*, 1- 12. [https://zenodo.org/record/3605196#.YtYv\\_L3MldU](https://zenodo.org/record/3605196#.YtYv_L3MldU)
- Carvajal, L., Cerda, V., Espín, A., Ramos, D., Rueda, D., & Puchaicela, M. (2020) Estrés Laboral y Síndrome del agotamiento (Burnout) En docentes de enfermería de la Universidad Central Del Ecuador: marzo 2019 – marzo 2020. *Rev. Inv. Acad. Educación ISTCRE*, 4(1), 29 – 41 [https://www.revistaacademica-istcre.edu.ec/admin/postPDF/ESTR%C3%89SLABORALYS%C3%8DNDROMEDELAGOTAMIENTO\(BURNOUT\)29-41.pdf](https://www.revistaacademica-istcre.edu.ec/admin/postPDF/ESTR%C3%89SLABORALYS%C3%8DNDROMEDELAGOTAMIENTO(BURNOUT)29-41.pdf)
- Cetzal, R. Ramón, C. Guzmán, C. Mora, & N. (2020). Factors that affect teaching performance in high and low effectiveness schools in Mexico. REICE. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educacion*, 18(2), 77– 95. <https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004>

- Collantes, Y. (2021). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución educativa N° 52005 Nuestra Señora de las Mercedes, Madre de Dios* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62081/Collantes\\_CY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62081/Collantes_CY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Condori Mamani, V. H., & Cari Condori, D. Y. (2022). La inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes universitarios. *Revista Conrado*, 18(S1), 139-146.  
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/download/2328/256/>.
- Condori, P. (2020). *Universo, población y muestra*.  
<https://www.academica.org/cporfirio/18.pdf>
- Cortés, P., Bedolla, M., & Pecina, E. (2020). El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. *Revista de investigación latinoamericana en competitividad organizacional RILCO*.  
<https://www.eumed.net/rev/rilco/07/estres-laboral.pdf>
- De La Cruz, E. (2017). *Estrés laboral y desempeño docente en la I.E. N° 89002, Chimbote* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27735/delacruz\\_ge.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27735/delacruz_ge.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Delgado, P. (2019, 4 de noviembre). *Los educadores también necesitan apoyo para controlar su estrés*. Instituto para el futuro de la educación.  
<https://observatorio.tec.mx/edu-news/salud-mental-docentes>

- Espinosa, J., Moran, F., & Granados, J. (2021). El Síndrome Burnout y su efecto en el desempeño docente en tiempo de pandemia. *Polo del conocimiento*, 6(3), 670-679. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926895>
- Fachin, S. I. (2021). *El estrés y el desempeño docente en tiempos de COVID - 19 en instituciones educativas de Pucallpa* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3083634>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación*. Universidad continental.
- Gálvez, E. & Milla, R. (2018). Teaching performance Evaluation: preparation for student learning withing the framework for teacher good performance. *Propósitos y representaciones*, 6(2), 407- 452. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Gilla, M. A., Giménez, S. B., Moran, V. E., & Olaz, F. O. (2019). Adaptation and validation of the Maslach Burnout Inventory in Argentinian mental health professionals.. *Liberabit*, 25(2). 179- 193. <http://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n2.04>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill
- Herrera, I., Aguado, S. (2018). *Desempeño docente y rendimiento académico en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú. [Tesis de Maestro, Universidad Continental, Perú]*. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/5015>
- Hobfoll, S. E. y Freedy, J. (1993). *Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout*. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek

- (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 115- 129). London: Taylor & Francis (Manual) <https://www.int-jecse.net/data-cms/articles/20220317060947pm221124.pdf>
- Huamán, L. A. (2022). *Estrés laboral y desempeño docente en los profesores de la institución educativa Santa Lucía, Ferreñafe*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80854>
- Iguasnia, S., & Saquisela, M. (2020). 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. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 18-28. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.408>
- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- Mata, L. D. (2019). *El enfoque cuantitativo de investigación*. <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cuantitativo-de-investigacion/>
- Matabanchoy, J. M., Paz, D., Matabanchoy, S. M., & Jaramillo Corrales, M. A. (2020). Word stress in teacher of a rural educvational center of Pasto. *Rev. Iberoam. Psico*, 13(3), 19–28. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.13302>
- Mendes, L. T., Campelo. E., Lamdin. C. A.P., Pires. I., Mesquita. G. V. (2020). Stress and depression in teachers from a public education institution. *Enfermeria Global*, 19 (1), 232 – 242. <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.19.1.383201>

- Ministerio de Educación (2014). *Marco del buen desempeño docente*.  
<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/6531>
- Moreno, E. (2021, 23 de febrero). *Metodología de investigación, pautas para hacer tesis*. <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2021/02/justificacion-social.html#:~:text=En%20consecuencia%2C%20sobre%20la%20justificaci%C3%B3n,de%20la%20zona%20de%20estudio>.
- Navinés, R., Olivé, V., Fonseca, F., & Martín, R. (2021). Work stress and resident burnout, before and during the Covid-19 pandemia: An update. *Medicina clínica*, 157(3), 130- 140.  
<https://doi.org/10.1016/j.medcli.2021.04.003>
- OIT. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*.  
[https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_466549/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466549/lang--es/index.htm)
- Oros, L., Vargas, N., & SoniaChemisquy, S. (2020). Teachers' Stressors in Times of Pandemic: An Instrument for Their Exploration. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 54(3), e1421–e1421. <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1421>
- Ortiz, G. P. (2021). *Estrés y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa Nuestra Señora del Carmen del distrito de Ilave Puno*. [Tesis de Licenciada, Universidad Autónoma de Ica]. Archivo digital.
- Osorio J. E. & Cárdenas-Niño, L. (2017). Work stress: a review study. *Divers.: Perspect. Psico*, 13(1 (2017)). doi: <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Rabanal, H. C., Yupari. I. L., Aguilar. P. V., & Carranza, L. N. (2021). Estrés

laboral y desempeño docente de instituciones educativas públicas.  
*South Florida Journal of Development*, 2(1), 610 - 622.  
<https://doi.org/10.46932/sfjdv2n1-044>

Ramberg, J., Låftman, S. B., Åkerstedt, T., & Modin, B. M. (2019). Teacher stress and students' school well-being: The case of upper secondary schools in Stockholm. *Scandinavian Journal of Educational Research*.  
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00313831.2019.1623308>

Ramírez D. A. (2019). Calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Medellín en el año 2018. *RHS-Revista Humanismo Y Sociedad*, 7(1), 52–68.  
<https://doi.org/10.22209/rhs.v7n1a04>

Revilla-Mendoza, J. T. y Palacios-Jimenez, A. S. (2020). Being a Teacher in times of a covid-19 pandemic: Evakution of teaching performance at a public university of Lima. *Ágora rev*, 07(02) 58-62.  
<http://dx.doi.org/10.21679/arc.v7i2.197>.

Reynaldo, J., Tannady, H., & Nurjanah, S. (2022). Role of Work Stress and Work Discipline on Performance of High School Teachers in East Jakarta, Indonesia. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 14(1).

Robinet, A. L., & Pérez, M. (2020) Estress in teachers in times of pandemic Covid-19. *Polo del conocimiento*, 53 (5) 637- 653.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8042542.pdf+&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=pe>

Rojas, O., Martínez, M., & Riffo, R. (2020). Directive management and work stress of the teaching staff: a gaze from the covid-19 pandemic. *Revista*

on line de *Política e Gestão Educacional*, 24(3), pp. 1226-1241, 2020).doi: <https://doi.org/10.22633/rpge.v24i3.14360>

Ruiz, L. (2019). Teoría de la expectativa de Vroom: Que es y que dice sobre el trabajo. *Psicología y mente*. <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-expectativa-vroom>

Surkhali, B., & Kumari, C. (2020). Virtual learning during COVID-19 pandemic: pros and cons. *Jlmc.Edu.Np*, 8(1). <https://doi.org/10.22502/jlmc5>

Teixeira, M. R., & Alves, Z. V. (2016). El poder predictivo del coping y del engagement en el estrés laboral de profesores de educación especial. *Informes Psicológicos*, 16(2), 13–25. <https://doi.org/10.18566/infpsicv16n2a01>

Valverde, J, Fernández, M, Revuelta, I, Sosa, & M. (2021). The educational 55 integration of digital technologies preCovid-19: Lessons for teacher education. *PLOS ONE*, 16(8 August). <https://cutt.ly/0UJ3aid>

Zomeño, A. M. (2019, 11 de abril). *Análisis de estrés en los docentes*. <https://www.printfriendly.com/p/g/hDVGdc>

Zuñiga-Jara, S., & Pizarro-León, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información Tecnológica*, 29(1), 171–180. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000100018>

## ANEXOS

### Anexo 1 Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos y escala
<b>Estrés laboral</b>	El estrés laboral definen al estrés como una conducta fisiológica relacionada con los estímulos del entorno sean positivos o negativos, según la capacidad de adaptación de cada individuo respecto al contexto en que se desarrolla (Félix et al. 2018)	El estrés laboral en los docentes del colegio Perú Birf - Ferreñafe, será evaluado con el inventario de estrés de Maslach en sus dimensiones cansancio emocional despersonalización y realización personal	Cansancio emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agotamiento</li> <li>- Exceso de esfuerzo</li> <li>- Decepción</li> </ul>	Inventario de estrés de Maslach Ordinal
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afectividad por el otro</li> <li>- Angustia</li> <li>- Sentimiento de culpa</li> </ul>	
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empatía</li> <li>- Motivación</li> <li>- Resolución de problemas</li> </ul>	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos y escala
<b>Desempeño docente</b>	El desempeño docente es la práctica pedagógica que se pone de manifiesto cuando el profesor aplica sus competencias didácticas con sus estudiantes según Galvez & Milla (2018)	El desempeño docente en el Colegio Perú Birf - Ferreñafe, será estimado mediante la aplicación de un cuestionario en sus dimensiones pedagógica, ética, colegiada y reflexiva	Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saber pedagógico</li> <li>- Compromiso con estudiantes</li> <li>- Criterios multidisciplinares</li> </ul>	Cuestionario  - Deficiente - Regular - Eficiente
			Ética	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calidad</li> <li>- Diversidad</li> <li>- Responsabilidad moral</li> </ul>	
			Colegiada	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interrelación a nivel institucional</li> <li>- Interrelación a nivel social</li> <li>- Determinaciones importantes</li> <li>- Perspectiva colegiada</li> </ul>	
			Reflexiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Experiencia</li> <li>- Interacción sistemática</li> <li>- Juicios críticos</li> </ul>	



<b>Cansancio emocional</b>							
1	El desarrollo diario de mi labor docente me hace sentir agotado/a emocionalmente.						
2	Al culminar mi jornada laboral en el colegio me siento agotado/a						
3	Me siento cansado/a cuando me despierto por las mañanas y tengo que enfrentar otro día de jornada educativa.						
4	El trabajar con los estudiantes me genera esfuerzo y cansancio.						
5	Considero que mi desempeño me está desgastando personalmente.						
6	En muchos momentos me siento decepcionado por mi trabajo.						
7	Siento que mi desempeño profesional es demasiado trabajo.						
8	El desempeño docente permanentemente con los estudiantes me está causando estrés.						
9	En el desarrollo de mi labor siento que he llegado al límite de mis posibilidades.						
<b>Despersonalización</b>							
10	Considero que estoy tratando algunos estudiantes con apatía						
11	Al parecer mis actitudes son de insensibilidad con las diversas personas con quienes contacto.						
12	Me preocupa que el trabajo docente que desempeño me está endureciendo emocionalmente.						
13	En realidad no me preocupa lo que le suceda a mis estudiantes que tengo a cargo en el colegio.						
14	Siento que los estudiantes me culpan de alguno de sus problemas que experimentan.						

Realización personal								
15	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.							
16	Considero que trato con mucha eficiencia los problemas de mis estudiantes.							
17	Siento que mediante mi trabajo docente realizado estoy influyendo positivamente en los problemas de mis estudiantes.							
18	Me siento con mucha vitalidad en mi centro de trabajo docente.							
19	Siento que estoy estableciendo un clima agradable con mis estudiantes.							
20	Me siento motivado durante y después del desempeño con mis estudiantes.							
21	Creo que he realizado muchas cosas que son valiosas en mi labor profesional.							
22	Siento que en mi labor profesional trato de manera adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							

**Reflexión final:** Especifique algunas sugerencias

### Redirección

Mi especial agradecimiento y consideración por su valioso tiempo, apoyo y dedicación para desarrollar el presente cuestionario.

Correo electrónico: [diazly@ucvvirtual.edu.pe](mailto:diazly@ucvvirtual.edu.pe) N° Celular: 944849300

*Nota:* Tomado del trabajo de investigación de los autores: Aranda, Pando & Salazar, (2016) estudio Confiabilidad y validación de la escala Maslach Burnout Inventory (Hss) en trabajadores del occidente de México. Adaptado por la autora del presente estudio. Queda prohibido su uso en otras investigaciones.

Ch.06.06.22

## CUESTIONARIO

### I. INTRODUCCIÓN

Apreciado docente, recorro a su apoyo para resolver el presente cuestionario sobre desempeño docente, que es una variable del trabajo de investigación que estoy realizando y así poder tener la información correspondiente. El cuestionario es anónimo y la información se utilizará exclusivamente para la investigación.

### II. DATOS GENERALES

Condición	:	Nombrado	( )	Contratado	( )		
Sexo	:	Varón	( )	Mujer	( )		
Rango de edad (años)	:	25-30	( )	31-35	( )	36-40	( )
		41-45	( )	46-50	( )	51-55	( )
		56-60	( )	60-65	( )		
Tiempo de servicios (años)	:	1-5	( )	6-10	( )	11-15	( )
		16-20	( )	21-25	( )	26-30	( )

### III. INSTRUCCIONES

Leer cada uno de los ítems con comprensión y luego marcar con un aspa (X) el casillero correspondiente según su propio criterio y no dejar de contestar ningún ítem. Tener en cuenta la siguiente escala valorativa.

- 1 nunca
- 2 casi nunca
- 3 a veces
- 4 casi siempre
- 5 siempre

### IV. ÍTEMS

N°	ÍTEMS	Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión pedagógica</b>						

1	Piensa usted que los docentes tienen un buen nivel de conocimientos pedagógicos para brindar a favor de los aprendizajes.					
2	Además de contar con conocimientos pedagógicos, considera que debe continuar estudiando en otros saberes para cumplir de manera eficiente con su rol.					
3	Usted está presto y comprometido en orientar el logro de conocimientos y desarrollo de capacidades en los estudiantes.					
4	Durante el desarrollo de la enseñanza aprendizaje, brinda una comunicación afectiva y empática con los estudiantes.					
5	En el desarrollo de su labor docente, practica la multidisciplinariedad e interculturalidad como instrumento para interpretar, y valorar al estudiante.					
6	Hace uso de métodos diferenciados y motivacionales para asistir a grupos heterogéneos en el aula.					
<b>Dimensión ética</b>						
7	En el colegio las conductas y actitudes éticas del maestro ayudan a desarrollar un entorno social de la comunidad educativa.					
8	Los docentes en su práctica pedagógica son comprometidos y responsables.					
9	Los docentes del colegio muestran un buen comportamiento en los diferentes ámbitos de su desempeño.					
10	El docente es respetuoso a la diversidad y pluralidad en sus estudiantes en los aspectos étnicos, lingüísticos y culturales.					
11	El docente cuida su imagen y demuestra respeto dentro y fuera del colegio.					
12	El docente trabaja a conciencia para ser un referente en la sociedad respecto a su rol de educador.					
<b>Dimensión colegiada</b>						

13	Participa usted de manera constante con sus colegas y directivos en beneficio del colegio.					
14	Interactúa con los padres de familia reflexionando sobre los aprendizajes de sus menores hijos					
15	Existe una interacción entre los docentes y se organizan para la toma de decisiones de manera colegiada.					
16	Las decisiones relevantes del colegio se toman de manera colegiada.					
17	La labor docente que pone en práctica de forma individual, sería mejor si lo haría de manera colegiada.					
18	Valora el trabajo colegiado entre docentes y lo considera como un espacio significativo para lograr nuevos aprendizajes de manera colaborativa lo que repercute en el aprendizaje de los estudiantes.					
<b>Dimensión reflexiva</b>						
19	La toma de decisiones relevantes que adquiere el docente en el desarrollo de la práctica pedagógica es en bien de los aprendizajes.					
20	El autoanálisis sobre la práctica pedagógica forma parte de los recursos del docente.					
21	El docente auto reflexiona en decisiones sociales y pedagógicas analizando el lado positivo y negativo.					
22	El docente reflexiona en la planificación pedagógica y plasma su pensamiento más adecuado para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.					
23	El docente reflexiona sobre el desarrollo de su práctica pedagógica y los diversos saberes de sus pares buscando siempre la mejora de su labor profesional.					
24	El docente se autoevalúa respecto a su propia práctica y la de sus colegas y hace aportaciones constructivas.					

**Reflexión final:** Especifique algunas sugerencias

## **Redirección**

Mi especial agradecimiento y consideración por su valioso tiempo, apoyo y dedicación para desarrollar el presente cuestionario.

Correo electrónico: [diazly@ucvvirtual.edu.pe](mailto:diazly@ucvvirtual.edu.pe) N° Celular: 944849300

*Nota:* Tomado del trabajo de investigación del autor: Huamán (2022), para optar el grado académico de Maestro en Administración de la educación. Adaptado por la autora del presente estudio. Queda prohibido su uso en otras investigaciones. Ch.06.06.22

Anexo 4

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el estrés laboral**

**Título de tesis**

**Estrés laboral y Desempeño docente en el Colegio Perú Birf - Ferreñafe**

**Autor** : Yanet Juana Diaz Lázaro

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>1.</b>	<b>Cansancio emocional</b>							
1.1.	El desarrollo diario de mi labor docente me hace sentir agotado/a emocionalmente.	X		X		X		
1.2.	Al culminar mi jornada laboral en el colegio me siento agotado/a	X		X		X		
1.3.	Me siento cansado/a cuando me despierto por las mañanas y tengo que enfrentar otro día de jornada educativa.	X		X		X		
1.4	El trabajar con los estudiantes me genera esfuerzo y cansancio.	X		X		X		
1.5	Considero que mi desempeño me está desgastando personalmente	X		X		X		
1.6	En muchos momentos me siento decepcionado por mi trabajo		X		X		X	
1.7	Siento que mi desempeño profesional es demasiado trabajo.	X		X			X	
1.8	El desempeño docente permanentemente con los estudiantes me está causando estrés	X		X		X		
1.9	En el desarrollo de mi labor siento que he llegado al límite de mis posibilidades	X		X		X		
<b>2.</b>	<b>Despersonalización</b>							
2.1.	Considero que estoy	X		X		X		

	tratando algunos estudiantes con apatía						
2.2.	Al parecer mis actitudes son de insensibilidad con las diversas personas con quienes contacto	X		X		X	
2.3	Me preocupa que el trabajo docente que desempeño me está endureciendo emocionalmente.	X		X		X	
2.4	En realidad no me preocupa lo que le suceda a mis estudiantes que tengo a cargo en el colegio.	X		X		X	
2.5	Siento que los estudiantes me culpan de alguno de sus problemas que experimentan.	X		X		X	
<b>3.</b>	<b>Realización personal</b>						
3.1.	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.	X		X		X	
3.2.	Considero que trato con mucha eficiencia los problemas de mis estudiantes	X		X		X	
3.3	Siento que mediante mi trabajo docente realizado estoy influyendo positivamente en los problemas de mis estudiantes.	X		X		X	
3.4	Me siento con mucha vitalidad en mi centro de trabajo docente.	X		X		X	
3.5	Siento que estoy estableciendo un clima agradable con mis estudiantes.	X		X		X	
3.6	Me siento motivado durante y después del desempeño con mis estudiantes.	X		X		X	

3.7	Creo que he realizado muchas cosas que son valiosas en mi labor profesional		X		X		X	
3.8	Siento que en mi labor profesional trato de manera adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	X			X		X	

**Indicaciones:**

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

Apellidos y nombres del juez validador: VIERA FERNANDEZ BERTHA ROSA

DNI : 40513957

Centro de trabajo : CEP. MARIA INMACULADA

Lugar : FERRENAFE

Cargo que ocupa : COORDINADORA ACADEMICA

Domicilio : MIGUEL PASCO #480

Lugar : PUEBLO NUEVO - FERRENAFE

Especialidad del validador : COMUNICACIÓN

Grado Académico más alto : DOCTOR

Número de celular : 979518639

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

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

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

Chiclayo, 06 de junio del 2022.

  
Firma



Anexo 5

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral**

**Título de tesis**

**Estrés laboral y Desempeño docente en el Colegio Perú Birf - Ferreñafe**

**Autor** : Yanet Juana Diaz Lázaro

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>1.</b>	<b>Dimensión pedagógica</b>							
1.1.	Piensa usted que los docente tienen un buen nivel de conocimientos pedagógicos para brinda favor de los aprendizajes		X		X		X	
1.2.	Además de contar con conocimientos pedagógicos, considera que debe continuar estudiando en otros saberes para cumplir de manera eficiente con su rol	X		X		X		
1.3.	Usted está presto y comprometido en orientar el logro de conocimientos y desarrollo de capacidades en los estudiantes	X		X		X		
1.4	Durante el desarrollo de la enseñanza aprendizaje, brinda una comunicación afectiva y empática con los estudiantes	X		X		X		
1.5	En el desarrollo de su labor docente, práctica la multidisciplinariedad e interculturalidad como instrumento para interpretar, y valorar al estudiante	X		X		X		
1.6	Hace uso de métodos diferenciados y motivacionales para asistir a grupos heterogéneos en el aula		X		X		X	
<b>2.</b>	<b>Dimensión ética</b>							
2.1.	En el colegio las conductas y actitudes éticas del maestro ayudan a desarrollar un entorno social de la comunidad educativa	X		X		X		
2.2	Los docentes en su práctica pedagógica son comprometidos y responsables	X		X		X		
2.3	Los docentes del colegio muestran	X		X		X		

	un buen comportamiento en los diferentes ámbitos de su desempeño						
2.4	El docente es respetuoso a la diversidad y pluralidad en sus estudiantes en los aspectos étnicos, lingüísticos y culturales.	X		X		X	
2.5	El docente cuida su imagen y demuestra respeto dentro y fuera del colegio	X		X		X	
2.6	El docente trabaja a conciencia para ser un referente en la sociedad respecto a su rol de educador	X		X		X	
<b>3. Dimensión colegiada</b>							
3.1	Participa usted de manera constante con sus colegas y directivos en beneficio del colegio.	X		X		X	
3.2	Interactúa con los padres de familia flexionando sobre los aprendizajes de sus menores hijos		X		X		X
3.3	Existe una interacción entre los docentes y se organizan para la toma de decisiones de manera colegiada	X		X		X	
3.4	Las decisiones relevantes del colegio se toman de manera colegiada	X		X		X	
3.5	La labor docente que pone en práctica de forma individual, sería mejor si lo haría de manera colegiada	X		X		X	
3.6	Valora el trabajo colegiado entre docentes y lo considera como un espacio significativo para lograr nuevos aprendizajes de manera colaborativa lo que repercute en el aprendizaje de los estudiantes	X		X		X	
<b>4 Dimensión reflexiva</b>							
4.1	La toma de decisiones relevantes que adquiere el docente en el desarrollo de la práctica pedagógica es en bien de los aprendizajes		X		X		X
4.2	El autoanálisis sobre la práctica pedagógica forma parte de los recursos del docente	X		X		X	
4.3	El docente auto reflexiona en decisiones sociales y pedagógicas analizando el lado positivo y negativo		X		X		X

4.4	El docente reflexiona en la planificación pedagógica y plasma su pensamiento más adecuado para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
4.5	El docente reflexiona sobre el desarrollo de su práctica pedagógica y los diversos saberes de sus pares buscando siempre la mejora de su labor profesional	X		X		X		
4.6	El docente se autoevalúa respecto a su propia práctica y la de sus colegas y hace aportaciones constructivas.	X		X		X		

**Indicaciones:**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: YIZERA FERNANDEZ BERTHA ROSA

DNI : 40513957  
 Centro de trabajo : CEP. MARIA INMACULADA  
 Lugar : FERREÑAFE  
 Cargo que ocupa : COORDINADORA ACADEMICA  
 Domicilio : MIGUEL PASCO # 480  
 Lugar : PUEBLO NUEVO - FERREÑAFE  
 Especialidad del validador : COMUNICACION  
 Grado Académico más alto : DOCTOR  
 Número de celular : 979518639

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

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

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

Chiclayo, 06 de junio del 2022.

  
 .....  
 Firma



Anexo 6

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el estrés laboral**

**Título de tesis**

**Estrés laboral y Desempeño docente en el Colegio Perú Birf - Ferreñafe**

**Autor** : Yanet Juana Diaz Lázaro

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>1.</b>	<b>Cansancio emocional</b>							
1.1.	El desarrollo diario de mi labor docente me hace sentir agotado/a emocionalmente.	X		/		X		
1.2.	Al culminar mi jornada laboral en el colegio me siento agotado/a	X		X		X		
1.3.	Me siento cansado/a cuando me despierto por las mañanas y tengo que enfrentar otro día de jornada educativa.	X		X		X		
1.4	El trabajar con los estudiantes me genera esfuerzo y cansancio.	X		X		X		
1.5	Considero que mi desempeño me está desgastando personalmente	X		X		X		
1.6	En muchos momentos me siento decepcionado por mi trabajo	X		X		X		
1.7	Siento que mi desempeño profesional es demasiado trabajo.	X		X		X		
1.8	El desempeño docente permanentemente con los estudiantes me está causando estrés	X		X		X		
1.9	En el desarrollo de mi labor siento que he llegado al límite de mis posibilidades	X		X		X		
<b>2.</b>	<b>Despersonalización</b>							
2.1.	Considero que estoy							

	tratando algunos estudiantes con apatía	X		X		X	
2.2.	Al parecer mis actitudes son de insensibilidad con las diversas personas con quienes contacto	X		X		X	
2.3	Me preocupa que el trabajo docente que desempeño me está endureciendo emocionalmente.	X		X		X	
2.4	En realidad no me preocupa lo que le suceda a mis estudiantes que tengo a cargo en el colegio.	X		X		X	
2.5	Siento que los estudiantes me culpan de alguno de sus problemas que experimentan.	X		X		X	
<b>3.</b>	<b>Realización personal</b>						
3.1.	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.	X		X		X	
3.2.	Considero que trato con mucha eficiencia los problemas de mis estudiantes	X		X		X	
3.3	Siento que mediante mi trabajo docente realizado estoy influyendo positivamente en los problemas de mis estudiantes.	X		X		X	
3.4	Me siento con mucha vitalidad en mi centro de trabajo docente.	X		X		X	
3.5	Siento que estoy estableciendo un clima agradable con mis estudiantes.	X		X		X	
3.6	Me siento motivado durante y después del desempeño con mis estudiantes.	X		X		X	

3.7	Creo que he realizado muchas cosas que son valiosas en mi labor profesional	X		X		X	
3.8	Siento que en mi labor profesional trato de manera adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	X		X		X	

**Indicaciones:**

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

Apellidos y nombres del juez validador: LLAQUE MINGUILLO WALTER CARMEN

DNI : 17415347  
 Centro de trabajo : IP "Ana de los Andes de Bermejo"  
 Lugar : Pitipo  
 Cargo que ocupa : Director  
 Domicilio : Tres Marias 308  
 Lugar : Ferreñate  
 Especialidad del validador : Física Matemática  
 Grado Académico más alto : Doctor en Educación  
 Número de celular : 995503316

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Chiclayo, 06 de junio del 2022.



Firma  
 Walter Carmen Llaque Minguillo  
 DNI: 17415347



## Anexo 7

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

#### Título de tesis

**Estrés laboral y Desempeño docente en el Colegio Perú Birf - Ferreñafe**

**Autor** : Yanet Juana Diaz Lázaro

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia <sup>a1</sup>		Relevancia <sup>a2</sup>		Claridad <sup>a3</sup>		
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>1. Dimensión pedagógica</b>								
1.1.	Piensa usted que los docente tienen un buen nivel de conocimientos pedagógicos para brinda favor de los aprendizajes	X		X		X		
1.2.	Además de contar con conocimientos pedagógicos, considera que debe continuar estudiando en otros saberes para cumplir de manera eficiente con su rol	X		X		X		
1.3.	Usted está presto y comprometido en orientar el logro de conocimientos y desarrollo de capacidades en los estudiantes	X		X		X		
1.4.	Durante el desarrollo de la enseñanza aprendizaje, brinda una comunicación afectiva y empática con los estudiantes	X		X		X		
1.5.	En el desarrollo de su labor docente, práctica la multidisciplinariedad e interculturalidad como instrumento para interpretar, y valorar al estudiante	X		X		X		
1.6.	Hace uso de métodos diferenciados y motivacionales para asistir a grupos heterogéneos en el aula	X		X		X		
<b>2. Dimensión ética</b>								
2.1.	En el colegio las conductas y actitudes éticas del maestro ayudan a desarrollar un entorno social de la comunidad educativa	X		X		X		
2.2.	Los docentes en su práctica pedagógica son comprometidos y responsables	X		X		X		
2.3.	Los docentes del colegio muestran							

	un buen comportamiento en los diferentes ámbitos de su desempeño	X		X		X		
2.4	El docente es respetuoso a la diversidad y pluralidad en sus estudiantes en los aspectos étnicos, lingüísticos y culturales.	X		X		X		
2.5	El docente cuida su imagen y demuestra respeto dentro y fuera del colegio	X		X		X		
2.6	El docente trabaja a conciencia para ser un referente en la sociedad respecto a su rol de educador	X		X		X		
<b>3.</b>	<b>Dimensión colegiada</b>							
3.1	Participa usted de manera constante con sus colegas y directivos en beneficio del colegio.	X		X		X		
3.2	Interactúa con los padres de familia flexionando sobre los aprendizajes de sus menores hijos	X		X		X		
3.3	Existe una interacción entre los docentes y se organizan para la toma de decisiones de manera colegiada	X		X		X		
3.4	Las decisiones relevantes del colegio se toman de manera colegiada	X		X		X		
3.5	La labor docente que pone en práctica de forma individual, sería mejor si lo haría de manera colegiada	X		X		X		
3.6	Valora el trabajo colegiado entre docentes y lo considera como un espacio significativo para lograr nuevos aprendizajes de manera colaborativa lo que repercute en el aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
<b>4</b>	<b>Dimensión reflexiva</b>							
4.1	La toma de decisiones relevantes que adquiere el docente en el desarrollo de la práctica pedagógica es en bien de los aprendizajes	X		X		X		
4.2	El autoanálisis sobre la práctica pedagógica forma parte de los recursos del docente	X		X		X		
4.3	El docente auto reflexiona en decisiones sociales y pedagógicas analizando el lado positivo y negativo	X		X		X		

4.4	El docente reflexiona en la planificación pedagógica y plasma su pensamiento más adecuado para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
4.5	El docente reflexiona sobre el desarrollo de su práctica pedagógica y los diversos saberes de sus pares buscando siempre la mejora de su labor profesional	X		X		X		
4.6	El docente se autoevalúa respecto a su propia práctica y la de sus colegas y hace aportaciones constructivas.	X		X		X		

**Indicaciones:**

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

Apellidos y nombres del juez validador: LLARUE MINGUILLO WALTER CARMEN

DNI : 17415347

Centro de trabajo : I.E. "Amelia Campos Beleván"

Lugar : Pitipo

Cargo que ocupa : Director

Domicilio : Tres Marías 308

Lugar : Ferreñafe

Especialidad del validador : Física Matemática

Grado Académico más alto : Doctor en Educación

Número de celular : 995503316

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

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

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

Chiclayo, 06 de junio del 2022.





Firma

Walter Carmen Llarue Minguillo

DNI: 17415347

Anexo 8

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el estrés laboral**

**Título de tesis**

**Estrés laboral y Desempeño docente en el Colegio Perú Birf - Ferreñafe**

**Autor** : Yanet Juana Diaz Lázaro

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>1. Cansancio emocional</b>								
1.1.	El desarrollo diario de mi labor docente me hace sentir agotado/a emocionalmente.	X		X		X		
1.2.	Al culminar mi jornada laboral en el colegio me siento agotado/a	X		X		X		
1.3.	Me siento cansado/a cuando me despierto por las mañanas y tengo que enfrentar otro día de jornada educativa.	X		X		X		
1.4	El trabajar con los estudiantes me genera esfuerzo y cansancio.	X		X		X		
1.5	Considero que mi desempeño me está desgastando personalmente	X		X		X		
1.6	En muchos momentos me siento decepcionado por mi trabajo		X	X		X		
1.7	Siento que mi desempeño profesional es demasiado trabajo.	X		X		X		
1.8	El desempeño docente permanentemente con los estudiantes me está causando estrés	X		X		X		
1.9	En el desarrollo de mi labor siento que he llegado al límite de mis posibilidades	X		X		X		
<b>2. Despersonalización</b>								
2.1.	Considero que estoy	X		X		X		

	tratando algunos estudiantes con apatía						
2.2.	Al parecer mis actitudes son de insensibilidad con las diversas personas con quienes contacto	X		X		X	
2.3	Me preocupa que el trabajo docente que desempeño me está endureciendo emocionalmente.	X		X		X	
2.4	En realidad no me preocupa lo que le suceda a mis estudiantes que tengo a cargo en el colegio.	X		X		X	
2.5	Siento que los estudiantes me culpan de alguno de sus problemas que experimentan.	X		X		X	
<b>3.</b>	<b>Realización personal</b>						
3.1.	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.	X		X		X	
3.2.	Considero que trato con mucha eficiencia los problemas de mis estudiantes	X		X		X	
3.3	Siento que mediante mi trabajo docente realizado estoy influyendo positivamente en los problemas de mis estudiantes.	X		X		X	
3.4	Me siento con mucha vitalidad en mi centro de trabajo docente.	X		X		X	
3.5	Siento que estoy estableciendo un clima agradable con mis estudiantes.	X		X		X	
3.6	Me siento motivado durante y después del desempeño con mis estudiantes.	X		X		X	

3.7	Creo que he realizado muchas cosas que son valiosas en mi labor profesional		X			X	
3.8	Siento que en mi labor profesional trato de manera adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	X				X	

**Indicaciones:**

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

Apellidos y nombres del juez validador: CORNEJO SOBRINO BLANCA L

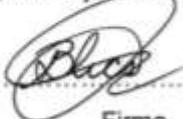
DNI : ..... 16631702 .....  
 Centro de trabajo : ..... Colegio PERU BIRF .....  
 Lugar : ..... COORDINADORA DE TUTORÍA .....  
 Cargo que ocupa : ..... COORDINADORA DE TUTORIA .....  
 Domicilio : ..... Prol. FRANCISCO GONZALE BURGA Nº100 .....  
 Lugar : ..... PUEBLO NUEVO .....  
 Especialidad del validador : ..... EDUCACIÓN FÍSICA .....  
 Grado Académico más alto : ..... DOCTORA EN EDUCACIÓN .....  
 Número de celular : ..... 947385650 .....

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

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

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

Chiclayo, 06 de junio del 2022.

.....  


Firma  
 DNI 16631702

Huella digital



Anexo 9

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral**

**Título de tesis**

**Estrés laboral y Desempeño docente en el Colegio Perú Birf - Ferreñafe**

**Autor** : Yanet Juana Diaz Lázaro

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>1. Dimensión pedagógica</b>								
1.1.	Piensa usted que los docente tienen un buen nivel de conocimientos pedagógicos para brinda favor de los aprendizajes	X		X		X		
1.2.	Además de contar con conocimientos pedagógicos, considera que debe continuar estudiando en otros saberes para cumplir de manera eficiente con su rol	X		X		X		
1.3.	Usted está presto y comprometido en orientar el logro de conocimientos y desarrollo de capacidades en los estudiantes	X		X		X		
1.4	Durante el desarrollo de la enseñanza aprendizaje, brinda una comunicación afectiva y empática con los estudiantes	X		X		X		
1.5	En el desarrollo de su labor docente, práctica la multidisciplinariedad e interculturalidad como instrumento para interpretar, y valorar al estudiante	X		X		X		
1.6	Hace uso de métodos diferenciados y motivacionales para asistir a grupos heterogéneos en el aula		X	X		X		
<b>2. Dimensión ética</b>								
2.1.	En el colegio las conductas y actitudes éticas del maestro ayudan a desarrollar un entorno social de la comunidad educativa	X		X		X		
2.2	Los docentes en su práctica pedagógica son comprometidos y responsables	X		X		X		
2.3	Los docentes del colegio muestran	X		X		X		

	un buen comportamiento en los diferentes ámbitos de su desempeño						
2.4	El docente es respetuoso a la diversidad y pluralidad en sus estudiantes en los aspectos étnicos, lingüísticos y culturales.	X		X		X	
2.5	El docente cuida su imagen y demuestra respeto dentro y fuera del colegio	X		X		X	
2.6	El docente trabaja a conciencia para ser un referente en la sociedad respecto a su rol de educador	X		X		X	
<b>3. Dimensión colegiada</b>							
3.1	Participa usted de manera constante con sus colegas y directivos en beneficio del colegio.	X		X		X	
3.2	Interactúa con los padres de familia flexionando sobre los aprendizajes de sus menores hijos	X		X		X	
3.3	Existe una interacción entre los docentes y se organizan para la toma de decisiones de manera colegiada	X		X		X	
3.4	Las decisiones relevantes del colegio se toman de manera colegiada	X		X		X	
3.5	La labor docente que pone en práctica de forma individual, sería mejor si lo haría de manera colegiada	X		X		X	
3.6	Valora el trabajo colegiado entre docentes y lo considera como un espacio significativo para lograr nuevos aprendizajes de manera colaborativa lo que repercute en el aprendizaje de los estudiantes	X		X		X	
<b>4 Dimensión reflexiva</b>							
4.1	La toma decisiones relevantes que adquiere el docente en el desarrollo de la práctica pedagógica es en bien de los aprendizajes	X		X		X	
4.2	El autoanálisis sobre la práctica pedagógica forma parte de los recursos del docente	X		X		X	
4.3	El docente auto reflexiona en decisiones sociales y pedagógica analizando el lado positivo y negativo		X	X		X	

4.4	El docente reflexiona en la planificación pedagógica y plasma su pensamiento más adecuado para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.	X		X				
4.5	El docente reflexiona sobre el desarrollo de su práctica pedagógica y los diversos saberes de sus pares buscando siempre la mejora de su labor profesional	X		X				
4.6	El docente se autoevalúa respecto a su propia práctica y la de sus colegas y hace aportaciones constructivas.	X		X				

**Indicaciones:**

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

Apellidos y nombres del juez validador: CARNEJO SOBRINO, Blanco, Liliano

DNI : ..... 16631702 .....

Centro de trabajo : ..... Colegio PERU BIRF .....

Lugar : ..... Pueblo Nuevo .....

Cargo que ocupa : ..... COORDINADORA DE TUTORIA .....

Domicilio : ..... Ca. JUAN MANUEL ARENAS #724 .....

Lugar : ..... Pueblo Nuevo .....

Especialidad del validador : ..... EDUCACIÓN FÍSICA .....

Grado Académico más alto : ..... DOCTORA EN EDUCACIÓN .....

Número de celular : ..... 947385650 .....

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

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

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

Chiclayo, 06 de junio del 2022.



Firma

DNI N° 16631702



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el estrés laboral**

**Título de tesis**

**Estrés laboral y Desempeño docente en el Colegio Perú Birf - Ferreñafe**

**Autor** : Yanet Juana Diaz Lázaro

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>1.</b>	<b>Cansancio emocional</b>							
1.1.	El desarrollo diario de mi labor docente me hace sentir agotado/a emocionalmente.	X		X		X		
1.2.	Al culminar mi jornada laboral en el colegio me siento agotado/a	X		X		X		
1.3.	Me siento cansado/a cuando me despierto por las mañanas y tengo que enfrentar otro día de jornada educativa.	X		X		X		
1.4	El trabajar con los estudiantes me genera esfuerzo y cansancio.	X		X		X		
1.5	Considero que mi desempeño me está desgastando personalmente	X		X		X		
1.6	En muchos momentos me siento decepcionado por mi trabajo	X		X		X		
1.7	Siento que mi desempeño profesional es demasiado trabajo.	X		X		X		
1.8	El desempeño docente permanentemente con los estudiantes me está causando estrés	X		X		X		
1.9	En el desarrollo de mi labor siento que he llegado al límite de mis posibilidades	X		X		X		
<b>2.</b>	<b>Despersonalización</b>							
2.1.	Considero que estoy	X		X		X		

	tratando algunos estudiantes con apatía						
2.2.	Al parecer mis actitudes son de insensibilidad con las diversas personas con quienes contacto	X		X		X	
2.3	Me preocupa que el trabajo docente que desempeño me está endureciendo emocionalmente.	X		X		X	
2.4	En realidad no me preocupa lo que le suceda a mis estudiantes que tengo a cargo en el colegio.	X		X		X	
2.5	Siento que los estudiantes me culpan de alguno de sus problemas que experimentan.	X		X		X	
<b>3.</b>	<b>Realización personal</b>						
3.1.	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.	X		X		X	
3.2.	Considero que trato con mucha eficiencia los problemas de mis estudiantes	X		X		X	
3.3	Siento que mediante mi trabajo docente realizado estoy influyendo positivamente en los problemas de mis estudiantes.	X		X		X	
3.4	Me siento con mucha vitalidad en mi centro de trabajo docente.	X		X		X	
3.5	Siento que estoy estableciendo un clima agradable con mis estudiantes.	X		X		X	
3.6	Me siento motivado durante y después del desempeño con mis estudiantes.	X		X		X	

3.7	Creo que he realizado muchas cosas que son valiosas en mi labor profesional	X		X		X		
3.8	Siento que en mi labor profesional trato de manera adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	X		X		X		

**Indicaciones:**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Xenia Ventura Juan Antonio

DNI : 17410093

Centro de trabajo : Colegio "PERU BIRF"

Lugar : Pueblo Nuevo - Ferreñafe

Cargo que ocupa : Coordinador de Tutoría

Domicilio : Av. Augusto B. Leguía N° 760

Lugar : Ferreñafe

Especialidad del validador : Filosofía - Ciencias Sociales

Grado Académico más alto : Maestro

Número de celular : 956859526

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

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

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

Chiclayo, 06 de junio del 2022.

Xenia Ventura  
.....  
Firma



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral**

**Título de tesis**

**Estrés laboral y Desempeño docente en el Colegio Perú Birf - Ferreñafe**

**Autor** : Yanet Juana Diaz Lázaro

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>1.</b>	<b>Dimensión pedagógica</b>							
1.1.	Piensa usted que los docente tienen un buen nivel de conocimientos pedagógicos para brinda favor de los aprendizajes	X		X		X		
1.2.	Además de contar con conocimientos pedagógicos, considera que debe continuar estudiando en otros saberes para cumplir de manera eficiente con su rol	X		X		X		
1.3.	Usted está presto y comprometido en orientar el logro de conocimientos y desarrollo de capacidades en los estudiantes	X		X		X		
1.4	Durante el desarrollo de la enseñanza aprendizaje, brinda una comunicación afectiva y empática con los estudiantes	X		X		X		
1.5	En el desarrollo de su labor docente, práctica la multidisciplinariedad e interculturalidad como instrumento para interpretar, y valorar al estudiante	X		X		X		
1.6	Hace uso de métodos diferenciados y motivacionales para asistir a grupos heterogéneos en el aula	X		X		X		
<b>2.</b>	<b>Dimensión ética</b>							
2.1.	En el colegio las conductas y actitudes éticas del maestro ayudan a desarrollar un entorno social de la comunidad educativa	X		X		X		
2.2	Los docentes en su práctica pedagógica son comprometidos y responsables	X		X		X		
2.3	Los docentes del colegio muestran	X		X		X		

	un buen comportamiento en los diferentes ámbitos de su desempeño						
2.4	El docente es respetuoso a la diversidad y pluralidad en sus estudiantes en los aspectos étnicos, lingüísticos y culturales.	X		X			X
2.5	El docente cuida su imagen y demuestra respeto dentro y fuera del colegio	X			X	X	
2.6	El docente trabaja a conciencia para ser un referente en la sociedad respecto a su rol de educador	X				X	
<b>3. Dimensión colegiada</b>							
3.1	Participa usted de manera constante con sus colegas y directivos en beneficio del colegio.	X		X		X	
3.2	Interactúa con los padres de familia flexionando sobre los aprendizajes de sus menores hijos			X		X	
3.3	Existe una interacción entre los docentes y se organizan para la toma de decisiones de manera colegiada	X		X		X	
3.4	Las decisiones relevantes del colegio se toman de manera colegiada	X		X		X	
3.5	La labor docente que pone en práctica de forma individual, sería mejor si lo haría de manera colegiada	X		X		X	
3.6	Valora el trabajo colegiado entre docentes y lo considera como un espacio significativo para lograr nuevos aprendizajes de manera colaborativa lo que repercute en el aprendizaje de los estudiantes	X		X		X	
<b>4 Dimensión reflexiva</b>							
4.1	La toma de decisiones relevantes que adquiere el docente en el desarrollo de la práctica pedagógica es en bien de los aprendizajes	X		X		X	
4.2	El autoanálisis sobre la práctica pedagógica forma parte de los recursos del docente	X		X		X	
4.3	El docente auto reflexiona en decisiones sociales y pedagógicas analizando el lado positivo y negativo	X		X		X	

4.4	El docente reflexiona en la planificación pedagógica y plasma su pensamiento más adecuado para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
4.5	El docente reflexiona sobre el desarrollo de su práctica pedagógica y los diversos saberes de sus pares buscando siempre la mejora de su labor profesional	X			X	X		
4.6	El docente se autoevalúa respecto a su propia práctica y la de sus colegas y hace aportaciones constructivas.	X		X		X		

**Indicaciones:**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Leña Ventura Jara Antonio  
 DNI : 17410093  
 Centro de trabajo : Colegio "PERU BERT"  
 Lugar : Pueblo Nuevo - Ferrocarril  
 Cargo que ocupa : Coordinador de Tutoría  
 Domicilio : Av. Augusto B. Leguía N° 760  
 Lugar : Ferrocarril  
 Especialidad del validador : Filosofía - Ciencias Sociales  
 Grado Académico más alto : Maestro  
 Número de celular : 956859526

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

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

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

Chiclayo, 06 de junio del 2022.



  
 Firma

Anexo 12

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el estrés laboral**

**Título de tesis**

**Estrés laboral y Desempeño docente en el Colegio Perú Birf - Ferreñafe**

**Autor** : Yanet Juana Diaz Lázaro

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>1.</b>	<b>Cansancio emocional</b>							
1.1.	El desarrollo diario de mi labor docente me hace sentir agotado/a emocionalmente.	X		X		X		
1.2.	Al culminar mi jornada laboral en el colegio me siento agotado/a.	X		X		X		
1.3.	Me siento cansado/a cuando me despierto por las mañanas y tengo que enfrentar otro día de jornada educativa.	X		X		X		
1.4.	El trabajar con los estudiantes me genera esfuerzo y cansancio.	X		X		X		
1.5.	Considero que mi desempeño me está desgastando personalmente.	X		X			X	
1.6.	En muchos momentos me siento decepcionado por mi trabajo.	X		X		X		
1.7.	Siento que mi desempeño profesional es demasiado trabajo.	X		X		X		
1.8.	El desempeño docente permanentemente con los estudiantes me está causando estrés.	X		X		X		
1.9.	En el desarrollo de mi labor siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
<b>2.</b>	<b>Despersonalización</b>							

2.1.	Considero que estoy tratando algunos estudiantes con apatía.	X		X		X		
2.2.	Al parecer mis actitudes son de insensibilidad con las diversas personas con quienes contacto.	X		X		X		
2.3	Me preocupa que el trabajo docente que desempeño me está endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
2.4	En realidad no me preocupa lo que le suceda a mis estudiantes que tengo a cargo en el colegio.	X		X		X		
2.5	Siento que los estudiantes me culpan de alguno de sus problemas que experimentan.	X		X		X		
<b>3.</b>	<b>Realización personal</b>							
3.1.	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.	X		X		X		
3.2.	Considero que trato con mucha eficiencia los problemas de mis estudiantes.	X		X		X		
3.3	Siento que mediante mi trabajo docente realizado estoy influyendo positivamente en los problemas de mis estudiantes.	X		X		X		
3.4	Me siento con mucha vitalidad en mi centro de trabajo docente.	X		X		X		
3.5	Siento que estoy estableciendo un clima agradable con mis estudiantes.	X		X		X		
3.6	Me siento motivado durante y después del desempeño con mis estudiantes.	X		X		X		

3.7	Creo que he realizado muchas cosas que son valiosas en mi labor profesional.	X		X		X		
3.8	Siento que en mi labor profesional trato de manera adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	X		X		X		

**Indicaciones:**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: *Calderón Guevara Yanina Maribel*

DNI : *16725303*

Centro de trabajo : *Madame Milgar Valdizco*

Lugar : *Chiclayo T.T.O*

Cargo que ocupa : *Docente por horas*

Domicilio : *Tahuantinsuyo 720*

Lugar : *José Leonardo Ortiz*

Especialidad del validador : *Inglés*

Grado Académico más alto : *Maestro*

Número de celular : *979070177*

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

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

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

Chiclayo, 06 de junio del 2022.

*[Firma manuscrita]*  
.....  
Firma



*Yanina Maribel Calderón Guevara*  
*16725303*

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral**

**Título de tesis**

**Estrés laboral y Desempeño docente en el Colegio Perú Birf - Ferreñafe**

**Autor** : Yanet Juana Diaz Lázaro

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>1.</b>	<b>Dimensión pedagógica</b>							
1.1.	Piensa usted que los docentes tienen un buen nivel de conocimientos pedagógicos para brindar a favor de los aprendizajes	X		X		X		
1.2.	Además de contar con conocimientos pedagógicos, considera que debe continuar estudiando en otros saberes para cumplir de manera eficiente con su rol	X		X		X		
1.3.	Usted está presto y comprometido en orientar el logro de conocimientos y desarrollo de capacidades en los estudiantes	X		X		X		
1.4.	Durante el desarrollo de la enseñanza aprendizaje, brinda una comunicación afectiva y empática con los estudiantes	X		X		X		
1.5.	En el desarrollo de su labor docente, práctica la multidisciplinariedad e interculturalidad como instrumento para interpretar, y valorar al estudiante	X		X			X	
1.6.	Hace uso de métodos diferenciados y motivacionales para asistir a grupos heterogéneos en el aula	X		X			X	
<b>2.</b>	<b>Dimensión ética</b>							
2.1.	En el colegio las conductas y actitudes éticas del maestro ayudan a desarrollar un entorno social de la comunidad educativa	X		X		X		
2.2.	Los docentes en su práctica pedagógica son comprometidos y responsables	X		X		X		
2.3.	Los docentes del colegio muestran	X		X		X		

	un buen comportamiento en los diferentes ámbitos de su desempeño						
2.4	El docente es respetuoso a la diversidad y pluralidad en sus estudiantes en los aspectos étnicos, lingüísticos y culturales.	X		X		X	
2.5	El docente cuida su imagen y demuestra respeto dentro y fuera del colegio	X		X		X	
2.6	El docente trabaja a conciencia para ser un referente en la sociedad respecto a su rol de educador	X		X		X	
<b>3.</b>	<b>Dimensión colegiada</b>						
3.1.	Participa usted de manera constante con sus colegas y directivos en beneficio del colegio.	X		X		X	
3.2	Interactúa con los padres de familia reflexionando sobre los aprendizajes de sus menores hijos	X		X		X	
3.3	Existe una interacción entre los docentes y se organizan para la toma de decisiones de manera colegiada	X		X		X	
3.4	Las decisiones relevantes del colegio se toman de manera colegiada	X		X		X	
3.5	La labor docente que pone en práctica de forma individual, sería mejor si lo haría de manera colegiada	X		X		X	
3.6	Valora el trabajo colegiado entre docentes y lo considera como un espacio significativo para lograr nuevos aprendizajes de manera colaborativa lo que repercute en el aprendizaje de los estudiantes	X		X		X	
<b>4</b>	<b>Dimensión reflexiva</b>						
4.1	La toma de decisiones relevantes que adquiere el docente en el desarrollo de la práctica pedagógica es en bien de los aprendizajes	X		X		X	
4.2	El autoanálisis sobre la práctica pedagógica forma parte de los recursos del docente	X		X		X	
4.3	El docente auto reflexiona en decisiones sociales y pedagógicas analizando el lado positivo y negativo	X		X		X	

4.4	El docente reflexiona en la planificación pedagógica y plasma su pensamiento más adecuado para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
4.5	El docente reflexiona sobre el desarrollo de su práctica pedagógica y los diversos saberes de sus pares buscando siempre la mejora de su labor profesional	X		X		X		
4.6	El docente se autoevalúa respecto a su propia práctica y la de sus colegas y hace aportaciones constructivas.	X		X		X		

**Indicaciones:**

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

Apellidos y nombres del juez validador: *Calderón Guevara Yanina Maribel*

DNI : *16725303*

Centro de trabajo : *Mariano Melgar Valdiviega*

Lugar : *Chiclayo - T.L.O.*

Cargo que ocupa : *Docente por horas*

Domicilio : *Tahuantinsuyo 720*

Lugar : *José Leonardo Ortiz*

Especialidad del validador : *Inglés*

Grado Académico más alto : *Maestra*

Número de celular : *979070147*

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

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

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

Chiclayo, 06 de junio del 2022.

Huella digital



*Yanina Maribel Calderón Guevara*  
.....  
Firma

*Yanina Maribel Calderón Guevara*  
*16725303*

Anexo 13

ESCALA DE FRECUENCIA: ESTRÉS LABORAL																							
PREGUNTAS																							
ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	5	3	3	5	5	3	4	3	5	0	1	1	3	0	6	6	6	6	6	6	6	1	84
2	5	2	3	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	6	5	6	6	6	6	6	1	57
3	1	3	1	3	3	0	1	1	1	1	0	0	0	0	4	2	4	6	6	6	6	6	55
4	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	49
5	3	2	2	0	0	0	2	2	1	1	1	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	62
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	5	0	0	6	6	6	5	5	5	6	6	100
7	3	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	6	6	6	5	6	6	6	4	52
8	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	58
9	2	2	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	6	0	6	6	6	6	6	6	6	6	68
10	3	3	1	1	1	0	1	1	0	3	0	0	0	0	6	6	3	6	6	5	5	6	57
11	3	6	5	3	3	0	3	1	1	0	0	0	0	0	6	6	6	3	6	6	6	6	70
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	6	6	6	6	6	6	6	6	113
VARIANZA IND	2.97	3.4	3.841	4.08	4.36	3.97	3.27	2.932	4.24	3.697	2.061	3.64	4.88	0	0.333	1.356	0.992	0.81	0.08	0.152	0.083	3.8182	

Nivel de satisfacción	valoración
Todos los días	6
Pocas veces a la semana	5
Una vez a la semana	4
Pocas veces al mes	3
Una vez al mes o menos	2
Pocas veces al año	1
Nunca	0

NÚMERO DE ÍTEM	22
SUMATORIA DE LAS VAR DE LOS ÍTEM	54.93
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEM	408

ALFA DE CROMBACH	0.91
------------------	------

RANGOS	MAGNITUDES
0,81 A 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderda
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Donde  
 K= El número de ítems  
 $\sum S^2$ = Sumatoria de varianza de los ítems

$$\frac{k}{k-1} \rightarrow 1.047619$$

$$\frac{\sum s^2}{S^2} \rightarrow 0.1352925$$

$$\left[ 1 - \frac{\sum s^2}{S^2} \right] \rightarrow 0.8647075$$

Anexo 14

ESCALA DE LIKER - DESEMPEÑO DOCENTE																									
PREGUNTAS																									
ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	112
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	108
5	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	96
6	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	107
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	118
8	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	112
9	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	113
10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	114
11	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
12	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	5	5	5	4	5	103
VARIANZA IN	0.364	0.2	0.242	0.24	0.27	0.42	0.3	0.27	0.45	0.242	0.27	0.6	0.24	0.45	0.7	0.447	0.33	0.7	0.27	0.27	0.27	0.265	0.265	0.265	152

<b>Nivel de valoración</b>		<b>NÚMERO DE ITEM</b>	24
<b>Siempre</b>	5	<b>SUMATORIA DE LAS VAR DE LOS</b>	8.31
<b>Casi nunca</b>	4	<b>ARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITE</b>	64.3
<b>A veces</b>	3		
<b>Casi siempre</b>	2		
<b>Siempre</b>	1		

<b>ALFA DE CROMBACH</b>	<b>0.91</b>
-------------------------	-------------

RANGOS	MAGNITUDES
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderda
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Donde

K= El número de items

$\sum S^2$ = Sumatoria de varianzas de los items

$\frac{k}{k-1}$	>	1.043478
$\frac{\sum s^2}{S^2}$	>	0.123317
$\left[ 1 - \frac{\sum s^2}{S^2} \right]$	>	0.870683

	<b>PERÚ</b> Ministerio de Educación	Gerencia Regional de Educación de Lambayeque	Unidad de Gestión Educativa de Ferreñafe	
---	--	--	--	---

**COLEGIO "PERU BIRF"**

Jr. Mons. F. Gonzales B. N° 100 \* PUEBLO NUEVO \* FERREÑAFA \* Tf 286780 – 483249  
Celular 943129291 - 977618073  
e-mail: [colperubirf\\_2004@hotmail.com](mailto:colperubirf_2004@hotmail.com)  
CÓDIGO MODULAR 0524520 \* CÓDIGO LOCAL 283476 \* RUC 20479388377  
"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES 2018-2027"  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

 Perú Birf Ferreñafe

Ferreñafe 2022, Julio 15

**OFICIO N° 101-2022- C."PB"-D.F.**

SEÑOR:

*Mg. Yosp Ibrahím Mejía Díaz*  
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO - UCV - CHICLAYO  
Presente -

**ASUNTO : AUTORIZA EJECUCIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**  
\*\*\*\*\*

Me dirijo a usted para saludarle y al mismo tiempo, hacer de su conocimiento que mi Despacho ha aceptado a la Prof. Yanet Juana Díaz Lázaro, del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación, para que realice su trabajo de Investigación titulado: *Estrés Laboral y Desempeño Docente en el Colegio Perú Birf de Ferreñafe.*

Cabe resaltar que una vez finalizada su investigación, deberá presentar a mi Despacho una copia del trabajo final, el mismo que será parte de nuestra Biblioteca.

En espera de su conformidad, es propicia la oportunidad para testimoniarle los sentimientos de estima y consideración.

Atentamente,

  
 Mg. Sr. Santos Arriaguz Salazar  
DIRECTOR